

Université Abderrahmane Mira De Bejaia

Faculté des Sciences Humaines et Sociales

Département Des Sciences Sociales

Mémoire fin de cycle, master

Option : sociologie de travail et des ressources humaines

Thème :

***L'impact du contrat de travail sur la
motivation des employés
Cas pratique : A-P-C d'Amizour***

Réalisé par:

-Mr.: BELAID Toufik

Mr.: MENACRIS Sofiane

Encadré par:

-Mr: LABOUDI Fatih.

2015 - 2016

Remerciements

Nos remerciements, Dieu le tout puissant de nous avoir accordé la santé et la volonté pour accomplir ce modeste travail.

*Nos vifs remerciements sont adressés particulièrement à Mr : **LABOUDI** notre encadreur qui trouve ici le témoignage de notre profonde gratitude pour sa gentillesse, sa disponibilité et surtout son précieux soutien.*

Nous lui sommes très reconnaissants de nous avoir fait bénéficier de ses conseils et ses orientations afin de mener ce travail à terme.

*Nous tenons également à remercier tous le personnel de l'A.P.C d'AMIZOUR, en particulier le service du personnel, et à leur tête Mr : **HEMACHE** pour tous les efforts consentis pour nous mettre dans les meilleures conditions possible afin de finalisé notre mémoire.*

Enfin que toutes les personnes qui nous ont aidés de près ou de loin à achever ce travail, trouvent ici toute notre reconnaissance et nos sincères remerciements.

Dédicaces

Je dédie ce travail :

*A mes chères parents pour leurs soutient et
encouragement*

A mes sœurs, cousines et cousins

*A mes amis **F**oudil, **S**amra, **d**jazia*

*A ma famille paternelle et maternelle **BELAID** et
BOUMERAOU*

*A tous ceux qui sont proche de mon cœur et dont je n'ai
pas cité les noms*

TOUFIK

Dédicaces

Je dédie mon travail d'abord à :

*A mon cher **père** et chère **mère** qui ont veillé sur moi
depuis ma naissance*

Jusqu'aujourd'hui. Merci.

*A ma **femme** pour leurs soutient et encouragement*

Mes frères et leurs enfants

Mes sœurs et leurs enfants

A mes cousin et cousine

*A mes amis : **foudil, toufik, kamel, mahfoud, hmida,***

hamza, ayache, kader, ammar, riad

Mes collègues

A toute ma famille

sofiane

La liste des abréviations :

- **A.P.C** : assemblément populaire communal
- **C.D.D** : contrat à durée déterminée
- **C.D.I** : contrat à durée indéterminée
- **C.T.A** : contrat de travail d'aide
- **C.I.D** : contrat d'insertion diplômée
- **C.I.P** : Contrat d'insertion professionnel
- **C.F.I** : contrat de formation d'insertion
- **C.N.E.P.D** : centre national d'enseignement professionnel à distance
- **G.R.H** : gestion des ressources humaines
- **R.H** : ressources humaines
- **S.N.M.G** : salaire national minimum garanti

La liste des tableaux

N°	Titre	page
1	Evolution de la population	49
2-3	Répartition de l'échantillon selon l'âge des titulaires des CDD /CDI	57
4-5	Répartition de l'échantillon selon le sexe des titulaires des CDD/CDI	58
6-7	Répartition de l'échantillon selon la situation familiale des CDD/CDI	59
8-9	Répartition de l'échantillon selon le nombre d'enfants des CDD/CDI	60
10-11	Répartition de l'échantillon selon le niveau d'instruction des CDD/CDI	61
12-13	Répartition de l'échantillon selon la catégorie socioprofessionnelle CDD/CDI	62
14-15	Répartition de l'échantillon selon l'expérience des CDD/CDI	63
16	L'influence des contrats de travail sur la motivation au travail selon la catégorie socioprofessionnelle	64
17	La relation entre le niveau d'instruction et le renouvellement du contrat	64
18	Les objectifs fixés par les enquêtés derrière les contrats de travail	65
19	répartition de l'échantillon selon la sensation des contractuelles durant la titularisation d'un contrat	66
20-21	Répartition de la l'échantillon selon les salaires des CDD/CDI	67
22-23	Répartition de l'échantillon selon la satisfaction par rapport au salaire CDD/CDI	68
24-25	répartition de l'échantillon selon les besoins satisfaits par le salaire des titulaires des CDD/CDI	69
26-27	Répartition de l'échantillon selon leur motivation à travailler des CDD/CDI	70
28-29	Répartition de l'échantillon selon la motivation au travail CDD/CDI	71
30-31	Répartition de l'échantillon selon les motifs de motivation au travail CDD/CDI	72
32-33	Répartition de l'échantillon selon l'absentéisme au travail des CDD/CDI	73
34-35	répartition de l'échantillon selon la possibilité de quitter l'entreprise pour un emploi meilleur des CDD/CDI	74
36-37	motivation à travailler selon le sexe CDD/CDI	75
38-39	motivation à travailler selon l'âge CDD/CDI	76
40-41	Motivation à travailler selon l'expérience CDD/CDI	77
42-43	Motivation à travailler selon le sexe CDD/CDI	78
44-45	Motifs de motivation selon l'âge des CDD/CDI	79
46-47	Motifs de motivation selon l'expérience des CDD /CDI	80
48-49	L'intention de quitter l'organisation selon le sexe CDD/CDI	81
50-51	L'intention de quitter l'organisation selon l'âge CDD/CDI	82
52-53	L'intention de quitte l'organisation selon l'expérience des CDD/CDI	83

Introduction

La gestion des ressources humaines permet de gérer de nombreux domaines, intervenant à tous les stades de la « vie » des collaborateurs incluant : définition des postes, recrutement, gestion des carrières, formation, gestion de la paie et des rémunérations, évaluation des performances, gestion des conflits, relations sociales et syndicales, motivation et l'implication du personnel, communication, les conditions de travail, sélection, et équité (justice distributive, interactive, etc.).

Elle est la partie essentielle de l'administration générale, puisque les succès ou les échecs d'une entreprise qu'elle soit de caractère privé, parapublic, public ou institutionnel, sont presque toujours à la contribution aux efforts individuels et collectifs que ses membres ont fourni.

D'ailleurs plusieurs auteurs définissent l'administration comme l'art d'atteindre efficacement des résultats (avec le concours et la collaboration des ressources humaines d'une organisation, pour leur plus grande avantage ainsi pour celui des autres groupes qui lui sont reliés, tels que les fournisseurs, les clients, les actionnaires, l'Etat, etc.)

Le contrat de travail au sens de la loi Algérienne est destiné à préciser des droits et obligations des employeurs et des travailleurs. Il doit revêtir la forme écrite et prévoir les clauses obligatoires du salaire, du poste de travail et de la nature du contrat.

Il y a à peine quelques années, la relation du travail était souvent permanente. Dès lors que quelqu'un est recruté dans une entreprise, c'est pour faire carrière. Le secteur public était dominant et les activités privées étaient limitées à des entreprises de petites tailles.¹

La protection de l'emploi et sa sécurité étaient les caractéristiques principales de la relation de travail durant de longues années (De l'indépendance jusqu'aux les années 90).

Le socialisme à connu ses limites durant les années 1980, ainsi que toute la doctrine économique que s'en est suivi. L'économie de marché est devenue une donnée incontournable. C'est pourquoi il fallait également adapter les lois sociales à l'environnement économique.

¹ Séminaire Savoir Plus sur le thème « la convention collective » Hôtel Royal Bejaia le 11 et 12 juin 2008
Communication de Mr. HADJAL Rabah.

A la faveur de ces changements la loi 90.11 du 21 avril 1990 prévoit deux types de contrat : le contrat à durée indéterminée CDI et le contrat à durée déterminée CDD, c'est-à-dire un contrat dont la durée est limitée. Cette pratique a pris une ampleur énorme, au point où les travailleurs précaires dépassent les travailleurs permanents.

La loi 90.11 très fortement inspirée de la loi française, à reconnaître des difficultés lors de sa mise en application. Tout d'abord au niveau de la compétence pour sa mise en œuvre. En effet, les gestionnaires des ressources humaines étaient habilités à recevoir des lois toutes faites qui précisent l'ensemble des modalités d'application. Se sont retournés à concevoir des conventions collectives de bout en bout qui se doivent soumettre à l'approbation des employeurs et la négociation des syndicats. Dans ce cadre également il y a un passage du syndicat unique connu et seul interlocuteur vers un pluralisme syndical difficile à gérer et dont la représentativité et quelques fois discutable. Malgré la promulgation de la loi 90.14 du 02 juin 1990 relative aux modalités d'exercice du droit syndical, une grande confusion a régné pendant longtemps.

Au niveau des entreprises, la situation n'est pas meilleure, les gestionnaires étaient confrontés à plusieurs difficultés à savoir : Gérer le changement avec le meilleur compromis possible, garantir les résultantes économiques et financières et préparer l'entreprise à la privatisation. Les sociétés nationales, dont l'état détenait 100 % du capital et sont transformé en société par action où l'Etat n'est qu'actionnaire et pouvait à ce titre vendre ses actions partiellement ou totalement. Les changements étaient des simultanés et portaient sur la structure du capital, le changement de statut de l'entreprise étatique vers la société par action privatisable et le changement de la législation du travail (d'une législation imposée vers un droit de travail contractuel basé sur la négociation).

C'est dans ce contexte que le contrat de travail à évolué en Algérie. Le souci de performance économique a engendré une gestion prudente de la main d'œuvre qui constitue l'un des facteurs de coût les plus importants.

C'est pourquoi nous avons jugé utile de traiter ce sujet : Qui veut évaluer l'influence de contrat de travail sur la motivation a fin d'étudier les motifs du travail.

Cette étude à pour objectifs de vérifier les préjugés selon lesquels les CDD sont moins motivés, moins engagés dans les objectifs de l'organisation.

A fin d'étudier les contrats de travail et leurs impacts sur les salariés dans tel ou tel organisation, bien précisément l'APC d'AMIZOUR, nous avons devisé se travail en deux parties : la partie théorique regroupant un chapitre intitulé cadre méthodologique de la recherche, lui-même comportant les motivations pour le choix de thème, les objectifs de l'étude, la problématique ainsi que les hypothèses et leur discussion, les concepts clefs ont été définis également dans cette partie.

Cette partie comporte également un grand chapitre sur le contrat de travail en Algérie, la constitution de contrat de travail, le mouvement et les positions du contrat de travail, et un troisième chapitre comportent sur la motivation.

Pour la deuxième partie elle comporte sur deux chapitres : le premier parle sur la présentation de l'organisme d'accueil de l'organisation, et le deuxième parle sur les caractéristiques de l'échantillon et l'analyse et l'interprétation des données de l'enquête.

Enfin les résultats de l'enquête et la discussion des résultats des hypothèses, la conclusion, la liste des références bibliographiques et les annexes.

1- Les raisons de choix du thème

Le choix de ce thème est motivé par plusieurs raisons :

- La première raison est liée à notre formation de sociologie de travail et des ressources humaines. Ce thème lié aux types de contrat et leur influence présente un double intérêt :
- Connaitre l'une des pratiques de la gestion des ressources humaines qui est l'élaboration des contrats de travail et leur gestion.
- En tant que des étudiants en sociologie, nous cherchons à comprendre les effets d'une loi sur les statuts et les modifications sociales qu'elle puisse introduire auprès des travailleurs.
- Comprendre la relation entre le type de contrat et l'intégration du salarié dans l'organisation
- voir est-ce qu'un salarié avec un contrat à durée déterminée peut-il s'intégrer facilement dans l'organisation et être rentable.
- S'avoir si les types de contrat a durée déterminée (CDD), et le contrat a durée indéterminée (CDI) influent sur la motivation des salariés.
- Enfin nous cherchons à déterminer la corrélation qui existe entre les deux types de contrats (CDD et CDI) et l'implication aux objectifs de l'organisation, le degré d'engagement, le degré de participation aux décisions.

2- Les objectifs de la recherche

La présente recherche a pour objectifs essentiels de comparer les types de contrat en vigueur en Algérie à savoir le contrat à durée déterminée et le contrat à durée indéterminée. Sachant que l'on prévoit une relation limitée dans le temps pour l'un et une relation permanente pour l'autre. Il nous semblé intéressent de faire une enquête pour savoir :

- Si le CDD permettez d'obtenir une motivation au travail même si la relation de travail est précaire et révocable, en le comparant au CDI qui une relation permanente.
- Si le CDD permet d'atteindre des motivations supérieures, de satisfaire des besoins d'appartenance, ou la mobilisation d'énergie pour atteindre les objectifs de l'organisation.
- Si les salariés sous le contrat à durée déterminée sont prioritaires pour les emplois en durée indéterminée.
- Connaitre l'impact des contrats de travail sur la motivation des salariés.

3- La problématique

Dans le domaine du droit du travail, acte juridique, convention, et plus précisément les rapports ou relations du travail se situent “le contrat“, qui est un type particulier d’acte juridique.

Dans son ouvrage au titre dynamique : “la révolte des faits contre le code“, **GASTON MORIN** en 1920, “ s’attaquera avec une vigueur particulière a la conception individualiste classique en matière de rapports de travail, soulignera le caractère fictif d’un contrat conclu entre parties inégales, et le recours nécessaire pour rétablir l’équilibre des forces en présence, soit a l’intervention étatique, soit au groupement des travailleurs de la profession contrat collectif. »¹

PAUL DURANT démontre ou cherche pourquoi : « un accord ou une convention créatrice d’une obligation ne mériterait pas le nom de contrat. De point de vue, l’importance attachée au contrat à une valeur psychologique. Le contrat manifeste l’engagement de deux volontés, libres de se lier et d’organiser, serait-ce dans une mesure limitée, leurs rapports respectifs. L’attachement au contrat marque à la fois le respect pour les droits de la personne et la répugnance pour les mesures autoritaires d’emploi de la main d’œuvre. »²

En Algérie le contrat de travail à connu des évolutions dues notamment aux contestes économiques, idéologiques, et juridiques. Nous distinguons trois grandes périodes :

La période antérieur au statut général du travailleur, la période du statut général du travailleur, et la période poste statut général du travailleur. La première s’étend de l’indépendance jusqu’en 1978 (Date de promulgation de la loi 78.05 du 05 aout 1978 portant statut général des travailleur). Le SGT à été appliqué à partir de 1982 date de promulgation de la méthode nationale d’évaluation et de classification des postes de travail et n’a été achevée qu’en 1988.³

Après l’indépendance, la législation algérienne était la continuité des lois françaises. En matière des contrats de travail, il y’avait deux statuts : celui des travailleur permanents et celui des travailleurs saisonniers ou vacataires. Le terme vacataire était utilisé surtout dans la fonction publique.

¹ CAMERLYNCK G H. Traité De Droit Du Travail, Edition Dalloz, Paris, 1968, P15

² Ibid. P 23

³ Séminaire savoir plus- 14 au 15 avril 2007, Hôtel chréa- Bejaia, communication de Mr HADJAL Rabah

Compte tenu de la pénurie de cadres et de main d'œuvres qualifiée dans tous les domaines, l'Etat qui était le principal employeur favorisait la relation de travail permanente.

D'ailleurs cette relation n'était pas régie par un contrat dans la forme actuelle, mais par une lettre d'engagement qui crée un recrutement a long terme.

Les emplois saisonniers étaient limités à des travaux ponctuels et non renouvelables. Ces contrats étaient également appelés : des contrats temporaires.

La période allant de 1970 à 1978 était caractérisée par un investissement intensif dans l'industrie, érigée selon la théorie de l'industrie industrialisent, sous l'autorité du feu président HOUARI Boumediene. Le marché de travail était caractérisé par la pénurie de cadres et de travailleurs qualifiés pour répondre aux besoins de développement accéléré. C'est pourquoi, le contrat de travail dominant était le contrat a durée indéterminé. Cette période caractérisée, par le choix d'une idéologie socialiste favorisant surtout l'investissement public. Le contrat a durée déterminée était limité aux cas exceptionnels (travaux par nature saisonniers, remplacement d'un titulaire de poste ou travaux ponctuels non renouvelables).¹

La période allant de 1979 à 1988 était celle du statut général du travailleur, elle a débuté avec la loi cadre N°05/78 du 5 aout 1978. C'est une loi volontairement socialiste avec tous les baissements idéologiques que cela suppose. Le travailleur était considéré comme étant à la fois salarié et impliqué aux objectifs. Il était partie prenante de l'entreprise qui appartient à l'Etat et eux travailleurs eux même.²

Dans le domaine du droit du travail, acte juridique, convention, et plus précisément les rapports ou relations du travail se situent "le contrat", qui est un type particulier d'acte juridique.

Le contrat du travail a durée indéterminée constitue la forme normale et générale du contrat du travail, ainsi est un facteur qui assure la stabilité du salaries.

Le rapport au travail correspond a une notion sociologique née de l'idée que le travail c'est-a-dire l'activité physique et intellectuelle destinée à produire des biens et services sous différentes formes représente la pierre angulaire de la vie social et, par conséquent ; l'activité par excellence pour rendre raison le la société. La notion de rapport au travail a surgi par la

¹ Séminaire savoir plus, Op.cit.

² Séminaire savoir plus, Ibid

suite pour désigner plus largement les attitudes à l'égard de cette activité, attitudes traduites en termes d'attentes, de valeurs, de représentations, de statuts et de droits et sur la base desquels naît l'identité personnelle et collective. En effet le lien de subordination du salarié à l'égard de l'employeur réside dans les droits qui possèdent celui-ci de donner des ordres au salarié et contrôler son travail, donc, la relation de travail manifeste une subordination entre deux contractants : l'un dirige le travail de l'autre. Cette subordination juridiquement très hétérodoxe, par rapport aux canons du travail puisqu'elle constitue le critère d'identification du contrat de travail lorsqu'elle est établie, ne peut prendre que la forme d'un contrat de travail qui confère au dirigeant un statut de salaire.

Nous avons vu que le droit du travail se définit comme régissant, le travail dépendant, le contrat de travail vient concrétiser cette notion pour chaque salarié, la caisse nationale d'épargne et de prévoyance-banque est spécialisée, depuis sa création le 10 août 1964, dans la collecte de l'épargne et les crédits immobiliers aux particuliers destinés aux Algériens résidents en Algérie et à l'étranger.

Chaque entreprise et organisation censées de déterminer quel type de contrat de travail sera le mieux adapté à ces besoins, s'il s'agit de remplacer un salarié absent, de mener à bien un projet de développement, de faire face à un surcroît d'activité. De ce fait, nous voulons connaître la situation des contrats de travail au niveau de l'APC d'AMIZOUR, ce qui nous amène à poser les questions suivantes :

Quel est l'impact du contrat de travail sur la motivation des employés ?

Quel est le type de contrat de travail le plus motivant pour les employés ?

4- Les hypothèses :

« La première opération de concrétisation de la question de recherche consiste à répondre habituellement sous forme d'une hypothèse. Une hypothèse est donc une réponse provisoire, une présomption, que demande être vérifiée. »¹.

D'après Grawitz madelein l'hypothèse se définit comme « une réponse provisoire, une proposition de réponse à la question posé. »².

Pour envisager l'apport de contrat de travail et ses types sur la motivation des employés nous partons des hypothèses suivantes :

- ✓ Le contrat du travail influence directement sur la motivation des employés
- ✓ Le CDD permet d'obtenir une motivation au travail même si la relation de travail est précaire et révocable
- ✓ Le CDI permet le meilleur pour les employés, grâce à sa nature qui assure leurs stabilités.

¹ -QUIVY Raymond et CAMPENHOUDT Luc van. Manuel De La Recherche En Sciences Sociales, 3^{ème} Edition, Paris, 2006, P126.

² GRAWITZ Madelein, méthodes des sciences sociale, 11^{ème} édition Dalloz, paris, 2001, p398

5- Définition des concepts clefs

- **Contrat à durée déterminée :** « C'est un type de contrat qui est signé pour un emploi saisonnier, et pour une tâche et une durée bien précise. Il doit obligatoirement être conclu par écrit et ne peut pas devenir durable puisqu'il est créé pour répondre à un besoin ponctuel au sein de l'entreprise. »¹

La définition juridique est la plus indiquée, c'est une relation de travail entre l'employeur et le travailleur dont le fin du contrat n'est pas prévu. D'où que la relation est permanente. Le contrat prend fin conformément à la retraite, par la démission, pour des raisons économiques ou pour des fautes graves. En dehors de ces cas légaux, elle est poursuit.

- **Contrat à durée indéterminée :** C'est la forme normale et générale de la relation de travail. Par définition, il ne prévoit pas la date à laquelle il prend fin. Il peut être rompu sur la décision unilatérale soit de l'employeur (licenciement pour motif personnel ou pour motifs économique, mise à la retraite), soit du salarié (démission, départ à la retraite), ou encore pour une cause extérieure aux parties.²

La définition juridique prévoit : c'est un contrat dont le début et la fin de contrat sont précisés d'avance. La loi prévoit plusieurs cas de recours aux CDD :

- Le remplacement d'un titulaire de poste
- Le surcroit de travail occasionnel
- Les travaux par nature saisonniers
- Les travaux des bâtiments et les travaux publics par nature non permanents

La loi limite également le recours aux CDD aux seuls cas énumérés par la loi. Toutes autres utilisations est abusive et même sanctionnée.

¹Google.com; <http://CONTENU./monster.fr/14743-fr-pl.asp>.

²ibid,

- **L'organisation :**

On peut définir l'organisation comme une structure suivant une logique propre pour atteindre un but précis. On parle alors de la société dans sa globalité ou de l'organisation d'une partie de l'effectif de la société visant la résolution d'un problème ou l'accomplissement d'une tâche.¹

L'organisation désigne aussi l'ensemble des responsabilités, pouvoirs et relations entre les personnes permettant à un organisme d'atteindre ses objectifs. on distingue plusieurs types d'organisations du travail : pyramidale (la plus classique : les informations circulent de façon verticale du chef, tout en haut, au personnel de la base, tout en bas, en passant par des échelons intermédiaires), en comité ou jury (un groupe d'employés décide en tant que groupe, par vote par exemple), matricielle (une structure verticale associée à une structure horizontale), etc.²

^{(1),(2)} www.Google.com/-dictionaries/-definition-organisati-on-2592.html

- **La motivation au travail :**

Selon Robert Frances « la motivation au travail est l'ensemble des aspirations qu'un travailleur attache à son emploi, chacune d'elle étant affectée d'un coefficient de probabilité qu'il conçoit de voir ces aspirations se réaliser dans l'emploi, en fonction du travail accompli, de la reconnaissance de ce travail par l'organisation, etc. . »¹

Selon Vallerand et Thill « le concept de motivation au travail représente le construit hypothétique utilisé afin de décrire les forces internes et/ou externes produisant le déclenchement, la direction, l'intensité et la persistance du comportement. »²

La motivation veut dire dans notre étude, mobiliser son énergie pour atteindre les objectifs qui sont assignés. Motivation veut dire également faire preuve de discipline et d'assiduité en vue de garder son emploi le plus longtemps possible. C'est également le désir d'apprendre les techniques et les procédures mises en place en vue d'acquérir des compétences utilisées au poste de travail.

La motivation veut dire aussi dans cette étude, un intérêt pour l'entreprise qui nous emploie, et faire preuve d'un comportement exemplaire en vue de renouvellement du contrat à chaque besoin nouveau et à terme obtenir un poste permanent.

¹ ROBERT Frances, motivation et efficacité au travail, éd MARDAGA, 1995, p 11.

² VALLERAND et THILL, Introduction à la psychologie de la motivation, éd VIGOT, 1993, p18.

6- La méthode et technique utilisée :

Nous avons utilisé la méthode quantitative qui consiste en une enquête à caractère statistique.

Cette méthode a au mérite d'établir une vérité statistique à travers une analyse des résultats obtenus.

Le questionnaire permet aux enquêtés de faire des choix de réponses préalablement choisies. La quantification des réponses permet de calculer la fréquence et le pourcentage des réponses obtenues.

La méthode utilisée dans une recherche scientifique se démarque par : le sujet à étudier, l'ensemble des objectifs à atteindre et aussi les caractéristiques de notre échantillon, donc :

« La méthode est un ensemble de procédures, des démarches précises adoptées pour arriver à un résultat. En science sociale, la méthode est primordiale, et les procédés utilisés lors d'une recherche en tout les résultats. »¹

La technique utilisée est donc une analyse comparative des résultats dictée par la nature du thème lui-même.

Les questions ouvertes ont permis d'obtenir des explications qualitatives qui viennent compléter l'analyse quantitative.

7- Déroulement de l'enquête

L'enquête s'est déroulée au sein de l'APC de AMIZOUR du 14.02.2016 au 29.03.2016, soit un mois. Elle a suivi le cheminement ci-dessus :

La pré-enquête

Nous avons effectué quelques entretiens avec les responsables de la GRH de l'organisation en vue de connaître les objectifs de l'organisation par types de contrat en CDI et en CDD. La population mère est intéressante pour déterminer la taille de l'échantillon.

La pré-enquête visait à confirmer l'existence de la problématique liée aux contrats de travail. Avant de faire une enquête nous a semblé utile de connaître la pratique des contrats et les conditions de recours aux CDI et ou CDD

¹ANGERS Maurice, initiation pratique à la méthodologie des sciences humaines, Edition Casbah, Alger, 1997, p9.

L'enquête

Avec la permission de Mr le maire de la commune on s'est déplacé de service en service dans les sièges de la commune pour expliquer aux travailleurs les questions ouvertes et que les travailleur n'on pas la capacité de rédiger même s'ils ont des idées.

Le choix de l'échantillon :

La nature et le nombre de notre échantillon été beaucoup plus dicté par la méthode de recherche que nous avons choisis pour analyser ce thème, cela nous a obligé de former un échantillon probabiliste de type « quotas », cela signifie que notre échantillon été choisis à l'avance, ce dernier se caractérise par son grand nombre des employés, que sa soit des cadres ,des agents de maitrise et des exécutants . Ajouté à cela, l'existence d'une différence à la fois dans, le sexe, mais aussi, dans leurs fonctions respectives, en plus, une différence dans l'âge, puisque on recense des quadragénaires, trentagénaire et enfin une variabilité dans leurs expérience professionnelle.

Dans le cas de notre recherche, nous a amené deux échantillons par quotas en nombre égal. 30 CDD et 30 CDI, avec une comparaison qui impose cette démarche.

La taille totale de l'échantillon est de 60 et suffisant car elle représente 37.5% des contractuels

Il s'agit d'un échantillonnage ciblé ou il y a un choix volontaire des enquêtés. Et l'échantillonnage aléatoire n'est pas efficace pour le cas de la présente d'étude, la sélection préalable est plus indiquer.

8- Les obstacles rencontrés

Au cours de la réalisation de notre recherche, nous sommes heurtés à quelques problèmes :

- Certains travailleurs n'ont pas pris au sérieux notre travail, et donnent des réponses qui ne concernent pas leurs statuts dans l'organisation.
- Certain travailleurs évitent de répondre convenablement à nos questions par crainte que les données offertes par ces derniers soient partagées avec l'administration.
- On a perdu beaucoup de temps dans la distribution et la récupération de notre questionnaire.

1- le contrat de travail en Algérie

Introduction :

On premier lieu nous avons fait une étude sur l'existence de la relation de travail ; dans le début de comprendre cette relation, nous parlons d'abord du droit de travail et la manière dont il régit les contrats de travail, puis nous citons les différent types de contrats de travail.

1Généralités sur le droit de travail

Le droit de travail est l'ensemble des règles juridiques qui régissent les rapports entre l'employeur et l'employé, c'est également le droit de la relation de travail qui implique des rapports entre ceux-ci.

1.1. Evolution du droit de travail

Avant 1789, les relations de travail ont été réglementées par la féodalité, les corporations ou l'autorité royale (c'est elle qui fixe les conditions de travail des manufactures, qui se développent au 16^{ème} et 17^{ème} siècle, l'ouvrier n'a aucun droit).

C'est a la révolution française 1789, que revienne le mérite de poser les principes fondamentaux de la liberté de travail, et a partir de cette date que les relations de travail ont été organisées par « les contrats de travail ».

L'absence de règlementation entraine la misère des salariés qui ne peuvent se regrouper que pour se défendre.

La législation est la suivent :

En 1791 : Décret d'Allard « principe de la liberté de travail » ;

La loi le Chapelier « Suppression des corporations et interdiction des groupements professionnels ».

Le contrat de travail « Appelé alors louage de sévices », détermine seul les conditions de travail. Les rapports de force sont très inégaux d'autant plus qu'est institué le **livret** ouvrier

l'an XI siècle et que la preuve en matière de salaire est inégalitaire (code civil français 1804) : en cas de contestation, l'employeur doit être cru sa simple affirmation. Le développement du machinisme et la contraction des entreprises aggravant l'effroyable misère des ouvriers.

En 1806 : « Napoléon » instaurait le premier conseil de prud'homme à LYON ; élément fondateur de droit de travail ; s'il est enseigné, dès la révolution, le modèle social chaotique marqué par les luttes ouvriers dans un contexte palmitique tendu.

En 1840 : rapport du docteur «Villermé ».

En 1841 : interdiction de faire travailler les enfants de moins de 8ans, réduction de la durée du travail.

En 1928 : création des assurances sociales.

En 1932 : création des allocations familiales.

En 1958 : création de l'assurance-chômage.

En 1975 : loi sur le licenciement pour cause économique.

En 1986 : suspension de l'autorisation administrative de licenciement.

A la suite du rapport du docteur « Villermé » une législation sociale s'élabore peu à peu, sous l'influence du suffrage universel 1848 des idées socialistes et de la pression syndicale du milieu du 19^{ème} siècle.

1.2 Evolution législative du droit de travail en Algérie

L'historique du droit de travail en Algérie colonisée par la France, ne peut être commencé qu'à partir de 1962.

Du 1962 – 1990 : après l'indépendance les activités du monde de travail, d'abord ont été régies pendant un moment par le code du travail hérité de la période coloniale selon la loi 62 /57 qui avait reconduit la législation française, sauf ce qui est contraire à la souveraineté nationale, quelques années plus tard par le statut générale des travailleurs (SGT), il existe une dizaine (10) de textes de loi en dehors des conventions collectives organisant les relations du travail, les activités syndicales, et les conditions d'emploi des personnes étrangères.

Depuis 1990 : une nouvelle législation du travail met à jour les principes de la flexibilité de l'emploi, elle porte respectivement sur :

- La prévention et règlement des conflits de travail, et l'exercice du droit de grève (loi 90/02 du 06 février 1990).
- Les modes d'intervention de contrôle et d'arbitrage des pouvoirs publics sont respectivement la loi 90/03 de 06 février 1990 relativement à l'inspection du travail et de la loi 90/04 du 06 février 1990, relative au règlement des conflits individuels du travail.
- La loi 90/11 du 21 avril 1990, relative aux relations de travail.
- La loi 90/14 du 02 juin 1990, relative aux modalités d'exercice du droit syndical.

En Algérie la loi qui régit les relations de travail est la loi n° 94/11 du 21 avril 1990, qui a été complétée et modifiée par le décret législatif n° 94/03 du 21 avril 1994, l'ordonnance 96/02 DU 09/07/1996, l'ordonnance 97/02 du 11 janvier 1997.

Il régit également toutes relations de travail entre :

Un travailleur algérien et un organisme employeur Algérien ou une institution internationale opérante sur le territoire national.

Un travailleur étranger et un organisme employeur Algérien lorsque la relation de travail est située en Algérie. (Article 01).

1.3 La relation entre le droit du travail et les contrats de travail :

Le droit du travail est l'ensemble des règles juridiques, qui régissent les relations de travail, entre un employeur et un travailleur, il garantit le respect des libertés (syndicales), et des normes de sécurité au travail et la protection des travailleurs vulnérables.

Le droit du travail encadre notamment la formation, l'exécution et la rupture du contrat de travail.

A partir de cette définition, on conclut que **la relation de travail** est régit par le **droit de travail**, et comme la relation de travail prend naissance par le **contrat de travail** écrit ou non écrit, et dans le but de comprendre cette relation, nous allons faire une étude sur les différents types de **contrat de travail**.

Comme il été évoqué précédemment, la législation algérienne distingue deux types de contrat à savoir : le contrat à durée indéterminée. Pour les deux formes il prévoit également la possibilité de conclure un temps plein ou un temps partiel.

Les textes Algériens se basent sur la terminologie socialiste, retiennent le concept de la relation de travail, plutôt que le contrat de travail qui aurait une connotation capitaliste, est-ce à dire qu'il ya, sur plan, juridique une signification qui entrainerait des effets différentes selon qu'il s'agit de contrat de travail ou relation de travail¹

Il est certain que le fondement de cette application est surtout d'ordre idéologique, débat d'ailleurs engagé depuis fort longtemps sur cette question.

Pour les besoins de cette étude, destinée en particulier à indiquer les droits et obligation, des employeurs et employés au moment de la naissance l'exécution, de la modification, de la suspension et surtout de la rupture de la relation de travail, il suffit de dire qu'il n'y a pas de différence fondamentale au plan juridique, sauf une infime relative à la constitution de la preuve, ce qui n'est pas sans intérêt .

La preuve du contrat de travail doit être recherchée selon les modes afférents à tous les contrats avec, cependant, des exceptions, car un bulletin de paie, par exemple, peut constituer un commencement de preuve par écrit. On ajoutera que dans les deux cas, la preuve peut être faite par tout moyen.

La relation de travail existe dès que le salarié établit un contrat pour un employeur alors même qu'il n'est pas en possession d'un bulletin de paie.

¹ Selon L'article 8 de la loi N°90-11, du 21 avril 1990 modifiée et complétée la relation prend naissance par le contrat écrit ou non écrit.

Dans le premier cas, il y a un commencement de preuve par écrit pour justifier un contrat.

Dans le deuxième cas, le fait de prouver l'exercice d'une activité auprès d'un employeur constitue déjà un contrat, plus exactement une relation de travail.

Il en résulte que la distinction n'est pas totalement d'éprouve d'intérêt. Il faut cependant souligner que dans la pratique judiciaire, le caractère commerciale du contrat de travail à l'égard de l'employeur est souvent retenu pour faire bénéficier les salariés de la liberté de la preuve.

D'ailleurs dans beaucoup de domaines, comme en matière de rupture de la relation de travail, le législateur fait peser sur l'employeur une présomption, de responsabilité en cas de contestation, par exemple, a la main-d'œuvre au « noir » dans le but évident d'échapper à l'application de la législation du travail favorable aux salariés « développement sur la responsabilité de l'employeur en cas de violation de la législation de travail et de la sécurité sociale »¹

1.4 Différentes définition du contrat de travail :

Un contrat est un accord de volonté, passé entre deux personnes au moins. Les parties peuvent être des personnes physiques ou morales. Les contrats sont aussi appelés conventions ou pactes.

- Le contrat de travail est un acte de type privé qui lie juridiquement l'employeur et l'employé. Dans le cadre du contrat, le salarié met son activité professionnelle à la disposition de son employeur qui est dans cadre, à autorité sur lui. En contrepartie, l'employeur verse un salaire à son salarié.
- Selon l'article 54 du code civil (loi Algérienne n°05610 du 20 juin 2005) « le contrat de travail est une convention par le quel une ou plusieurs personnes s'obligent, envers une ou plusieurs autres, à donner, à faire, ou à ne pas faire quelque chose ».²
- La loi 90-11 du 21 avril 1990 ne définit pas le contrat de travail compte tenu des rapports individuels qui se créent lors des recrutements des travailleurs. Par l'employeur d'après monsieur Tayeb BELLOULA, le contrat de travail se définit comme une convention par laquelle une personne, le travailleur ou 'employeur,

¹ BELLOULA Tayab et Djamel' rupture de la relation de travail, Edition dahab, Alger 1999

² Code civile, éd al jazira, Alger, p15.

s'engage moyennant une rémunération appelé salaire, à exercer une activité au profit et sous la subordination d'une autre personne, l'employeur.

- Art.9 de la loi n°90-11 du 21 Avril 1990 modifiée et complétée relativement à la relation de travail, le contrat de travail est établie dans les formes qu'il convient aux parties contractantes d'adoptée.
- le contrat de travail est la convention par laquelle une personne, le salarié s'engage à mettre son activité à la disposition d'une autre, l'employeur, sous la subordination juridique de la quelle elle place moyennant rémunération.¹

1.5 Les conditions générales de validité du travail :

Les conditions de validité du contrat de travail en deux parties essentielles à savoir :

- Les conditions de forme ;
- les conditions de fond ;

1.5.1 Les conditions de forme :

Il faut que quatre conditions soient remplies pour qu'une convention soit valablement formé et puisse entraîner des effets juridiques.

Elles visent soit à protéger les contractants eux même dans leurs propre engagements, soit à leurs interdire de produire, du seul fait de leur volonté, des situations que l'intérêt général réproouve :

1.5.1.1 Le consentement :

Selon le code civil « le contrat se forme dès que les parties ont échangés leurs volonté concordante sans préjudice des dispositions légale ». ²

Le consentement correspond à l'autonomie de la volonté, on ne peut s'engager que si on le désire et uniquement pour ce que l'on désire. Il faut donc être certain de l'existence du consentement pour tirer toutes les conséquences de l'engagement, mais en plus, il faut que les contractants aient consenti en mesurant exactement la portée de celui-ci le code civile stipule que le consentement doit être libre et claire, ce qui signifie des vices prévus par les textes.

Le consentement se forme des que partie ont échangés leurs volontés concordantes : d'un point de vue technique ils se composent en une offre une acceptation.

¹ S Signoretto F, les contrats de travail, Edition D'organisation, Paris, p 10

² Code civil, op.cit, p16.

Le consentement des deux parties doit exister et ne doit pas être vicié par l'erreur, le dol ou la violence.¹

L'erreur est une fausse représentation de la réalité qui conduit à prendre pour vrais ce qui est faux et inversement peut importe qu'il s'agisse d'une erreur de droit ou de fait.

➤ **Le dol :**

Un des contractant vas utiliser des manœuvre frauduleuse pour inciter l'autre partie à contracter, manœuvre sans les quel le consentement n'aurait pas été donné.²

➤ **La violence :**

La violence est définit comme une pression exercée sur le contractant pour l'inciter à le contracter : le consentement n'est plus libre.

La loi a une conception très large de la violence : elle peut être physique ou verbale, exercé par l'une des parties sur la personne du contractant et se traduisant par la crainte d'un danger et imminent la menaçant elle-même ou l'un de ses proche dans sa vie, sa personne, ses biens ou son bonheur.

1.5.1.2 Capacités des parties contractées :

La capacité est l'aptitude d'une personne à être titulaire d'un droit et à l'exercer, dans ce cadre, le travailleur ne peut s'engager par un contrat de travail s'il n'a pas atteint l'âge d'accès au travaille tel que définis par la loi relative à la relation de travail.

➤ **Pour les personnes mineures :**

- L'âge minimum requis pour un recrutement ne peut en aucun cas être inférieur à seize ans « 16 ans », sauf dans le cadre de contrat d'apprentissage établis conformément à la législation et la réglementation en vigueur.

- Le travailleur mineur ne peut être recruté que sur présentation établis par son tuteur légal.

- Le travailleur mineur ne peut être employé a des travaux dangereux, insalubre et nuisible à sa santé ou préjudiciable à sa moralité.

¹ Zalani. A : mini encyclopédie de droit Algérien, Edition, berti, Alger, 2009, p213

² Ibid. P 221

➤ **Pour les personnes handicapées :**

Les organismes employeurs doivent réserver des postes de travail à des personnes handicapés selon les modalités qui seront fixé par voie réglementaire.

1.5.1.3 L'objet :

L'objet du contrat de travail ou exécution d'un travail par le salarié en contrepartie d'une rémunération a la charge de l'employeur. Le travail à exécuter doit être clairement définis et ne donner lieu à aucune équivoque.

Le contrat est nul si l'objet est illicite au contraire à l'ordre public et aux bonnes mœurs. Un salarié ne peut revendiquer l'application de la législation de travaille si le contrat de travail prévoit l'exécution de mission ou d'action interdites par la loi au contraire aux bonnes mœurs.¹

1.5.1.4 La cause :

Le contrat doit avoir une cause licite, le but poursuivis par les contractants ne doit pas être une cause contraire à l'ordre public ou aux bonnes mœurs.

Selon l'article 97 du code civil « le contrat est nul lorsque on s'oblige sans cause ou pour une cause contraire à l'ordre public ou aux bonnes mœurs. »

Selon l'article 98 « toutes obligations est présumé avoir une cause licite, tant que le contraire n'est pas prouvé. »²

1.6 Les types de contrats de travail :

On peut distinguer plusieurs types de contrats de travail que voici :

1.6.1 Le contrat a durée indéterminée (CDI) :

Le CDI est le contrat de droit commun. Sa durée n'est pas définie, et il est précédé par une période d'essai. Il peut être rompu par la démission, le licenciement ou départ en retraite.

C'est un contrat qui assure la situation la plus stable au salarié. Il n'est pas conclu pour une durée déterminée, mais prend fin par le licenciement du salarié par l'employeur. On le

¹ Belloula T et D, op.cit, p19

² Code civile, op.cit, p22

distingue du contrat conclu pour une durée déterminée ou temporaire, qui ne peut être utilisé que dans certains cas prévus par la loi.¹

L'engagement définitif d'un C.D.I est précédé d'une période d'essai, cette période est prévue par les usages, les conventions collectives ou contrat de travail. Généralement elle est d'un mois pour les employés et les ouvriers, deux mois pour les techniciens et agents de maîtrise, trois mois pour les cadres et peut être renouvelée une fois ; pendant cette période chacune des parties peut mettre fin au contrat²

1.6.2 Le contrat à durée déterminée (CDD) :

Le recours au contrat a durée déterminée (CDD) n'est possible que dans les cas expressément prévus par la loi. Sa validité repose sur le respect de conditions de forme. Son exécution et sa rupture sont réglementés.

Le contrat à durée déterminée a un temps fixé lors de sa conclusion, qu'il s'agisse d'un contrat de date à date le terme est certain est fixé avec précision dès la conclusion du contrat, ou pour une durée minimale, la détermination du terme échappant à la volonté des parties du fait de la nature de la tâche ou de l'activité au motif de recours.

Le contrat a durée déterminée ne peut être conclue pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire et seulement dans les cas énumérés ci-après.

A défaut, le contrat sera requalifié en contrat à durée indéterminée (CDI). La mention écrite du motif est obligatoire ;

- Remplacement d'un salarié dont le départ précède la suppression du poste de travail ;
- Remplacement d'un salarié absent ou dont le contrat est suspendu ;
- Remplacement d'un salarié recruté en CDI dont l'entrée en fonction est différée ;
- Accroissement temporaire de l'activité ;
- Nécessite d'effectuer des travaux liés à la sécurité ;
- Réalisation d'une commande exceptionnelle à l'exploration ;
- Réalisation d'une tâche ponctuelle et occasionnelle non liée à l'activité normale de l'entreprise ;

¹ Guide C.N.E.P.D.Série N°01, cours de la législation. P7

² Jean Marie Peretti, ressources humaines des personnes, 6^{ème} édition. Paris. P40

- Emploi d'usage dans certaines activités (bâtiment pour les chantiers a l'étranger, enseignement, production) ;
- Emplois à caractère saisonnier ;
- Recrutement dans le cadre des mesures pour l'emploi (contrat d'apprentissage, de professionnalisation)

Le contrat de travail à durée déterminée ne peut avoir objet ni pour effet de pouvoir durablement un emploi liée a l'activité normale et permanente de l'entreprise.

Le contrat de travail a durée déterminée doit être écrit et comporte toutes les mentions obligatoires. Il doit comporter la définition précise de son objet. Il peut préciser une période d'essai n'excédant pas un jour semaine avec une limite de deux semaines lorsque la durée initiale est plus de six mois ou d'un mois dans les autres cas.

Le contrat peut être renouvelé une fois pour une durée déterminée au plus égale à celle de la période initiale. Les conditions de renouvellement sont stipulées dans le contrat ou font l'objet d'un avenant soumis ou salaire avant le terme initialement prévu.

La durée du contrat, compte tenu, le cas échéant, du renouvellement, ne peut excéder dix-huit (18) mois (la durée maximale est, dans certains cas, de vingt-quatre (24) mois ou neuf (9) mois.

Le contrat de travail a durée déterminée peut ne comporter qu'une durée minimale lorsque il est conclu :

- Pour remplacer un salaire absent ou dont le contrat de travail est suspendu ;
- Pour des emplois à caractère saisonnier ;
- Pour des emplois d'usage. Il a alors pour terme la fin du motif du recours.

En aucun cas, le contrat de travail a durée déterminée ne peut avoir pour objet le remplacement d'un salaire dont le contrat de travail est suspendu a la suite d'un conflit collectif du travail.

Les dispositions légales et conventionnelles ainsi que celles qui résultent des usages, applicable aux salaires lies par un contrat de travail a durée déterminée.

Lorsque les relations contractuelles de travail ne se poursuivent pas a l'issue d'un contrat a durée déterminée, le salaire a droit à une indemnité de fin de contrat qui constitue un

complément de salaire, cette indemnité est calculée en fonction de la rémunération du salaire et de la durée du contrat.

➤ **Les avantages du CDD :**

- Possibilité d'adapter les effectifs a charge de travail. Les variations saisonnières, les surcroits d'activité dont la permanence n'est pas assurée peuvent être absorbés sans accroissement de l'effectif permanent ;
- Conservation d'une marge de sécurité. Les contrats a durée déterminée constituent un volant de réduction de l'emploi en cas de diminution de l'activité ;
- Utilisation du contrat a durée déterminée pour disposer de période d'essai assez long pour décider d'un recrutement avec un CDI ;
- Le contrat a durée déterminée apparait ainsi comme une des sources de la souplesse recherchée par les entreprises grâce a la gestion de l'emploi ;
- Il constitue, avec le travail temporaire¹, l'un des modalités de la flexibilité quantitative externe consistant à faire varier le volume de l'emploi en fonction du volume de l'activité.

➤ **Les risques du CDD :**

- Qualification insuffisante :
- Surcoûts liés au recrutement, à la formation des nouveaux et à la prime de la précarité.
- Sous productivité liée à l'inexpérience des CDD et, éventuellement à une démotivation issue de la précarité.²

1.6.1 Le travail a temps partiel (CTP) :

Le temps partiel est un travail dont les horaires sont inférieure à durée l'égale du travail dans l'établissement ou l'atelier. Le temps partiel accorde les mêmes droits au salarié à temps partiel, identique à ceux des temps pleins calculé du prorata du temps de travail.

¹ Le travail temporaire correspond à l'intérim.

² PERRETI J.M, gestion des ressources humaines, 9eme édition, Vuibert, Paris, 2004, p124, 125

➤ **Les avantages du temps partiel pour l'entreprise :**

- pour l'entreprise le temps partiel est un travail à pour principale avantages d'introduire la souplesse ;
- En atelier, cela permet de faire tourner les machines au-delà d'un certain volume horaire « par semaine » cas de confection ;
- Le travail à temps partiel permet de réduire le volume d'activité sans recourir à des licenciements ou un chômage partiel.¹

1.6.2 Le travail temporaire (CTT) :

Ce type de contrat suppose l'existence de trois (03) parties :

L'entreprise utilisatrice, entreprise de travail temporaire (ETT) et le salarié, il s'agit d'un contrat de mise à disposition pour l'exécution d'une tâche non durable dénommé « mission ».

La mise en œuvre du travail temporaire est spécifique, car elle régie par deux contrats distincts :

Contrat du travail ou mission entre l'entreprise de travail temporaire et le salarié contrat de mise à disposition entre l'entreprise de travail temporaire et l'organisation utilisatrice.

➤ **Avantage de travail temporaire pour l'organisation:**

- Le travail temporaire constitue une réponse simple et rapide à certains besoins ;
- Permet aux organisations d'ajuster aux mieux leurs effectifs (adaptation à la conjoncture) tout en extériorisant une partie de la force de travail (c'est l'entreprise de travail, temporaire « ETT » qui est le patron juridique des travailleurs, et non l'entreprise utilisatrice) ;
- Le travail temporaire remplit une fonction économique d'ajustement conjoncturel, qui permet de se rapprocher de l'optimum, puisque l'entreprise peut, grâce à lui, reproduire au moindre cout décrétant les points d'activité, et certains travailleurs temporaire peut couter plus cher qu'un salarié en CDD.²

¹ Ibid. P126

² Perreti J.M, op.cit, p128

1.6.5 La sous-traitance interne :

Dans la sous-traitance interne, une entreprise de services extérieure réalise, dans les locaux de l'entreprise donneuse d'ordre, des activités pour le compte de l'entreprise de l'entreprise cliente en mettant du personnel à sa disposition.

Ses services traités sont généralement des services dont l'activité présente un caractère accessoire par rapport à l'activité principale de l'entreprise utilisatrice, services informatiques, gardiennage, nettoyage, restauration d'entreprise, standard téléphonique, gestion de parc automobile, comptabilité, entretien des machines...etc.

1.6.6 Sous-traitance externe (extériorisation) :

La sous-traitance externe correspond à une extériorisation non seulement juridique mais également physique de l'emploi. Une partie de l'activité de l'entreprise est réalisée à l'extérieure par un sous-traitante.¹

1.6.7 Travail à domicile (CTD) :

Est considéré comme travailleur à domicile la personne qui exécute, soit seul, soit avec son conjoint, un travail confié par établissement industriel ou commercial, moyennant une forfaitaire, ce type de contrat est en déclin en raison de la dynamique d'automatisation des systèmes machine ainsi que l'hostilité des syndicats.

Le travail à domicile répond à une large demande. Il apporte en effet une solution aux problèmes de certaines personnes (femmes ayant des enfants en bas âge, par exemple). Il évite les transports, il permet de travailler dans le cadre de son choix et, souvent a des horaires choisis. Il permet aussi de choisir la localisation de son domicile en fonction de la qualité du cadre de vie.

➤ **Les avantages :**

- L'économie d'investissement en locaux ;
- La forte productivité ;
- Le caractère variable de cout de la main-d'œuvre ;
- La souplesse de recours pour le personnel, l'économie de temps de transport et la souplesse d'organisation de son temps sont les principaux avantages.

➤ **Les inconvénients :**

¹ Ibid. P130

- Faible rémunération et variations de salaires serait perçu en atelier ;
- Cependant, l'économie de temps de transport et la souplesse d'organisation de son temps font que le salarié est moins sensible à cet inconvénient qu'à l'insécurité de la charge de travail ;
- Le travail à domicile présente souvent l'aspect d'un travail précaire lié aux pointes de production du donneur d'ordre.

1.6.8 Le télétravail :

Le télétravail est en revanche d'une nature très différente, il peut se définir comme un travail à distance utilisant les moyens de télécommunication, c'est une forme de flexibilité du travail qui prend en compte à la fois le temps de travail, au sein de cette définition générique on peut repérer selon la distinction proposée par Bernard MERK quatre grands types de télétravail :

- Le télé déploiement : cette forme de télétravail est adoptée par l'entreprise en vue de regrouper une partie de son personnel dans des locaux éloignés des lieux habituels de travail, le plus souvent dans des localisations proches du domicile des employés ;
- Le télétravail à domicile : dans ce monde de travail, le domicile constitue le lieu concret d'exercice du travail.
- Le travail nomade : c'est une forme de télétravail dans laquelle les personnels ne disposent pas d'un lieu de travail unique où se déroule la majeure partie de leur activité ;
- Le travail coopératif ; ensemble d'outils de logiciels et de méthodes de travail permettant à des personnels de travailler sur un même projet à distance ou dans des bureaux proches en utilisant les mêmes moyens logiciels.

- Les avantages du télétravail :

- L'augmentation de la production ;
- Le développement de la flexibilité, la réduction de la fatigue et du stress liée au transport ;
- Le télétravail rend l'entreprise plus compétitive en inventant des organisations qui rendent les salariés plus performants. ¹

¹ LACONO, G, gestion des ressources humaines, Edition casbah, Alger, 2004, P132

1.6.9 Le travail intermittent (CTI) :

Il s'agit de temps partiel annualisé, forme de travail effectué à périodicité irrégulière pour des périodes de durée variable comprises entre quelque heures et quelque mois sont considérés comme salariés intermittents, ceux occupés selon une alternance de période travaillée et non travaillée, dont la durée du travail annuelle est inférieure à ce que résulte de l'application. Sur cette même période de la durée l'égale du travail ou de la durée du travail fixé conventionnellement pour la branche ou l'entreprise.

➤ **Avantage de travail intermittent :**

- C'est un outil de flexibilité, il favorise la création d'un volant de personnel disponible, connaissant le travail à effectuer et l'entreprise, lui permettent de faire face aux points d'activités.
- Il peut également répondre aux aspirations de certaines catégories de salariés pour des relations familiales.¹

1.6.10 Le contrat de travail aidé :

Dans un souci de création d'emploi durable, la législation nationale s'est dotée d'un contrat spécifique dénommé le contrat de pré-emploi ; ce contrat mis en place depuis la prolongation du décret exécutif n° 986402 du 2/12/1998, portant insertion professionnelle des jeunes diplômés de l'enseignement supérieur.²

Les chômeurs diplômés disposeront d'un nouveau dispositif qui offre des possibilités d'insertions adéquates pour différentes catégories. Cette nouvelle stratégie applicable sur quatre (4) ans [2009-2013]. Le nouveau dispositif a été présenté le 2 Décembre 2008 par le ministre de travail et de la sécurité sociale M. Tayeb Louh. Le nouveau dispositif d'aide d'insertion professionnelle (DAIP), explique le ministre « se base sur deux volets essentiels, à savoir l'appui à la promotion de l'emploi et le développement de l'entrepreneuriat » ; ce dispositif est composé de trois (3) formes de contrats ;

❖ **Contrat d'Insertion des Diplômés C.I.D**

Ce type de contrat se fait pour les jeunes ayant fait des études supérieures.

❖ **Contrat d'Insertion professionnelle C.I.P**

Ce type de contrat se fait pour les jeunes ayant le niveau secondaire.

¹⁸ Perreti J,M, op.cit, P138

² Guides C.N.E.P.D. op.cit. 06

❖ **Contrat de formation-Insertion C.F.I**

Ce type de contrat se fait pour les personnes qui ne disposent pas de diplômes.

Ces types de contrat est baptisé contrat de travail C.T.A (contrat de travail d'aide). Le C.T.A assure aux employeurs privés et publics ayant recruté cette catégories de jeunes, une contribution de l'Etat au salaire du jeune diplômé de façon dégressive et pendant une durée de trois (3) ans :

- Pour la première catégorie ; le C.I.D, les employés recevront une contribution qui est devisé comme suit :
 - ✓ 12 000 pour la première (1) année.
 - ✓ 10 000 pour la second (2) années.
 - ✓ 8000 pour la troisième (3) années.

- Pour la seconde (2) catégorie ; qui porte sur le C.I.P, les employés recevront les mêmes contrebutions mais seulement pour les deux premières années d'embauche.

L'Etat prendre donc en charge 60% des frais de salaires, en contreparties l'employeur maintient l'employé à son poste.

- Pour la troisième (3) catégorie, qui concerne le C.F.I, les candidats recevront une bourse pour la formation à condition qu'il postulant pour des filières qui connaissant une insuffisance en matières de main-d'œuvre, telles la plomberie, la maçonnerie, la mécanique...etc.

le contrat de travail :

Comme il été évoqué précédemment, la législation algérienne distingue deux types de contrat du travail du travail à savoir : le contrat de travail à durée indéterminée et le contrat de travail à durée déterminée. Pour les deux dormes il prévoir également la possibilité de conclure un temps plein ou un temps partiel.

2.1 Contenu du contrat de travail :

Tout recrutement est formalisé par un contrat de travail signé par deux partis et dois comporter obligatoirement :

2.1.2 La nature de contrat :

Selon l'article 11 de la loi n°90 relative aux relations de travail ;

La loi prévoit deux types de contrats de travail ;

Contrat à durée déterminée (CDD) ;

Contrat à durée indéterminée (CDI).

2.1.3 La durée de travail :

La durée légale du travail est un élément très important du contrat de travail qui concerne à la fois la prévention sanitaire de l'employé et son rendement pour son employeur.

La durée légale hebdomadaire est fixée à quarante (40) heures dans la condition normale du travail.

Elle est répartie au minimum sur cinq (5) jours (article 2) du code de travail l'employeur est tenu d'aménager un temps de pause qui ne peut excéder une heure dont une demi-heure est considérée comme temps de travail dans la détermination de durée de travail effectif (article 6).

L'amplitude journalière de travail effectué ne doit en aucune façon dépasser douze (12) heures (article 7).

Cas particulier (article 4)

Par-dérogação, la durée hebdomadaire du travail peut être :

Réduite pour les personnes occupées à des travaux particulièrement pénibles et dangereux ou impliquant des contraintes sur le plan physique ou nerveux.

Augmenter pour certains postes comportant des périodes d'inactivité (des conventions et accord collectif se fixe une liste des postes concernés et de la durée qui sera modifiée).

2.1.4. Les heures supplémentaires :

Le recours aux heures supplémentaires doit répondre à une nécessité absolue de servir et revêtir un caractère exceptionnel. Dans ce cas, l'employeur peut requérir tout travailleur pour effectuer des heures supplémentaires au-delà de la durée légale du travail sans que ses heures n'excèdent à 20% ladite durée légale de travail. Article 31

L'employeur ne peut demander aux travailleurs d'effectuer des heures supplémentaires qu'exceptionnellement dans les cas de nécessité absolue de service à condition que la durée des

heurs supplémentaire n'excède pas 20% de la durée légale de travail, sauf dans les cas prévus par loi.¹

2.1.5. Le poste de travail :

Situation de travail individuelle est localisée. Il existe en générales une personne par poste de travail, une fiche de poste décrit la mission, les activités et les tâches de quoi accomplir un agent nominativement identifié, dans une structure donnée ainsi que les compétences requises pour tenir ce poste.

2.1.6 Le lieu de travail :

Le lieu de travail constitue l'endroit où se déroule la relation de travail. C'est une clause du contrat, elle peut être échangée au cours de la période de la relation de travail.²

2.1.7. La rémunération :

En contrepartie de travail fournie, le travailleur a le droit à une rémunération au titre de laquelle il perçoit un salaire ou un revenu proportionnel aux résultats du travail.

- Article 81 de la loi n° 90-11 relative à la relation de travail. Le salaire se compose de deux parties principales :
 - Le salaire de base ;
 - Les éléments variables du salaire.

2.1.7.1 Le salaire de base :

C'est la partie stable du travail tel qu'il résulte de la classification professionnelle de l'organisme employeur (barème ou grille de salaire).

2.1.7.2 Les éléments variables du salaire comprennent :

Les indemnités versées raison de l'ancienneté, des heures supplémentaires effectuées ou des conditions particulières de travail, (travail de nuit, travail dangereux, etc.)

¹ DIDANE M : code de travail, Edition Belkeise, Alger 2007, P181

² Guide pratique pour la gestion des ressources humaines.

Les différents primes liées à la productivité et aux résultats de travail (ex : primes de fin d'année, prime sur le revenu, 13eme mois...etc.) ou avantage divers (logement ou véhicule de fonction).

Le montant du salaire ne peut en aucun cas être inférieur au salaire nation minimum garanti (SNMG).¹

2.1.8. La durée de la période d'essai :

La période d'essai est la période précédent de recrutement définitif de l'employé et pendant la quel chacun, l'employeur comme l'employé peut mettre fin au contrat sans préavis et sans motif déclaré.

Selon l'article relatif au code de travail, le travailleur renouvellement recruté peut être soumis à une période d'essai dont la durée ne peut excéder six (6) mois.

Cette période peut être portée du travail à 12 mois pour les postes de travail de haute qualification.

La période d'essai est déterminée par voie de négociation collective pour chacune des catégories des travailleurs ou pour l'ensemble des travailleurs.²

2.1.9. La date d'effet :

Elle marque la naissance de la relation de travail et le commencement de la réciprocité des droits et obligations des deux parties, par exemple :

- Le droit à la rémunération ;
- Le droit à la sécurité.³

2.1.10 Formation et promotion :

A- La formation :

- « chaque employeur est tenu de réaliser des actions de formation et de perfectionnement en direction des travailleurs selon un programme qu'il soumet à l'avis du comité de participation » (article 57).

¹ Vos questions sur le droit, Edition berti, Alger,2009, P171

² Code de travail, op.cit, P9

³ Didane M, op.cit, P107

- « tout travailleur est tenu de suivre les cours, cycle ou action de formation ou perfectionnement organisé par l'employeur en vue d'actualiser, d'approfondir ou d'accroître ses connaissances générales, et technologique ». (Article 58).
- « l'employeur peut exiger des travailleurs, dont les qualifications aux compétences le permettent, de contribuer activement au actions de formation et de perfectionnement qu'il organise » (article 59).
- « sous réserve de l'accord de l'employeur, le travailleur qui s'inscrit a des cours de formation ou de perfectionnement professionnel, peut bénéficier d'une adaptation de son temps de travail ou congé spécial avec réservation de son poste de travail » (article 60).

B- Promotion :

« La promotion sanctionne une élévation dans l'échelle de qualification ou dans la hiérarchie professionnel, elle s'effectue compte tenu des postes disponible, de l'aptitude et du mérite du travailleur » (article 61).

2.1.11. Les différentes clauses qui constituent un contrat de travail :

Sans préjudice des obligations classique de l'employeur le contrat de travail peut contenir des clauses spécial supplémentaire contraignante le salarié d'accomplir certaines tache ou de s'abstenir, parmi ces clause figure :

- La clause de non concurrence ;
- La clause de l'exclusivité ;
- La clause de mobilité ;
- La clause d'objectifs ;
- La clause de débit formation.

A/ La clause de non concurrence :

C'est une clause selon la quel un salarié ne peut exercer la même activité que son ancien employeur après son départ de l'entreprise, ni travailler pour le compte d'une entreprise concurrente.

La clause de non concurrence n'est pas absolue. Elle est bornée par trois types de limites :

- Limite temporaire : la clause de non concurrence ne peut être perpétuelle ainsi, elle ne peut interdire aux travailleurs d'exercer la même activité que son ancien employeur que pendant une durée déterminé.
- Limite territorial : selon la quel la clause de non concurrence ne sera en vigueur que sur un territoire déterminé.
- Limite liée à la nature de l'activité : la clause de non concurrence doit préciser le type d'activité que l'employé doit s'abstenir d'exercer sans que cela ne puisse être préjudiciable c'est-à-dire qu'elle ne peut l'empêcher d'exercer sa seule source de gain.

Un contrat de travail peut contenir la clause de non concurrence dès son élaboration, comme celle-ci peut être rajoutée ultérieurement à l'aide d'une annexe (un avenant au contrat).¹

B/ La clause d'exclusivité :

Il s'agit d'une clause interdisant à un salarié de travailler pour d'autre employeur ou pour son propre compte en exerçant des activités concurrente pendant l'exécution du contrat. En réalité, cette réserve est l'une des obligations contractuelles normales du salarié, une telle clause permet seulement d'en souligner l'importance. Elle est valable et sa violation constitue une faute lourde, susceptible d'entraîner un licenciement sans préavis et sans indemnité.

C/ La clause de mobilité :

Avec elle, le salarié s'engage à accepter la modification de son travail ou de ses activités. Son existence permet à l'employeur de modifier l'emplacement du lieu de travail sans que cela soit considéré comme la modification d'un élément majeur du contrat, à condition que cela n'entraîne pas une diminution de rémunération, que la modification soit décidée dans l'intérêt de l'entreprise et qu'elle soit mise en œuvre après un délai de prévenance du salarié.

¹ Vos questions sur le droit, op.cit, op.cit, P196

D/ La clause d'objectifs :

C'est une clause qui fixe au salarié un objectif à atteindre. Elle est valable si l'objectif est réalisable et compatible avec le marché. Toutefois certaines conventions collectives l'interdisent.

E/ La clause de débit formation :

Elle prévoit le remboursement par le salarié les frais de formation qu'a engagé pour lui l'employeur s'il quitte l'entreprise avant un délai fixé par avance¹

2- Constitution de contrat de travail en Algérie:

Selon les deux articles 62,63 du contrat du travail qui stipule que :

Le contrat est modifié lorsque la loi, la réglementation ou accords collectifs énoncent des règles plus favorables aux travailleurs que celle qui y sont stipulées.

Sous réserve des dispositions de la présente loi, les clauses et mesure du contrat de travail peuvent être modifiés par la volonté commune du travailleur et de l'employeur.

Le contrat fait la loi des parties, il ni peut être révoqué ni modifié, que leur consentement mutuel ou pour les causes prévues par la loi.

2.1. Les modifications à l'amiable :

Le cas usuel est celui un salarié et un employeur convient de modifier le contrat sue n'importe quel point, mais en respectant la législation du travail, il résulte alors un nouveau contrat qui se substitue seulement certaines clauses du contrat, l'ancien contrat restera valable avec son avenant.

¹ Zalani.A :op.cit, P380

2.2. Les modifications unilatérales :

L'employeur peut décider de rompre le contrat avant l'échéance convenu en invoquant de multiples raisons il n'est resté pas moins tenu par ses obligations dont le paiement des salaires du, jusqu'à la fin prévue du contrat.

La modification devient litigieuse lorsque le salarié la refuse alors même qu'elle n'affecte pas le contrat dans ses dispositions essentielles.¹

2.3. Les modifications en cas de faits disciplinaires :

Le contrat à durée déterminée peut être rompu avant l'échéance prévue pour faute disciplinaire, le juge en cas de saisie, peut contrôler la régularité des procédures de licenciement prévu, la qualification de la faute et sa justification.

C'est pourquoi, il importe de signaler, dès maintenant que la faute doit être prouvée par l'employeur. Cette preuve peut résulter des éléments du dossier du salarié soumis à la justice.

La détermination de faute, son caractère et la sanction qui en résulte sont des questions fondamentales qu'il convient d'examiner.²

2.4. Avenant du renouvellement du contrat de travail :

Un avenant est un contrat signé par l'employeur et le salarié qui apporte une modification au contrat initial.

Signer un avenant de renouvellement signifie que le contrat, au lieu de se terminer à son terme, va être prorogé.

Les conditions de renouvellement du contrat de travail peuvent être prévues dans le contrat initial comme elles peuvent y échapper.

Dans le premier cas le chef d'entreprise fait savoir à l'employeur sa volonté de renouveler le contrat qui les lie par le biais d'une lettre recommandée avec avis de réception, et il ne restera dans ce cas à l'employé qu'à transmettre à l'employeur sa décision.

Dans le cas où il accepte le renouvellement la rédaction d'un avenant ne s'impose pas.

Mais dans le cas contraire, c'est-à-dire le contrat ne fait pas mention des modalités de renouvellement du contrat de travail, dès lors que deux parties manifestent leur volonté de

¹ Belloula T et D, op.cit, p29

² Ibid. P30

prolonger le contrat il sera procédé à la rédaction d'un avenant de renouvellement du contrat de travail.

Cet avenant doit être établi avant la date de fin du contrat de travail à durée déterminée.

Selon l'article 106 du code civil :

« Le contrat fait la loi des parties, il ne peut être révoqué, ni modifié que leur consentement mutuel ou pour les causes prévus par la loi ».

Nous remarquons qu'en matière d'avenant ou de modification du contrat de travail, le législateur algérien a posé des règles générales laissant le libre arbitre aux parties ?

3- Mouvement et les positions du contrat de travail :

3.1. La suspension du contrat de travail :

La loi prévoit que l'impossibilité pour le salarié d'exécuter ses obligations dans certaines conditions n'entraîne pas forcément la résolution du contrat mais peut donner lieu à une suspension momentanée de la relation de travail qui cesse en même temps que la cause qui la entraîne, l'employé est alors automatiquement réintégré à son poste de travail ou à un poste de rémunération similaire au sein de l'organisation employeur.

Selon le code de travail :

Art -64- la suspension de la relation de travail intervient de droit par l'effet :

- De l'accord mutuel des parties ;
- Des congés de maladies assimilés tels que prévus par la législation et la réglementation relative à la sécurité sociale ;
- De l'accomplissement des obligations du service national et des périodes de maintien ou d'entretien dans le cadre de la réserve ;
- De l'exercice d'une charge publique électorale ;
- De la privation de liberté du travailleur tant qu'une condamnation devenue définitive n'aura pas été prononcée ;
- D'une décision disciplinaire suspensive d'exercice de fonction.
- De l'exercice de droit de grève ;
- Du congé sans solde.

3.2. La cessation de la relation de travail :

La relation de travail cesse comme stipule la loi n) 90-11 du 21 Avril 1990 relatives aux relations de travail dans son article 66, par l'effet de :

- La nullité ou l'abrogation légale du contrat de travail ;
- L'arrivée à terme de travail à durée déterminée ;
- La démission ;
- Le licenciement ;
- L'incapacité totale de travail telle que définie par la législation ;
- La cessation d'activité légale de l'organisme employeur ;
- La retraite ;
- Le décès.

3.2.1. La nullité ou l'abrogation légale du contrat de travail :

Toute relation de travail qui n'est pas conforme aux dispositions de la législation en vigueur est considérée comme nulle et de nul effet. Cependant, cette annulation ne peut causer la perte de la rémunération due au travail exécuté.

Toute clause d'un contrat de travail, contraire aux dispositions législatives et réglementaires, ou qui déroge dans un sens défavorable aux droits accordés aux travailleurs par la législation est nulle, et remplacé de plein droit par les dispositions réglementaires.

3.2.2. L'arrivée à terme du contrat de travail à durée déterminée :

L'arrivée à terme du contrat de travail à durée indéterminée entraîne la fin des relations contractuelles entre l'employeur et le travailleur.

3.2.3. La démission :

La démission est un droit reconnu au travailleur qui manifeste par écrit sa volonté de rompre la relation de travail avec l'organisme employeur. Il quitte son poste de travail après une période de préavis dans des conditions fixées par les conventions ou accords collectifs.

La démission peut être refusée dans le cas où un élément de motivation existerait, selon la loi n°82-302 du 11 septembre 1982.

3.2.4. Le licenciement :

Le licenciement est la rupture par l'employeur d'un contrat de travail conclu pour une durée indéterminée. On distingue deux types de licenciement, la compression d'effectif et la faute professionnelle.

Le licenciement pour compression d'effectif :

Lorsque des raisons économiques le justifient, l'employeur peut procéder à une compression d'effectif. Elle consiste en une mesure de licenciement individuel simultané après négociation collective, sans la possibilité de recourir à de Nouveaux recrutements sur les mêmes lieux.

Les modalités de compressions d'effectif établies par les conventions et accords collectifs, sont fixées après épuisement de tous les moyens susceptible de réduire le nombre de licenciement et d'interdire un recours.

Le licenciement à caractère disciplinaire :

Le licenciement est décision la plus grave que l'employeur puisse prendre, puisqu'elle a pour conséquence direct la perte de l'emploi.

Le licenciement ne peut être prononcé qu'en cas de faute grave commise par le travailleur, coupable d'un manquement de la discipline, ou suite de la violation d'une disposition de règlement intérieur.

Toute décision de licenciement doit être écrite et suivi de l'audition par l'employeur du travailleur concerné qui peut à cette occasion se faire assister d'un travailleur de son choix appartenant à l'organisme employeur.

A cet effet, tout licenciement individuel qui survient en violation des procédures légales et conventionnelles est présumé abusif, et le tribunal saisi peut annuler la décision de licenciement.

3.2.5. L'incapacité totale de travail telle que définie par la législation :

Les travailleurs atteints d'une incapacité permanente de travail bénéficient des dispositions prévues par la loi n° 83-13 du 02 juillet relatifs aux accidents de travail et aux maladies professionnelles.

3.2.6. La cessation d'activité légale de l'organisme employeur :

L'arrêt de la relation de travail peut-être déterminé par la fermeture de l'organisme employeur pour cessation d'activités légales (faillit, liquidation judiciaire...).

3.2.7. La retraite :

L'admission à la retraite constitue la fin normale de la carrière professionnelle de salarié. Il y a trois (03) types de retraite à l'âge légale, anticipée et proportionnelle.

Retraite à l'âge légale : Pour ouvrir droit à la mise en retraite, le travailleur doit remplir à la fois, la condition d'âge légale qui est fixé à soixante (60) ans, et réunir trente deux (32) ans de service, d'après l'article 03 de la loi n°83-12 relative à la retraite.

Toutefois, des réductions d'âge sont accordées à la femme travailleuse. La condition exigée est réduite de cinq (05) ans, ainsi qu'une année supplémentaire par enfant élevé pendant au moins neuf (09) ans dans la limite de trois(03) enfant.

Retraite anticipée : Elle est souvent liée à la compression du personnel pour des raisons économique. La retraite anticipée est accordée aux salariés figurants sur une liste nominative et ayants cotisé pendant au moins dix (10) années à la sécurité sociale, dont trois (03) années à la fin de la relation de travail.

La retraite proportionnelle : La retraite proportionnelle a été instituée par l'ordonnance n°97-13. Elle est accordée la demande du fonctionnaire selon les conditions suivantes :

- Cinquante (50) ans pour les hommes réunissant 20 ans de services ;
- Quarante cinq (45) ans pour les femmes réunissant 15 ans de services.

3.2.8. Le décès :

Quel que soit la cause, le décès du travailleur implique la rupture de la relation de travail ainsi que la suspension de son salaire à compter de la date de son décès.

Le montant du capital décès est fixé à douze (12) fois le salaire du poste du travailleur. Il sera versé aux ayants droit par l'organisme de la sécurité sociale, ainsi qu'une pension de réversion de retraite, et ce quel que soit l'âge et le nombre d'années de service effectuées par le travailleur concerné.

A cet effet, l'administration l'employeur est tenue de constituer un dossier concernant l'intéressé qu'elle transmettra à la caisse de retraite.

3.3 La rupture du contrat de travail :

Le contrat de travail dérange largement au droit commun, bien entendu, on retrouve les causes de rupture ordinaire qui sont l'arrivée du terme d'un contrat à durée déterminé (CDD).

L'abrogation ou la nullité de contrat, l'incapacité de travail, le décès du salarié ou la commune intention des parties de mettre fin au contrat et qui nécessite peu de commentaires particulières.

C'est essentiellement dans le cas de volonté unilatérale de résilier le contrat à durée indéterminée (CDI) que le législateur (et la jurisprudence dans son interprétation des règles) intervient, de manière très rigoureuse, pour imposer des règles spécifiques, l'enjeu étant particulièrement important puisque le salarié, en ne travaillant plus, perd souvent ses moyens de subsistance, en fin on peut ajouter un cas de rupture propre au droit de travail qui est l'atteinte d'une limite d'âge par le salarié : la retraite.

Nous ne tiendrons ici que les ruptures spécifiques au contrat de travail sont :

- ✓ Le licenciement.
- ✓ La démission.
- ✓ La retraite.

Conclusion :

Ce chapitre nous a permis de comprendre le rôle du droit de travail et la manière dont il régit les relations de travail, qui est bien définie dans les contrats de travail, et cela nous a permis de connaître les différents types de contrats de travail.

1- La notion de la motivation : le concept de motivation est apparu dans les années 1930 avec l'école des relations humaines. Son objectif était de développer la performance individuelle en favorisant le travail collectif.

La motivation au travail est l'« ensemble des aspirations qu'un travailleur attache à son emploi, chacune d'elle étant affectée d'un coefficient de probabilité qu'il conçoit de voir ces aspirations se réaliser dans l'emploi, en fonction du travail accompli, de la reconnaissance de ce travail par l'organisation, etc.»¹

La motivation désigne le « degré d'engagement d'un salarié dans la réalisation d'une action proposée par l'organisation» (généralement par le chef hiérarchique)²

Le niveau de motivation d'un individu ne dépend donc pas seulement de lui, mais il dépend également de son environnement. Ce concept recouvre l'ensemble des forces exogènes (liées à l'environnement), par exemple, le caractère privé ou public de l'entreprise va influencer la perception de l'instrumentalité de la performance par rapport à la rémunération. Les cadres du privé pensent davantage que leur augmentation, promotion dépendent de leurs performances

Le système de rémunération (paiement à l'heure ou à la pièce) peut également influencer sur cette perception.³

Ou alors endogène (liées à une personnalité), qui va influencer la perception de l'instrumentalité et de la valence.

Un facteur important est le « lieu de maîtrise » (Locus of control). Il s'agit d'une notion propre à la théorie de l'attribution selon laquelle chaque individu aurait une tendance plus ou moins grande à s'attribuer ses succès et à imputer ses échecs à des éléments extérieurs.

Des facteurs externes et internes agissent sur une personne pour l'inciter à se conduire d'une certaine manière ou d'une manière spécifique en vue d'atteindre un objectif donné (ERIC BITTAR, 1996).

¹ FRANCES Robert, motivation et efficacité au travail, éd MARGADA 1995, Paris, P.11

² COPIN.S «au cœur de la rencontre entre GRH et sciences humaines », revue personnel n°415, décembre 2000

³ Leri.univ-Reims.fr/-bittar/motivation/html-rapport/motivation/node.2.Htm....1996

Ces facteurs de motivation internes ou dispositionnels. Et externes ou situationnels, sont changeant et propre à chaque individu. Le niveau de motivation peut « être soit faible, soit fort, variant à la fois entre les individus à des moments déterminés, et chez une même personne à différent moment, et selon les circonstances » (PINDER, 1984, p.8)

Les recherches et la littérature sur les théories de la motivation sont multiples. La question centrale à tous ces travaux est : « Qu'est-ce qui incite un individu à se comporter d'une certaine manière dans son travail ? » Une synthèse très simplifiée de certaines théories qui font référence

2- Les théories des besoins

Les théories des besoins considèrent que la motivation est suscitée par la volonté de satisfaire entièrement les besoins. Les deux théories les plus connues sont celle de Maslow et d'Herzberg.

D'après Maslow (1943) l'individu cherche à répondre à des besoins selon une hiérarchie de besoins : une fois qu'un besoin est satisfait, l'individu souhaite satisfaire le besoin immédiatement supérieur dans la hiérarchie, jusqu'à ce qu'il parvienne au dernier niveau, celui de l'accomplissement personnel.¹

Cette hiérarchie est souvent présentée sous forme d'une pyramide.

Accomplissement personnel

Estime de soi

Estime des autres

Amour, appartenance

Sécurité

Besoins physiologiques

¹ « la motivation au travail-concept et théories », PATRICE Roussel, Note de LIRHE, Université de Toulouse I, oct 2000. Téléchargé du site internet [[www.lamicrofinance.org/ressource.../ressources humaines5 ?....](http://www.lamicrofinance.org/ressource.../ressources_humaines5_?....)] le 15 avril 2016

Ainsi, un individu cherche tout d'abord à répondre à ses besoins physiologiques (manger, se loger, se vêtir), puis, lorsque ces besoins sont assouvis, il cherche à satisfaire ses besoins de sécurité, etc. jusqu'à chercher à satisfaire ses besoins d'accomplissement personnel.

Cette théorie a été remise en cause par plusieurs recherches empiriques, à cause de la rigidité de la hiérarchie. En effet, dans la pratique, on constate qu'un individu peut chercher à satisfaire deux types de besoins à la fois, ou à satisfaire un besoin qui n'est pas immédiatement supérieur au besoin précédent dans la hiérarchie.

Herzberg (1957, 1959, 1971) distingue deux types de besoins inhérent à l'homme. Les besoins liés aux besoins physiologiques, et les besoins spécifiquement humains de réaliser quelque chose afin de se développer personnellement. Ainsi, Herzberg distingue deux catégories de facteurs de motivation ou de satisfaction.

Les facteurs d'hygiène, qui sont des facteurs liés aux besoins physiologiques, ne peuvent apporter la satisfaction ou la motivation, mais peuvent en revanche conduire à la démotivation ou l'insatisfaction s'ils ne sont pas présents. Ce sont : la politique et l'administration de l'entreprise, les relations interpersonnelles, les conditions de travail, le statut, la sécurité de l'emploi, la rémunération, les facteurs qui ont un impact sur la vie personnelle (ex : horaires de travail, mutation).

Les facteurs de motivation, ou facteurs internes, sont : le sentiment d'accomplissement, la reconnaissance de l'accomplissement, la progression individuelle, le contenu du travail, la responsabilité.

Ainsi, pour améliorer la motivation, Herzberg recommande d'enrichir le travail pour qu'il suscite les facteurs de motivation. L'enrichissement du travail, selon Herzberg, ne doit pas être confondu avec l'élargissement du travail, qui représente une charge de travail supplémentaire sans lien avec les facteurs de motivation. L'enrichissement du travail consiste essentiellement à donner plus de responsabilités et d'autonomie, à confier des tâches plus complexes, à permettre à chacun de construire une expertise.

3- La théorie de l'autodétermination

Dans les années 1970-1980, un certain nombre de théories cherchaient à identifier quelles étaient les raisons intrinsèque qui poussaient un individu à accomplir volontairement une action. Dans cette logique, la théorie de l'autodétermination développée par Deci et Ryan (1971, 1975, 1985) considère que l'individu est motivé par trois types de besoins : l'autonomie, le sentiment d'être compétent et l'appartenance social. Le besoin d'autonomie serait le plus décisif. Il est défini comme le besoin qu'a l'individu de sentir qu'il agit librement. Selon le degré d'autonomie dans le choix, l'individu sera donc plus ou moins motivé.

L'individu est particulièrement motivé lorsqu'il agit parce qu'il trouve une satisfaction ou un plaisir dans son comportement ou son action. Sa motivation est un peu inférieure lorsqu'il choisit ses actions pour la contrepartie qu'il en retire (ex : rémunération). Et sa motivation est nulle s'il ne choisit pas ses actions de manière autodéterminée et ne perçoit pas le lien entre ses actions et leurs conséquences.¹

4- Les théories de processus

Alors que les théories des besoins et la théorie de l'autodétermination répondent à la question « par quoi un individu est-il motivé ? » les théories de processus répondent à la question « comment un individu est-il motivé ? », ce qui consiste à analyser de quelle manière des variables interagissent pour conduire à la motivation.

Parmi les théories de processus, la théorie EIV (Vroom, 1964) considère que la motivation résulte des trois variables :

- E = expectation - l'individu attend un certain résultat ou une certaine performance suite à son effort. L'individu est motivé s'il se sent capable d'accomplir le travail demandé. La perception de sa propre capacité est liée non seulement à sa confiance en lui, mais aussi à l'environnement de travail (ex : moyens mis à disposition, reconnaissance du travail par le supérieur hiérarchique).

¹ « la motivation au travail-concept et théories », PATRICE Roussel, Note de LIRHE, Université de Toulouse I, oct 2000. Téléchargé du site internet [www.lamicrofinance.org/ressource.../ressources_humaines5_?....] le 15 avril 2016

- I = instrumentalité - Il s'agit d'un rapport entre la performance et ce qu'on attend comme rétribution de cette performance. La performance peut conduire (ou non) à une meilleure rémunération, à une reconnaissance du chef, à une promotion.

- V = valence – c'est la valeur attribuée à l'individu au résultat qu'il a produit.

Ces trois variables une fois réunies conduisent à la motivation. Par exemple, il n'y aura pas de motivation si un individu a produit les efforts nécessaires pour atteindre une certaine performance mais que cette performance n'est pas rétribuée d'une façon ou d'une autre. Il n'y aura pas non plus de motivation si l'individu ne valorise pas sa tâche au-delà de la rétribution qu'il en reçoit (par exemple s'il ne comprend pas l'utilité de la tâche). Il n'y aura toujours pas de motivation si l'individu n'accorde pas de valeur à la rétribution qu'il reçoit (par exemple, un individu qui cherche essentiellement à augmenter son salaire ne sera pas motivé par une reconnaissance de son supérieur hiérarchique et vice versa).

5- La théorie de la justice et de l'équité

Adams (1963) a développé cette théorie selon laquelle un individu est motivé lorsqu'il considère que la rétribution qu'il perçoit de son travail (« out comes ») est en ligne avec sa contribution (« inputs »).

La rétribution est aussi bien financière (salaire, prime) que non financière (reconnaissance, fierté, sécurité de l'emploi, promotion, sentiment d'accomplissement.)¹

La contribution se fait par le biais non seulement du travail fourni mais aussi par d'autres biais tels que la compétence, les aptitudes personnelles, la confiance dans le chef, etc.

Chaque individu accorde une valeur plus au moins élevée à différents types de rétribution ou de contribution.

La justice et l'équité perçues proviennent aussi de la comparaison que fait l'individu entre sa contribution et sa rétribution personnelles et celles de ses collègues ou de salariés d'autres entreprises. Si l'individu juge que, à contribution égale, un de ses collègues reçoit une rétribution supérieure, cela est facteur de démotivation. De même, s'il juge qu'un collègue reçoit une rétribution équivalente à la sienne alors que la contribution du collègue est inférieure, il sera enclin à se démotiver.

¹ « la motivation au travail-concept et théories », PATRICE Roussel, Note de LIRHE, Université de Toulouse I, oct 2000. Téléchargé du site internet [www.lamicrofinance.org/ressource.../ressources humaines5 ?....] le 15 avril 2016

La théorie de la fixation des objectifs

Les travaux de Locke (1968) établissent qu'un individu est motivé quand on lui fixe des objectifs clairs et qu'on lui fournit un feedback approprié sur sa capacité à les atteindre. Non seulement le fait de travailler pour atteindre un objectif est une source majeure de motivation, mais cela permet d'améliorer les performances de l'individu : des objectifs bien définis et difficiles à atteindre conduisent à une meilleure performance que des objectifs vagues ou aisés à atteindre. L'individu est stimulé par la recherche d'un accomplissement. Il a le sentiment de développer ainsi ses capacités professionnelles, son expertise.

Plus tard, Locke et Latham (1990) précisèrent les conditions pour qu'un objectif soit effectivement motivant pour un individu :

- **Clarté de l'objectif**

Les objectifs doivent être clairs (non ambigus) et mesurables (ex : atteindre 10% de croissance, faire moins de 2% d'erreur).

- **Challenge de l'objectif**

L'objectif doit représenter un challenge, une forme de difficulté, pour que l'individu anticipe le sentiment d'accomplissement qu'il retirera de l'atteinte de cet objectif. La motivation est renforcée lorsque l'individu comprend la signification de l'atteinte de l'objectif ; ainsi, une forme de rétribution / récompense liée à l'atteinte de l'objectif est susceptible d'améliorer encore la motivation.

La difficulté de l'objectif n'est plus motivante lorsque l'objectif est trop ambitieux pour être atteint. L'enjeu est donc de déterminer le juste niveau de complexité, qui va permettre à l'individu d'améliorer sa performance et non le décourager.

- **Engagement pour l'objectif**

Il est plus probable qu'un individu déploie des efforts pour atteindre un objectif s'il est convaincu de la pertinence de cet objectif. L'individu sera particulièrement engagé à atteindre l'objectif s'il a participé à le fixer. Le management participatif se base sur cette idée que l'individu doit être impliqué dans la prise de décisions. Plus l'objectif est difficile à atteindre, plus l'engagement doit être fort.

- **Feedback**

Un feedback régulier et approprié est indispensable pour maintenir la motivation. Le feedback permet de renforcer les comportements performants.

Les idées à propos de la motivation sont fondamentales en ce qui concerne les nombreuses réponses théoriques à ces questions qui sont aussi variées qu'il devient difficile de

prétendre pouvoir cerner le concept totalement, en effet car parler de la motivation impliquerait à la fois plusieurs domaines allant des sciences de l'homme, de la psychologie du travail aux sciences économiques et sociales.

Les théories diffèrent quant à l'accent qu'ils vont porter sur les aspects dynamiques et motivationnels des individus, et d'autre part, on remarque qu'ils ont lourdement et de façon explicite insisté sur le processus motivationnel lui-même, et sur la variété des besoins qui motivent le comportement humain.

1- Description de la commune

Le territoire de la commune d'Amizour est caractérisé par deux chaînes de montagnes, bien distinctes au dessous desquelles est accroché un grand nombre de villages.

La première chaîne se situe dans l'est d'Amizour, elle suit la route nationale desservant Amizour à Bejaia

La deuxième chaîne forme la partie ouest, elle est constituée de vallées et sommets aplatis.

Au dessous de ces montagnes, une vaste plaine très fertile, s'étale au côté de l'Oued Soummam.

La superficie d'Amizour est d'environ 110 Km², et sa population au dernier recensement de l'année 2008 est de 37 775 habitants

(Masculin : 19 482 féminin : 18 292)

2- La situation géographique de la commune :

Compte tenu de la position géographique de la commune d'Amizour qui est très intéressante, considérée comme vallée à forte potentialité agricoles, son statut de chef lieu de daïra de sa proximité par rapport au chef lieu de wilaya de Bejaia et des infrastructures (routes, voie ferrée, port et aéroport), elle constitue une zone d'intérêt pour les populations des régions non désenclavées où les conditions de vie sont très difficiles.

Tout cela on peut le constater sur l'état du mouvement de la population (ci-dessus) où nous remarquons que la commune d'AMIZOUR connaît une très forte croissance démographique depuis les années 1977 à ce jour.

En 1975, AMIZOUR est devenue chef lieu de daïra

3- Evolution de la population :

Dispersion	Pop. 1966	Pop. 1977	Population 1987	Pop.1998 Boukhalfa et ighil ialouanene intégrées a L'ACL	Pop.2008 Boukhalfa et ighil ialouanene intégrées a L'ACL
Amizour	3 023	4 214	6 042	17 681	20 555
Boukhalfa	1 874	2 432	3 434		
Ighi lialouanene	693	1 350	1 999		
S D F	-	-	-	-	01
Zone Eparse	-	-	-	-	7 033
Tadert tamokrant	692	394	1 086	1 235	1 152
Ait ouamaouche	-	-	-	-	572
Merdj ouamane	-	-	1 315	2 161	3 759
Ahmam	-	-	-	615	577
Afra	-	-	-	1 082	1 010
Xantina	-	-	-	716	700
El hamma	-	-	-	866	835
Sidi ali ousseada	-	-	-	1 801	1 581
Total	6 282	10 390	13 814	26 157	37 775

4- Mission de la commune d'amizour

Définition :

La commune d'Amizour est la collectivité territoriale de base, dotée de la personnalité morale et de l'autonomie financière

- La commune est chargée de la communication et de l'exécution des lois et règlements sur le territoire de la commune
- De veille au bon ordre, à la sécurité des personnes et des biens.
- Veille à la propriété des immeubles et assure la commodité du passage dans les rues, places et voies publiques.
- Luter contre les maladies endémique et contagieuse.
- Empêche les divagations (délires) des malfaisants et nuisible

Aménagement et développement local :

La commune élabore et adopte son plan de développement a court-terms, moyen –terms et long termes, et veille à son exécution

Urbanisme infrastructure et équipement :

La commune se dote de tous les instruments d'urbanisme prévus par les lois et règlements en vigueur.

Enseignement fondamental et préscolaire :

Elle assure l'entretien des établissements

La commune prend tous mesure dessinée à favoriser le ramassage scolaire.

Missions :**A. Le président :**

C'est le représentant de l'état, il exerce des pouvoirs judiciaires (officier de l'état civil) et des pouvoirs administratifs (publication et exécution des lois et règlement), il a comme tâches de :

- Préparer les affaires à soumettre à l'A.P.C dont il assure la présidence.
- Assure la direction du personnel communal avec le pouvoir de nomination de définition d'attribution et le pouvoir disciplinaire dans le cadre des lois.
- Prépare le budget et le soumettre à l'assemblée pour approbation.
- Assurer la gestion des affaires de la commune (les revenus, ordonnances, les dépenses, surveille la comptabilité).
- Organiser les services communaux.
- Représenter la commune à la justice.

B. LES ADJOINTS :

Le rôle des adjoints consiste à seconder le président de l'A.P.C dans ses tâches, présider les différentes commissions de la commune (commission des finances, commissions des travaux de l'aménagement ...)

On distingue parmi les adjoints permanents et autres non permanents et cela en fonction des nombres des membres de l'assemblée.

C. SECRÉTAIRE DU PRÉSIDENT :

Son rôle consiste à recevoir le courrier, l'enregistre dans un registre nommé courrier arrivé, une fois enregistré, ce courrier est transmis au président pour être consulté, elle reçoit les communications téléphoniques et les arrangements ainsi que les rendez-vous du président.

D. LE SECRÉTAIRE GÉNÉRAL :

Il est le deuxième responsable administratif après le président, sa tâche consiste à :

- La coordination entre les services administratifs et la bonne organisation.
- Exerce le pouvoir administratif sur le personnel communal.
- Propose au président le mouvement des fonctionnaires.
- Il exerce le rôle de secrétaire de séance lors des délibérations de l'assemblée.

Tous les bureaux sont rattachés aux bureaux secrétariats, le courrier destiné pour ces bureaux doit passer par la secrétaire.

L'agent chargé du bureau secrétariat, doit être très discret (garde les secrets de travail) et parmi ces tâches :

- Elle reçoit le courrier, l'enregistre dans un registre intitulé registre des courriers arrivés, une fois enregistré, elle le passe au président de l'A.P.C
- Enregistrer le courrier départ (numéroté) et le classer dans le chrono.
- Arranger les rendez-vous du président.
- Répondre au téléphone.
- Faire des cachets au courrier signé par le président.
- Envoyer les fax.

E. SERVICE DES AFFAIRES SOCIALES ET CULTURELLES :

Il est constitué de trois bureaux :

E.1) Bureau de l'action sociale : qui est divisée en deux (02) sections :

- Section action sociale et solidarité
- Section statistique et association

La mission de ce bureau consiste à :

Etablir des contrats ESIL (emploi de jeune) et IAIG (identité d'activité d'intérêt général)

E.2) bureau des activités culturelles et sportives :

Sa mission consiste de :

- Activités sportives
- Organisme CROSS
- Rencontre du football inter quartier

E.3) Bureau de l'emploi et de l'apprentissage

Sa mission consiste à :

Entretien ou relation avec le CFPA d'Amizour dans le cadre de l'insertion des jeunes pour l'apprentissage.

F .SERVICE REGLEMENTATION AFFAIRES GENERAL ET CONTENTIEUX :

Ce bureau est constitué de cinq (05) bureaux

F.1) Bureau de la réglementation et affaire générale : il est chargé de :

- Suivre les activités commerciales et artisanales
- Délivrer les attestations et autorisations relatives à la réglementation générale
- Gestion du guichet automobile (vente, mise en circulation)
- Suivre l'opération pèlerinage (de l'inscription au départ)

F.2) Bureau des élections et service national : il est chargé de :

- L'élaboration des listes matrices des citoyens à l'âge de votes et son actualisation annuelle et exceptionnelle.
- Préparation de toutes les opérations électorales et assurer tous les moyens matériels et humains à cette effet comme, il est chargé du recensement des citoyens à l'âge du service national (18) ans et du suivi de leur dossiers jusqu'au recrutement pour cela, il prépare des dossiers de dispense et de sursis

F.3) Bureau contentieux et actes : il est constitué de deux (02) sections :

- Section de contentieux et affaires juridiques
- Section acte

Ce bureau est chargé de :

- Suivre tout dossier du contentieux dont la commune et une partie devant toutes les instances judiciaires.
- Exécution des décisions de justice
- Rédaction des actes de la commune

F.4) bureau archive et documentations : il est chargé de :

- Classement des archives

F.5) bureau de l'état civil : il est chargé de :

- Suivi de mouvement et de l'état civil des citoyens
- La transcription des actes d'état civil « naissance, mariage, décision. »
- Etablissement dossier CNI et passeport
- Etablissement dossier rectification des transcriptions
- La délivrance des documents d'état civil

G.) SERVICE AMENAGEMENT, URBANISME ET EQUIPEMENT :

Il est constitué de cinq (05) bureaux :

G.1) bureau aménagement, et de l'urbanisme : il est divisé en deux (02) section :

- Section Aménagement
- Section Urbanisme

La mission de ce bureau est résumée comme suit :

- Le suivi technique des différents projets de la commune
- La délivrance des permis de construction ainsi des biens immobilier communaux
- De veiller au respect des règles urbanistique et d'urbanisme

G.2) Bureau travaux et entretiens des bâtiments : il est divisé en deux (02) sections :

- Section travaux
- Section entretien et bâtiments.

La mission de ce bureau consiste à :

- Construction et réalisation des nouveaux projets et réfection des bâtiments existant.
- Entretien de l'éclairage public.
- La collecte des ordures ménagères et transport à la décharge public
- La gestion de l'eau potable
- Nettoyage de la ville
- Entretien de l'espace vert
- Entretien des réseaux d'assainissements et d'eau pluvial

G.3) Bureau gestion et entretien du parc : il est chargé de :

L'entretien du parc roulant (véhicules et engins)

G.4) Bureau d'hygiène et des réseaux : sa mission est résumée comme suit :

- Analyse des eaux boissons, plats cuisiniers

Exemple : (cantine scolaire, les restaurants)

- Prévention de la population dans le cadre de la lutte contre les maladies hydriques.
- Dératisation, dératisation (lutte contre la leptospirose)
- Abattage des chiens.
- Lutte contre les impacts négatifs sur l'environnement

G.5) Bureau des moyens générale : il est divisé en deux (02) sections :

- Section approvisionnement
- Section magasin et matériels

Elle est chargée de la gestion du matériel de l'approvisionnement de la commune divers produits.

H) SERVICE FINANCE ET PERSONNEL :**H.1) Bureau personnel et paie :**

Il gère la gestion des dossiers des personnels et vacataires le personnel administratif est régi par le décret exécutif 91/26 du 02/02/1991 portant statut particulier du personnel communal. Le personnel technique est régi par le décret exécutif 89/225 du 05/12/1989 portant statut des ouvriers professionnels et des conducteurs automobiles.

Comme il est chargé de faire :

- Attestation de travail
- Décision d'affectation
- Congés

H.2) Bureau budgétaire :

Chargé de l'établissement des budgets primitif, budgets supplémentaire et comptes administratif.

H.3) Bureau finance et comptabilité : il contient trois (03) section :

- Section d'action économique
- Section recouvrements et adjudications
- Section dépenses et équipement

La mission de ce bureau se résume comme suite :

- Les taches économiques comme le recouvrement, adjudication et l'inventaire.
- Liquidation de facture
- Les statistiques pour tous les autres services.
- Suivi des programmes d'investissement et d'équipement publics (suivi financière et physique)

2- Présentation et analyse des résultats de la recherche :

Tableau N°02 : Répartition de l'échantillon selon l'âge des titulaires CDD

Age	Fréquence	%
25 à 35 ans	22	73,33
De 36 à 45 ans	08	26,66
De 46 à 50 ans	-	-
50 et plus	-	-
Total	30	100

La lecture de ce tableau laisse apparaître que la population majoritaire se situe dans la tranche d'âge de 25 ans à 35 ans. Les titulaires de contrats à durées déterminées sont en majorité des jeunes, par contre les travailleurs âgés entre 36 ans à 45 sont d'une fréquence un peu faible avec un taux de 26,66 %. Nous constatons également qu'il n'y a pas de titulaires de CDD âgés de 41 ans et plus. Cette démarche est volontaire chez l'APC pour qui a visé pour le rajeunissement du personnel.

Tableau N°03 : Répartition de l'échantillon selon l'âge des titulaires CDI

Age	Fréquence	%
25 à 35 ans	16	53,33
De 36 à 45 ans	10	33,33
De 46 à 50 ans	04	13,33
50 et plus	-	-
Total	30	100

le tableau ci-dessus de répartition de CDI suivant l'âge montre que la population la plus importante est celle dont l'âge se situe entre 25 ans à 35 ans avec un taux de pourcentage de 53,33 qui représente la moitié des titulaires de ce contrat suivi de celle de 36 ans à 45 ans avec un taux de 33,33 % et la catégorie des titulaire plus de 46 ans sont représentés avec un taux de pourcentage faible de 13,33 %. Cela correspond à une période caractérisée par la permanence des salariés durant les années 1970, qui ont connu aujourd'hui le phénomène de départ à la retraite.

Tableau N°04 : Répartition de l'échantillon selon le sexe des titulaires des CDD

Sexe	Fréquence	%
Masculin	16	53,33
Féminin	14	46,66
Total	30	100

L'analyse de ce tableau montre que le sexe masculin est plus important dans le cas des contrats de travail en CDD avec un pourcentage de 53,33 contre 46,66 % en population du sexe féminin. Ceci s'explique l'intégration du sexe féminin dans le travail, particulièrement les dernières années et même l'évolution des coutumes permet l'intégration de la femme au travail qui était très peu accepté jadis.

Tableau N°05 : Répartition de l'échantillon selon le sexe des titulaires des CDI

Sexe	Fréquence	%
Masculin	08	26,66
Féminin	22	73,33
Total	30	100

La lecture de ce tableau montre que les enquêtés en contrats CDI sont en majorité absolue du sexe féminin avec un pourcentage de 73,33 par contre le sexe masculin qui est représenté avec un taux de 26,66 %. Alors on constate que les deux sexes sont capables d'occuper des postes de responsabilité.

Tableau N°06 : Répartition de l'échantillon selon la situation familiale (CDD)

Situation familiale	fréquence	%
Célibataire	22	73,33
Marié(e)	08	26,66
Divorcé(e)	-	-
Veuf (ve)	-	-
Total	30	100

Les célibataires sont majoritaires avec un taux de 73,33 % dans cette répartition, car le mariage est un engagement de taille et surtout lié à des variantes sociales dont l'emploi prend une place prépondérante. Le contrat CDD ne sécurise pas son auteur, de se fait n'encourage pas le mariage. Par contre les marié leur taux ne dépasse pas 26,66 %

Tableau N°07 : Répartition de l'échantillon selon la situation familiale (CDI)

Situation familiale	Fréquence	%
Célibataire	11	36,66
Marié(e)	19	63,33
Divorcé(e)	-	-
Veuf (ve)	-	-
Total	30	100

Contrairement au CDD, l'échantillon sous le contrat CDI sont en majorité mariés, le pourcentage et de 63.33 %, suivi par un taux de 36.66 % pour les célibataire, qui montre que le CDI encourage les travailleurs pour le mariage, après avoir une stabilité dans leurs travail.

Tableau N°08 : Répartition de l'échantillon selon le nombre d'enfants (CDD)

Nombre d'enfants	Fréquence	%
Sans enfants	04	50
De 1 à 2	02	25
De 3 à 4	02	25
5 et plus	-	-
Total	08	100

22 sont célibataires

L'étude de ce tableau laisse apparaître un pourcentage élevé pour les sans enfants avec un taux de 50 %, suivi de 1 à 2 enfants avec un pourcentage de 25 % et le même pourcentage pour ceux qui ont 2 à 3 enfants. Dans le cas de cette répartition, notre échantillon d'étude se réduit à 08 enquêtes car la majorité des CDD sont célibataires (22/30).le taux élevé des sans enfants est sans doute la conséquence des mariages récents.

Tableau N°09 : Répartition de l'échantillon selon le nombre d'enfants (CDI)

Nombre d'enfants	Fréquence	%
Sans enfants	03	15,78
De 1 à 2	10	52,63
De 3 à 4	04	21,05
5 et plus	02	10,52
Total	19	100

11 sont célibataires

Dans ce tableau on constate de parents de 1 à 2 enfants avec un pourcentage de 52.63 suivi par des parents des enfants de 3 à 4 enfants avec un taux de 21.05 %, les deux taux additionnés donne 73.1 ce qui constitue une majorité absolue.

Tableau N°10 : Répartition de l'échantillon selon le niveau d'instruction (CDD)

Niveau d'instruction	fréquence	%
Primaire	-	-
Moyen	-	-
Secondaire	06	20
Universitaire	24	80
Total	30	100

La lecture de ce tableau nous permet de dire que la population qui a répondu est celle qui à un niveau universitaire avec un taux de pourcentage de 80 % et le niveau secondaire avec un pourcentage de 20 %. Ceci s'explique par le développement de niveau d'instruction en Algérie ces dernières années d'où la possibilité de la majorité des travailleurs atteindre un niveau secondaire et universitaire.

Tableau N°11 : Répartition de l'échantillon selon le niveau d'instruction (CDI)

Niveau d'instruction	fréquence	%
Primaire	-	-
Moyen	-	-
Secondaire	10	33,33
Universitaire	20	66,66
Total	30	100

Nous constatons à travers ce tableau que le niveau le plus répondu et celui de l'universitaire avec un taux de 66.66 % suivi de cycle secondaire avec un taux de 33.33% l'explication la plus plausible est que, les services tertiaires des organisations publiques de l'Etat Algérienne exigent un niveau d'instruction élevé par rapport à la sensibilité des services.

Tableau N°12 : Répartition de l'échantillon selon la catégorie socioprofessionnelle (CDD)

Catégorie SP	Fréquence	%
Exécutant	14	46,66
Maitrise	10	33,33
Cadre	06	20
Total	30	100

Nous constatons à la lecture de ce tableau que 46.66 % des titulaires des contrats CDD sont les exécutants. Suivi par les agents de maitrise, et un pourcentage de 20 % pour les cadres. On constate aussi que l'organisation ne confie des responsabilités à des CDD à cause de la précarité de la relation de travail et le risque de rupture des contrat est préjudiciable à la bonne marche de l'organisation.

Tableau N°13 : Répartition de l'échantillon selon la catégorie socioprofessionnelle (CDI)

Catégorie SP	Fréquence	%
Exécutant	16	53,33
Maitrise	10	33,33
Cadre	04	13,33
Total	30	100

La lecture de ce tableau laisse apparaître que la majorité des CDI est dans la catégorie des exécutants avec un pourcentage de 53.33, par contre les deux autres taux additionnés maitrise et cadre nous permettent d'obtenir un taux de 46.66 % se qui est minoritaire, ceci montre que les revendications des syndicats tout a fait légitimes ont incité l'organisation à faire des efforts et insérer des mécanismes d'évolution de carrière dans les conventions ou les accords.

Tableau N°14 : Répartition de l'échantillon selon l'expérience (CDD)

Nombre d'années	Fréquence	%
De 02 à 05 ans	24	80
De 06 à 10 ans	06	20
De 11 à 15 ans	-	-
De 16 à 20 ans	-	-
21 ans et plus	-	-
Total	30	100

la lecture de ce tableau montre que le taux d'expérience de 02 à 05 ans se repose sur un pourcentage de 80 % qui représente la majorité absolue des titulaires en contrats CDD, et un taux de 20 % pour les contractuels qui on 06 à 10 ans d'expérience, et pour les autres propositions on a signé aucune réponse cela et justifier par le jeune âge des CDD.

Tableau N°15 : Répartition de l'échantillon selon l'expérience (CDI)

Nombre d'années	Fréquence	%
De 02 à 05 ans	14	46,66
De 06 à 10 ans	10	33,33
De 11 à 15 ans	04	13,33
De 16 à 20 ans	-	-
21 ans et plus	02	6,66
Total	30	100

La lecture de ce tableau laisse apparaitre que la majorité de la population enquêtée à une ancienneté qui varie de 02 à 05 ans avec un pourcentage de 46.66 %, suivie de celle de 06 à 10 ans avec un pourcentage de 33.33 %. Les travailleurs titulaires avec ce type de contrat qui ont moins de 10 ans sont absolument majoritaires avec un pourcentage de 79.99 %.et nous constatons aussi que 6.66 sur le pourcentage seulement qui représente les anciens qui ont plus de 20 ans sous ce type de contrat. Cela s'explique que les anciens travailleurs sont au départ a la retraite et que la politique accède par les autorités d'établir une politique de rajeunissement des organisations étatiques.

Tableau N°16 : L'influence des contrats de travail sur la motivation au travail selon la catégorie socioprofessionnelle

Motivation Catégorie SP	oui		Non		Total par catégorie	
	F	%	F	%	F	%
Cadre	08	80	02	20	10	100
Maitrise	15	75	05	25	20	100
Exécution	26	86.66	04	13.33	30	100
Total	49	81.66	11	18.33	60	100

Nous remarquons dans les données de ce tableau que la majorité des catégories socioprofessionnelles disent que le contrat influe sur leurs motivation au travail avec un taux de 81.66 % est le pourcentage des exécutants est de 80 % suivi par les cadre avec un taux de 80 %, et les agents de maîtrise avec un taux de 15 % par contre on a remarqué que le pourcentage des travailleurs qui ont disent que le contrat n'a pas d'influence sur la motivation sont représentés par un taux total de 18.33%.Et dans ce cas nous distinguons que le contrat peut influencer sur la motivation des salariés au travail sur plusieurs facteurs car le contrat est un déterminant essentiel de la motivation.

Tableau N°17 : La relation entre le niveau d'instruction et le renouvellement du contrat

renouvellement du De travail Niveaux d'instruction	Une fois		Plusieurs fois		Total	
	F	%	F	%	F	%
Primaire	00	00	00	00	00	100
Moyen	01	25	03	75	22	100
Secondaire	05	27.77	13	72.22	30	100
Universitaire	22	73.33	16	42.10	60	100
Total	28	46.66	32	53.33	60	100

Les données de ce tableau nous informent sur le rapport qui peut exister entre le niveau d'instruction et le renouvellement du contrat

75 % des employés qui ont le niveau moyen déclarent qu'ils ont renouvelé leurs contrats plusieurs fois et 72.22% des secondaires disent aussi qu'ils ont renouvelé leurs contrats, par contre 73.33 % des travailleurs qui ont le niveau universitaire disent qu'ils ont renouvelé leur contrats une fois seulement. Cela montre que les universitaires travaillent pour des raisons personnelles et qu'ils ne sont pas intéressés pour le renouvellement du contrat.

Tableau N°18 : Les objectifs fixés par les enquêtés derrière les contrats de travail

Objectifs derrière le type de contrat	Fréquence	%
Raisons financières	36	30.50
Acquérir de l'expérience pour consolider un projet professionnel personnel	52	44.06
Améliorer la compétence	30	25.42
Total	*118	100

Le nombre (118) est supérieur au nombre d'enquêtés vu la multiplicité des réponses.

D'après la lecture de ce tableau on voit que l'objectif des contractuels derrière ce type de contrat est d'acquérir de l'expérience pour consolider un projet professionnel personnel avec un taux de 44.03 qui se justifie par leur motivation au travail, et le déficit d'approfondir leurs valeurs au sein de l'organisation pour décrocher un poste stable pour l'avenir, suivi par 30.5% qui désirent à des raisons financières, et 25.42% des contractuels restants le justifient pour améliorer leurs compétences.

Tableau N° 19 : répartition de l'échantillon selon la sensation des contractuelles durant la titularisation d'un contrat

Sensation	Fréquence	%
Comme d'habitude	16	13.11
Motiver	45	36.88
Alaise	40	32.78
Communicative	21	17.21
Indépendant	-	-
Total	*122	100

Le nombre (122) est supérieur au nombre d'enquêtés vue la multiplicité des réponses.

D'après l'analyse de ce tableau nous distinguons que la sensation des enquêtés contractuels est représentée par le facteur de motivation et d'un taux de 36.88 %, suivi par ceux qui ont une sensation d'aise avec un pourcentage de 32.88, suivi d'un taux de 21 % pour le choix de communication avec un taux de 17.21 %.

Alors nous constatons que le contrat de travail est un facteur de motivation essentiel dans l'organisme de l'APC d'AMIZOUR. Les dirigeants tentent aujourd'hui de modifier les tâches pour les rendre motivantes.

Tableau N°20 : Répartition de la l'échantillon selon les salaires (CDD)

Salaire DA	Fréquence	%
10.000	16	53,33
De 10.000 à 15.000	12	40
De 15.000 à 20.000	02	06,66
De 20.000 à 25.000	-	-
De 25.000 à 30.000	-	-
Plus de 30.000	-	-
Total	30	100

Dans ce tableau on constate que la majorité des CDD ont un salaire qui varié de moins de 10.000 dinars (même pas atteindre le salaire national minimum garanti-SNMG) qui sont représentés pas un pourcentage de 53.33 % suivi par les contractuels qui ont un salaire varie entre 10.000 à 15.000 Dinars par un taux de 40 % et un taux de 6.66 seulement pour ceux qui s'atteindre les 20.000 DA.

Tableau N°21 : Répartition de la l'échantillon selon les salaires (CDI)

Salaire DA	Fréquence	%
10.000	02	06,66
De 10.000 à 15.000	04	13'33
De 15.000 à 20.000	10	33,33
De 20.000 à 25.000	10	33,33
De 25.000 à 30.000	04	13,33
Plus de 30.000	-	-
Total	30	100

L'analyse de ce tableau montre que la majorité des enquêtés ont un salaire qui varié de 15.000 à 25.000 dinars avec un pourcentage de 66.66 % contrairement des CDD ces deux taux additionnés donne une majorité absolue mais leurs salaire ne dépasse pas une fois et demi le SNMG. Cette réalité nous laisse comprendre que les salaires dans les sièges de la commune restants faibles par rapport aux efforts accordés dans leurs taches.

Tableau N°22 : répartition de l'échantillon selon la satisfaction par rapport au salaire (CDD)

satisfaction	Fréquence	Pourcentage
Oui	01	3.33
Non	29	96.66
Sans opinion	00	00
Total	30	100

La lecture de ce tableau laisse apparaitre que la majorité absolue des CDD enquête n'est pas satisfaite du salaire avec un pourcentage de 96.66%.il ne sont que 3.33% à être satisfait, ceci s'explique par la cherté de la vie et le niveau des salaires très bas (montré dans le tableau 19), la majorité des CDD travail avec un salaire symbolique, uniquement pour avoir de l'expérience et pour d'autre raisons.

Tableau N°23: répartition de l'échantillon selon la satisfaction par rapport au salaire (CDI)

satisfaction	Fréquence	Pourcentage
Oui	16	53.33
Non	04	13.33
Sans opinion	10	33.33
Total	30	100

La lecture de ce tableau montre que les CDI également ne sont pas satisfait du salaire, ils sont absolument majoritaires avec un taux de 53.33 % à être insatisfaits. La même explication s'applique aux CDI dont le salaire avoisine les limites du SNMG (15.000 à 25.000).

Tableau N°24 : répartition de l'échantillon selon les besoins satisfaits par le salaire des titulaires des (CDD)

Besoin satisfait	fréquence	Pourcentage
Besoin alimentaires	25	53.19
Loisirs et voyages	02	04.25
Autres	20	47.55
Total	47	100

La majorités des réponses obtenues que le salaire est destiné à satisfaire les besoins alimentaires uniquement, qui représente un taux de 53.19 % par contre ils sont que 4.25 qui disent que le salaire satisfait pour les besoins des loisirs et voyages, et les 47.55 ont répondu par autres besoins qu'ont cité dans des proportion plus au moins égales l'habillement, les dépenses des fêtes et cérémonies familiales et religieuses. Nous avant fondé le présente question sur l'échelle des besoins de Maslow pour savoir si les travailleurs sont motivés par la satisfaction des besoins primaires, ou des besoins secondaires, ou des besoins secondaires, tertiaire ou des besoins supérieurs.

Tableau N°25: répartition de l'échantillon selon les besoins satisfaits par le salaire des titulaires des (CDI)

Besoin satisfait	fréquence	Pourcentage
Besoin alimentaires	24	50
Loisirs et voyages	06	12.5
Autres	18	37.5
Total	*48	100

La lecture de se tableau montre que même les travailleurs en CDI arrivent à peine à satisfaire leurs besoins alimentaires par le salaire, ils sont 50 % à dire que le salaire est destiné à la nutrition. Ils ne sont qu'a 12.5 % à dire que le salaire satisfait pour les loisirs et voyage. Il s'est avéré à l'analyse de se tableau qu'une ancienneté supérieure à 25 ans il n'arrive pas à satisfaire les besoins de moisir et de voyage.

Tableau N°26: répartition de l'échantillon selon leur motivation à travailler (CDD)

Motivation pour travailler	Fréquence	pourcentage
Se nourrir ou nourrir sa famille	05	6.75
S'occuper (fuir l'ennui)	26	35.13
Pour sortir de la maison	18	24.32
Par amour au métier	05	6.75
Pour s'épanouir	20	27.02
Total	74	100

La présente analyse de ce tableau laisse apparaître que 35.13 % des titulaires de ce contrat CDD travaillent uniquement pour éviter l'ennui car la majorité des travailleurs CDD sont les nouveaux qui portent un diplôme universitaire, paradoxalement ils sont nombreux avec un taux de 27.02 % à dire qu'ils travaillent pour s'épanouir. Les catégories additionnées amour au métier et pour sortir de la maison, ils sont représentés par un taux de 31.07 %. Cela s'explique que la plus part des contractuels des CDD motivent pour uniquement s'occuper d'un poste de travail.

Tableau N°27: répartition de l'échantillon selon leur motivation à travailler (CDI)

Motivation pour travailler	Fréquence	pourcentage
Se nourrir ou nourrir sa famille	28	58
S'occuper (fuir l'ennui)	02	4.16
Pour sortir de la maison	02	4.16
Par amour au métier	14	29.16
Pour s'épanouir	02	4.16
Total	48	100

D'après ce tableau, les titulaires d'un contrat CDI travaillent pour se nourrir et nourrir leurs familles avec un taux de 58 % des enquêtés, ils sont à un taux de 29.16 % à travailler par amour du métier. Ils ne sont qu'à 4.16 à satisfaire les besoins d'épanouissement. Les propositions ont été volontairement choisies pour vérifier quel niveau de besoin est satisfait par le travail. S'agit-il des besoins primaires dans la pyramide de MASLOW, de besoins secondaires ou de besoins supérieurs. Il s'est avéré à travers de ce tableau que la motivation principale évoquée par les enquêtés est celle des besoins primaires (de nutrition). Il s'avère tout de même que les besoins supérieures sont moins représentés car les autres taux

additionnés, pour s'occuper, sortir de la maison et les besoins d'épanouissement personnel obtiennent un score faible de 12.48 %.

Tableau N°28: répartition de l'échantillon selon la motivation au travail (CDD)

Motivation au travail	Fréquence	pourcentage
Oui	09	30
Non	21	70
Total	30	100

A travers ce tableau nous constatons que 70 % ne sont pas motivés, et 30 % disent qu'ils sont motivés malgré leurs salaires qui n'atteignent pas le SNMG. Pour les titulaires de ce contrat CDD, le salaire et l'élément le plus marquant qui influe sur la motivation suivi par le type de contrat qui apporte de la stabilité pour les contractuels.

Tableau N°29: répartition de l'échantillon selon la motivation au travail (CDI)

Motivation au travail	Fréquence	pourcentage
Oui	25	83.33
Non	05	16.66
Total	30	100

Paradoxalement le taux de motivation chez les CDI est plus élevé qui s'est représenté par un pourcentage de 83.34, et les non motivants sont représentés par 16.66 % seulement. Cela nous confirme que le CDI est un facteur de motivation remarquablement apparu contrairement au CDD.

Tableau N°30: répartition de l'échantillon selon les motifs de motivation au travail (CDD)

Motifs de motivation	Fréquence	Pourcentage
Par le salaire	01	2.38
Par l'ambiance de travail	15	35.71
Par les conditions de travail	12	28.57
Autre motifs	14	33.33
Total	42	100

Le motif de motivation le plus évoqué et celui de l'ambiance au travail, nous entendons par ce concept les relations interpersonnelles au travail qui sont de 35.71 %. Par contre le motif de salaire n'est qu'à 2.38 à choisir se critère de motivation. Il est vrai que l'analyse des salaires par tranche laisse apparaitre que les salaires des CDD qui sont loin du SNMG.

Tableau N°31: répartition de l'échantillon selon les motifs de motivation au travail (CDI)

Motifs de motivation	Fréquence	Pourcentage
Par le salaire	20	39.21
Par l'ambiance de travail	12	23.52
Par les conditions de travail	10	19.60
Autre motifs	09	17.64
Total	51	100

L'analyse de ce tableau laisse apparaitre que 62.73 % des CDI de l'organisation sont motivés par le salaire et par l'ambiance du travail et les relations interpersonnelles. Par contre ils ne sont qu'à 19.6 % à être motivés par les conditions de travail. Alors nous distinguons que le salaire est le déterminant essentiel de la motivation au sein de l'APC d'AMIZOUR.

Tableau N°32: répartition de l'échantillon selon l'absentéisme au travail (CDD)

L'absentéisme au travail	Fréquence	Pourcentage
Oui	22	73.33
Non	08	26.66
Total	30	100

73.33 de la population interrogée des CDD reconnaissent qu'il leurs arrive de s'absenter. Mais se phénomène d'absentéisme n'est pas inquiétant au sein de l'organisation. Un entretien avec le chef des personnels nous confirme que le taux d'absentéisme est faible, car les absences répétées risquent de compromettre la reconduction du contrat de travail des CDD concernés. De même cette population s'absente pour des raisons de maladie et les jours des concours.

Tableau N°33: répartition de l'échantillon selon l'absentéisme au travail (CDI)

L'absentéisme au travail	Fréquence	Pourcentage
Oui	07	23.33
Non	23	76.66
Total	30	100

Selon leurs déclarations les CDI s'absentent à un taux plus réduit 23.33 % par rapport au CDD qui reconnaissent s'absenter à un taux de 73.33 %. Ceci s'explique par la longue expérience des CDI et leurs connaissances du règlement intérieur, de même étant les plus âgés en majorité, ils ont tendance à être plus stable et plus respectueux des règles intérieures.

Tableau N°34 : répartition de l'échantillon selon la possibilité de quitter l'entreprise pour un emploi meilleur (CDD)

Possibilité de quitter	Fréquence	Pourcentage
Oui	20	66.66
Non	02	6.66
Sans opinion	08	26.66
Total	30	100

D'après l'analyse de ce tableau nous constatons que 66.66 % sont prêt a quitté cette organisation pour un emploi meilleur et 6.66 % sont pas envie de quitté le travail. Cela revient ou niveau d'instruction que le CDD se compose par une majorité des diplômés universitaire. Nous constatons que la majorité travaille pour avoir de l'expérience et acquérir un poste titulaire.

Tableau N°35: répartition de l'échantillon selon la possibilité de quitter l'entreprise pour un emploi meilleur (CDI)

Possibilité de quitter	Fréquence	Pourcentage
Oui	06	20
Non	21	70
Sans opinion	03	10
Total	30	100

Les CDI sont très attaches à l'organisation, ils sont à 70% à dire qu'ils ne quitteraient pas l'organisation même avec une proposition meilleur, ceci s'explique par l'attachement affectif à l'organisation ou ils ont passe un nombre important d'annees.de même le climat de travail est très apprécie par les CDI ce qui accentue leur sentiment positif envers l'organisation A-P-C d'Amizour. Tout de même il y a 20% qui sont prêt de quitter l'organisation pour une proposition meilleure, ce taux doit attirer l'attention de la direction de L'A-P-C en vue de préserver leurs compétences internes.

Tableau N° 36: motivation à travailler selon le sexe (CDD)

Motif de travail	Se nourrir ou nourrir sa famille		S'occuper (fuir l'ennui)		Pour sortir de la maison		Par amour au métier		Pour s'épanouir		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Masculin	03	7.31	20	48.78	02	4.87	04	9.75	12	29.26	41	100
Féminin	02	6.06	06	18.18	16	48.48	01	3.03	08	24.24	33	100
Total	05	6.75	26	35.13	18	24.32	05	6.75	20	27.02	74	100

L'analyse de ce tableau laisse apparaître qu'il y a une différence entre les hommes et les femmes sur leur motivation à travailler. La majorité des hommes travaillent pour s'occuper (fuir l'ennui) avec un taux de 48.78%, par contre la majorité des femmes le motif de travail c'est pour sortir de la maison avec un taux de 48.48%.

Tableau N° 37: motivation à travailler selon le sexe (CDI)

Motif de travail	Se nourrir ou nourrir sa famille		S'occuper (fuir l'ennui)		Pour sortir de la maison		Par amour au métier		Pour s'épanouir		total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Masculin	21	72.41	02	6.89	-	-	05	17.24	01	3.44	29	100
Féminin	07	36.84	-	-	02	10.52	09	47.36	01	5.26	19	100
Total	28	58.33	02	4.16	02	4.16	14	29.16	02	4.16	48	100

L'analyse de ce tableau nous a montré que la motivation au travail pour se nourrir ou nourrir sa famille pour les hommes est représentée majoritairement par un taux de 72.41%. Ainsi que pour les femmes est de 36.84%.

Par contre le motif le plus remarquable pour les femmes qui apparaît en majorité est par amour au métier avec un pourcentage de 47.36% est un taux moins pour les hommes avec 17.24%.

Tableau N°38: motivation à travailler selon l'âge (CDD)

Motif de travail L'âge	Se nourrir ou nourrir sa famille		S'occuper (fuir l'ennui)		Pour sortir de la maison		Par amour au métier		Pour s'épanouir		total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
De 25 à 35 ans	02	3.93	20	39.21	12	23.52	03	5.88	14	27.45	51	100
De 36 à 45 ans	03	13.04	06	26.08	06	26.08	02	8.69	06	26.08	23	100
De 46 à 50 ans	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
50 et plus	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Total	05	6.75	26	35.13	18	24.32	05	6.75	20	27.02	74	100

Pour les enquêtés de contrat CDD, la majorité entre eux affirme que ils ont motivé a travaille par motif de s'occuper, fuir l'ennui pour les âges de 25 à 35 ans au taux 39.21%.et de 36 à 45 ans au taux de 26.08%.par contre 27.45% de non enquêté ont motivé a travaillé pour s'épanouir. Tandis que nos constatons que nous enquêté a l'âge de que De 36 à 45 ans on un pourcentage moyen pour le motif de sortir de la maison.

Tableau N°39: motivation à travailler selon l'âge (CDI)

Motif de travail L'âge	Se nourrir ou nourrir sa famille		S'occuper (fuir l'ennui)		Pour sortir de la maison		Par amour au métier		Pour s'épanouir		total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
De 25 à 35 ans	14	53.84	02	7.69	02	7.69	06	23.07	02	7.69	26	100
De 36 à 40 ans	10	66.66	-		-		05	33.33	-	-	15	100
De 41 à 50 ans	04	57.14	-		-		03	42.85	-	-	07	100
50 et plus	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Total	28	58.33	02	4.16	02	4.16	14	29.16	02	4.16	48	100

D'après ce tableau la majorité des enquête affirme qu'ils travaillent en motif de nourrir ou nourrir sa famille pour tout les âges avec des pourcentages élevés, sans négligé un pourcentage considérable de employés a l'âge entre 41à 50ans qui ont motivé a travaillé avec le motif de l'amour au métier avec un taux de 42.58%.

Tableau N°40: motivation à travailler selon l'expérience (CDD)

Motif de travail	Se nourrir ou nourrir sa famille		S'occuper (fuir l'ennui)		Pour sortir de la maison		Par amour au métier		Pour s'épanouir		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
L'expérience												
De 02 à 05 ans	03	5.35	20	35.71	16	28.57	02	3.57	15	26.78	56	100
De 06 à 10 ans	02	11.11	06	33.33	02	11.11	03	16.66	05	27.77	18	100
De 11 à 15 ans	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
De 16 à 20 ans	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
21 et plus	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Total	05	6.75	26	35.13	18	24.32	05	6.75	20	27.02	74	100

La lecture de ce tableau confirme les résultats obtenus ci-dessus, la majorité des enquêtes déclarent travailler pour s'occuper (fuir l'ennui) avec un taux 35.71 % chez la tranche de 02 à 05 ans d'expérience et 33.33 % de 06 à 10 ans. Le deuxième motif de travailler c'est l'épanouissement avec un taux 26.78 % pour la première tranche et 27.77 pour la dernière.

Tableau N°41: motivation à travailler selon l'expérience (CDI)

Motif de travail	Se nourrir ou nourrir sa famille		S'occuper (fuir l'ennui)		Pour sortir de la maison		Par amour au métier		Pour s'épanouir		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
L'expérience												
De 02 à 05 ans	14	53.84	02	7.69	02	7.69	07	26.92	01	3.84	26	100
De 06 à 10 ans	08	80	-	-	-	-	02	20	-	-	10	100
De 11 à 15 ans	04	50	-	-	-	-	03	37.5	01	12.5	08	100
De 16 à 20 ans	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
21 et plus	02	50	-	-	-	-	02	50	-	-	04	100
Total	28	58.33	02	4.16	02	4.16	14	29.16	02	4.16	48	100

D'après ce tableau les cdi travaillent en majorité pour se nourrir ou nourrir leurs familles avec un taux de 58.33 % des enquêtes. L'expérience n'influe pas sur cette motivation, car les enquêtes dont l'ancienneté varie de plus 21 ans sont au taux de 50 % à dire qu'ils travaillent pour se nourrir, de même les 11 à 15 ans d'expérience sont 50 % à confirmer la même chose.

Quel que soit leur expérience, ils ne sont globalement qu'à 29.16 % à travailler par l'amour du métier.

Il ressort de la présente analyse statique que malgré leur ancienneté importante, dépassant les 20 ans, les travailleurs du l'APC aspirent à satisfaire les besoins de panier. Cela s'explique par la faiblesse des salaires dans ce secteur.

Tableau N°42: motifs de motivation selon le sexe (CDD)

Motif de motivation Sexe	Par le salaire		Par l'ambiance de travail		Par les Conditions de travail		Autres motifs		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Masculin	-	-	10	47.61	02	9.52	09	42.85	21	100
Féminin	01	4.76	05	23.80	10	47.61	05	23.80	21	100
Total	01	2.38	15	35.71	12	28.56	14	33.32	42	100

L'analyse des motifs de motivation par le sexe laisse apparaitre qu'il y a des légères différences dans les motifs de motivation .on constatant que les hommes sont motive par l'ambiance de travail à 47.61 % et les femmes à 23.61 % .d'un autre coté les femmes sont motive par les conditions de travail.

Tableau N°43 : motifs de motivation selon le sexe (CDI)

Motif de motivation Sexe	Par le salaire		Par l'ambiance de travail		Par les Condition de travail		Autres motifs		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Masculin	08	34.78	05	21.73	03	13.04	07	30.43	23	100
Féminin	12	42.85	07	25	07	25	02	7.14	28	100
Total	20	39.21	12	23.52	10	19.60	09	17.64	51	100

Les CDI également sont motive en majorité par le salaire comme il à été évoque dans les analyses ci-dessus. Par de différence enter les hommes et les femmes concernant cette appréciation 42.85 % pour les femmes et 34.78 % pour 34.78 % . Ceci s'explique la différence de salaire entre les CDI et LES CDD

Tableau N°44: motifs de motivation selon l'âge (CDD)

Motifs de motivation L'âge	Par le salaire		Par l'ambiance de travail		Par les conditions de travail		Autres motifs		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
De 25 à 35 ans	01	3.70	13	48.14	05	18.51	08	29.62	27	100
De 36 à 45 ans	-	-	02	13.33	07	46.66	06	40	15	100
De 46 à 50 ans	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
51 et plus	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Total	01	2.38	15	35.71	12	28.57	14	33.33	42	100

L'analyse de ce tableau laisse apparaître que l'âge des cdd influe sur le motif de motivation, on trouve que la tranche d'âge de 25 à 35 ans sont motive par l'ambiance au taux de 48.14 % .par contre la tranche de 36 à 45 ans sont motive par les conditions de travail avec un taux de 46.66 %.

Par contre tout âge confondue, ils ne sont pas motive du salaire avec un taux de 2.38 %.

Tableau N°45 : motifs de motivation selon l'âge (CDI)

Motifs de motivation L'âge	Par le salaire		Par l'ambiance de travail		Par les conditions de travail		Autres motifs		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
De 25 à 35 ans	10	41.66	08	33.33	02	8.33	04	16.66	24	100
De 36 à 45 ans	06	40	02	13.33	05	33.33	02	13.33	15	100
De 46 à 55 ans	04	33.33	02	16.66	03	25	03	25	12	100
56 et plus	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Total	20	39.21	12	23.52	10	19.60	09	17.64	51	100

L'analyse de ce tableau des CDI selon le motif de motivation par nous monte que les travailleurs âges de 25 à 35 ans sont les plus motive par le salaire avec un taux de 41.66 % suivie de la tranche d'âge de 36 à 45 ans % avec un taux de 40 %, nous constatons également à travers ce tableau que tout confondue, le deuxième motifs de motivation des CDI c'est par l'ambiance de travail avec un taux de 33.33 % chez la tranche la plus jeune, par contre tout âge confondu les CDI ne sont pas motive par les conditions de travail.

Tableau N°46: motifs de motivation selon l'expérience (CDD)

Motifs de motivation L'expérience	Par le salaire		Par l'ambiance de travail		Par les conditions de travail		Autres motifs		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
De 02 à 05 ans	01	3.84	10	38.46	06	23.07	09	34.61	26	100
De 06 à 10 ans	-	-	05	31.25	06	37.5	05	31.25	16	100
De 11 à 16 ans	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
De 16 à 20 ans	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
21 ans et plus	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Total	01	2.38	15	35.71	12	28.57	14	33.33	42	100

Ce tableau montre que toute expérience confondue, les travailleurs titulaire de CDD sont motivés par l'ambiance de travail. Cette réalité est plus accentuée chez les travailleurs dont l'expérience varie de 02 à 05 ans, ce s'explique d'affinités personnelles entre les travailleurs à force de renouvellement des contrats. Cette tendance est également présente avec force chez les travailleurs dont l'expérience varie de 06 à 10 ans. et le motif de condition de travail présente une force chez les travailleurs de l'expérience de 02 à 10 ans. par contre ils sont loin d'être motivés par le salaire avec un taux de 2.38 % uniquement, l'analyse du tableau des salaires confirme que les salaires en sein de l'APC d'Amizour sont très faible

Tableau N°47: motifs de motivation selon l'expérience (CDI)

Motifs de motivation L'expérience	Par le salaire		Par l'ambiance de travail		Par les conditions de travail		Autres motifs		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
De 02 à 05 ans	07	41.17	06	35.29	01	5.88	03	17.64	17	100
De 06 à 10 ans	08	42.10	04	21.05	04	21.05	03	15.78	19	100
De 11 à 16 ans	03	30	02	20	03	30	02	20	10	100
De 16 à 20 ans	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
21 ans et plus	02	40	-	-	02	40	01	20	05	100
Total	20	39.21	12	23.52	10	19.60	09	17.64	51	100

D'après l'analyse de ce tableau nous constatons que les titulaires des CDI également sont motivés par le salaire avec un taux de 39.21 % et que il n'y a pas d'une différence remarquable selon l'expérience cette analyse montre aussi que 35 % des CDI qui varie de 06 à 10 ans d'expérience sont motivés d'après l'ambiance dans le travail et les bonnes relations avec leurs responsables. Cela explique que les relations interpersonnelles et le salaire sont les motifs de motivation les plus apparus pour les CDD de la commune.

Tableau N°48 : l'intention de quitter l'organisation selon le sexe (CDD)

L'intention de quitter l'organisation	Oui		Non		Sans opinion		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Sexe								
Masculin	13	81.25	-	-	03	18.75	16	100
Féminin	07	50	02	14.28	05	35.71	14	100
Total	20	66.66	02	6.66	08	26.66	30	100

Comme démontre précédemment les titulaire de CDD ne sont pas fidele à l'organisation et peuvent la quitter à la moindre proposition plus intéressante. Néanmoins une différence très nette existe entre la population masculine et féminine. En effet, les hommes sont à 81.25% à dire qu'ils trouvent une offre meilleure, par contre les femmes ne sont qu'à 50% à dire qu'elles la quitteront pour une offre meilleure. Elles restent malgré tout majoritaires à confirmer cela.une fois de plus nous confirmons que la précarité de l'emploi ne favorise pas le sentiment d'appartenance à l'organisation, ni un attachement affectif quelconque à son égard

Tableau N°49 : l'intention de quitter l'organisation selon le sexe (CDI)

L'intention de quitter l'organisation	Oui		Non		Sans opinion		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Sexe								
Masculin	03	37.5	04	50	01	12.5	08	100
Féminin	03	13.63	17	77.27	02	9.09	22	100
Total	06	20	21	70	03	10	30	100

Ce tableau montre que les hommes et les femmes titulaires de CDI ne sont pas prêts de quitter l'organisation malgré une meilleure proposition. Le tableau d'âge montre que les CDI sont en général âgés d'où une recherche de stabilité de l'emploi. Nous constatons clairement, que si la relation de travail est permanente les travailleurs ont tendance à faire carrier et à être fideles à l'organisation malgré l'existence d'autres propositions meilleures.

Tableau N°50: l'intention de quitter l'organisation selon l'âge (CDD)

L'intention de quitter l'organisation L'âge	Oui		Non		Sans opinion		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%
De 25 à 35 ans	15	68.18	01	4.54	06	27.27	22	100
De 36 à 45 ans	05	62.5	01	12.5	02	25	08	100
De 46 à 51 ans	-	-	-	-	-	-	-	-
De 52 ans	-	-	-	-	-	-	-	-
Total	20	66.66	02	6.66	08	26.66	30	100

L'un des paramètres de motivation est l'attachement du travailleur à l'organisation qui l'emploie ainsi qu'au logo et l'enseigne de l'organisation, c'est ainsi que nous vison à a mesurer la motivation par la question de l'attachement a l'organisation. Ce tableau démontre clairement que les CDD tout âge confondus peuvent quitter l'organisation à n'importe quelle autre proposition alléchante. la précarité du travail ne favorise pas la stabilite,ni l'attachement affectif à l'organisation.

Tableau N°51: l'intention de quitter l'organisation selon l'âge (CDI)

L'intention de quitter l'organisation L'âge	Oui		Non		Sans opinion		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%
De 25 à 35 ans	05	31.25	11	68.75	-	-	16	100
De 36 à 45 ans	01	10	07	70	02	20	10	100
De 46 à 51 ans	-	-	03	75	01	25	04	100
De 52 ans	-	-	-	-	-	-	-	-
Total	06	20	21	70	03	10	30	100

L'exploitation de ce tableau montre clairement que les titulaires de CDI sont attaches à leur organisation et ne sont pas prés de la quitter même avec une proposition plus intéressante.

Ils sont à 70% tout âge confondus à confirmer cela.les plus attaches à l'organisation sont les travailleurs âges de 46 à 51 ans avec un taux de 75 % suive par les travailleur âges entre 36 à 45 ans avec 70% ces tranches d'âge correspondent à une étape du carrier ou l'on prépare la retraite d'où la nécessite d'une stabilité.

Tableau N°52: l'intention de quitter l'organisation selon l'expérience (CDD)

L'intention de quitter l'organisation L'expérience	Oui		Non		Sans opinion		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%
De 02 à 05 ans	20	83.33	-	-	04	16.66	24	100
De 06 à 10 ans	-	-	02	33.33	04	66.66	06	100
De 11 à 15 ans	-	-	-	-	-	-	-	-
De 16 à 20 ans	-	-	-	-	-	-	-	-
21ans et plus	-	-	-	-	-	-	-	-
Total	20	66.66	02	6.66	08	26.66	30	100

La lecture de ce tableau nous montre que les CDD toute expérience confondue sont prêts à quitter l'organisation pour une meilleure proposition avec un taux de 66.66%. En réalité ils la quitteraient pour une proposition d'emploi en CDI. On trouve la tranche de 02 à 05 ans d'expérience avec un taux de 83.33%. En définitive dès lors que l'emploi est précaire, les travailleurs ne développent aucune attache affective avec l'organisation.

Tableau N°53: l'intention de quitter l'organisation selon l'expérience (CDI)

L'intention de quitter l'organisation L'expérience	Oui		Non		Sans opinion		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%
De 02 à 05 ans	04	28.57	08	57.14	02	14.28	14	100
De 06 à 10 ans	02	20	08	80	-	-	10	100
De 11 à 15 ans	-	-	03	75	01	25	04	-
De 16 à 20 ans	-	-	-	-	-	-	-	-
21ans et plus	-	-	02	100	-	-	02	100
Total	06	20	21	70	03	10	30	100

Les titulaires de CDI par contre sont fidèles à l'organisation et ne sont pas prêts de la quitter avec un taux global de 70%. Les plus fidèles sont ceux dont l'expérience est de 21 ans et plus avec un taux de 100%. Suit de la tranche d'expérience de 06 à 10 ans avec un taux de 80%. Ceci prouve une fois de plus que la relation de travail permanente entraîne l'attachement des travailleurs à l'organisation et leur fidélité.

3- Discussion des résultats de l'enquête et des Hypothèses

Le contrat de travail est un accord conclu entre l'employeur et l'employé. Il est issu du droit civil, capacité de contracter, consentement, objet...etc., toutefois, ces règles tiennent compte des spécificités des relations de travail. L'employeur et les salariés doivent respecter leurs obligations respectives découlant de la loi, de la convention collective ou des accords collectifs.

D'après l'étude que nous avons effectuée à la commune d'AMIZOUR et suite aux résultats obtenus à travers l'analyse des données collectées lors de notre étude sur le terrain menée auprès de l'APC et parallèlement à l'analyse du questionnaire soumis à des contractuels à type déterminé et indéterminé, nous avons pu vérifier nos trois hypothèses citées dans le chapitre méthodologique qui sont : « Le contrat de travail influe directement sur la motivation des employés », « Le CDD permet d'obtenir une motivation au travail même si la relation de travail est précaire et révoquable », et « Le CDI est préféré par le meilleur des employés, grâce à sa nature qui assure leurs stabilités » nous distinguons les résultats suivants :

Pour la première hypothèse :

Le contrat de travail influe directement sur la motivation des employés.

Dans cette hypothèse on a constaté que : d'après notre enquête à la commune d'AMIZOUR on a obtenu les résultats suivants : Nous remarquons dans les données obtenues du tableau N°15 que la majorité des catégories socioprofessionnelles disent que le contrat influe sur leur motivation au travail avec un taux de 81.66 % contre on a remarqué que le pourcentage des travailleurs qui ont dit que le contrat n'a pas d'influence sur la motivation ne dépasse pas 18.33 %. L'objectif des contractuels derrière ce type de contrat est d'acquiescer de l'expérience pour consolider un projet professionnel personnel avec un taux de 44.03 qui se justifie par leur motivation au travail, et le déficit d'approfondir leurs valeurs au sein de l'organisation pour décrocher un poste stable pour l'avenir, suivi par 30.5% qui désirent à des raisons financières, et 25.42% des contractuels restants le justifient pour améliorer leurs compétences. Les contractuels préfèrent de sacrifier et organiser leur travail pour pouvoir passer d'un travail contractuel à type déterminé à un travail fixe par leur expérience et être des permanents. En outre l'expérience au travail leur permet de construire des compétences supplémentaires, elle améliore aussi progressivement la qualité des activités professionnelles comme l'automatisation des acquis par la pratique comme elle permet d'éviter des moments inutiles.

Et dans ce cas nous distinguons que le contrat peut influencer sur la motivation des salariés au travail sur plusieurs facteurs car le contrat est un déterminant essentiel de la motivation.

D'après les résultats notre hypothèse est confirmée : Le contrat du travail influe directement sur la motivation des employés.

Pour la deuxième hypothèse :

Le CDD permet d'obtenir une motivation au travail même si la relation de travail est précaire et révocable.

Notre population d'étude à égalité d'effectifs, 30 CDD et 30 CDI permettra certainement d'obtenir des résultats probants. D'après notre enquête quantitative sur le terrain de la commune nous arrivons à constater que les contractuels titulaire en CDD sont moins motivants. Cela est relié directement à la qualité des salaires. La majorité des travailleurs n'arrivent pas à atteindre le SNMG (montrer dans le tableau N°19)

L'enquête quantitative a révélé qu'il existe une déférence dans la motivation des salariés. Analyse à la lumière de MASLOW, les travailleurs en contrat à durée déterminée sont d'abord motivés par s'occuper de leurs temps et éviter l'ennui. Nous avons fondé la présente question sur l'échelle des besoins de Maslow pour savoir si les travailleurs sont motivés par la satisfaction des besoins primaires, ou des besoins secondaires, ou des besoins tertiaires, ou des besoins supérieurs.

La relation de travail dure aussi long temps que les commandes exceptionnelles ou habituelles sont confiées à l'organisation. La réalité est que les CDD ne sont pas encouragés pour développer leurs compétences sous le chemin de motivation. Que 70 % ne sont pas motivés, et 30 % disent qu'ils sont motivés malgré leurs salaires qui n'atteignent pas le SNMG. Pour les titulaires de ce contrat CDD, le salaire est l'élément le plus marquant qui influe sur la motivation suivi par le type de contrat qui apporte de la stabilité pour les contractuels.

La deuxième hypothèse est donc infirmée : Le CDD ne permet pas d'obtenir une motivation au travail même si la relation de travail est précaire et révocable

Pour la troisième hypothèse :

Le CDI est permis le meilleur pour les employés, grâce à sa nature qui assure leurs stabilités.

D'après les résultats obtenus on constate que la majorité des enquêtés acceptent de travailler avec un contrat à type déterminé. La motivation dans le milieu de travail est l'exigence de chaque organisation pour confirmer son développement et sa progression, la commune d'AMIZOUR opte pour les types de contrats pour de différentes raisons, évalué le degré des compétences et la motivation de ces salariés pour les travailleurs qui sont sous le contrat à durée déterminée, ces derniers donnent la chance aux employés qui travaillent sous le contrat à durée déterminée d'avoir un contrat à durée indéterminée qui va assurer leur stabilité au travail.

Les propositions ont été volontairement choisies pour vérifier quel niveau de besoin est satisfait par le travail. S'agit-il des besoins primaires dans la pyramide de MASLOW, de besoins secondaires ou de besoins supérieurs. Il s'est avéré à travers le tableau N°26 que la motivation principale évoquée par les enquêtés est celle des besoins primaires (de nutrition). Il s'avère tout de même que les besoins supérieurs sont moins représentés.

Le tableau N°28 laisse apparaître que 62.73 % des CDI de l'organisation sont motivés par le salaire et par l'ambiance du travail et les relations interpersonnelles.

La troisième hypothèse est donc confirmée : Le CDI est permis le meilleur pour les employés, grâce à sa nature qui assure leurs stabilités.

Conclusion générale :

Après un long travail réalisé durant ces derniers mois d'étude relatif à notre master II, nous voilà arrivé au bout du chemin.

Il nous est agréable d'affirmer que le stage pratique effectué au sein de la commune soit sur le côté pratique ou sur le côté théorique. Ce stage nous a permis d'avoir un aperçu sur la vie professionnelle, et d'approfondir nos connaissances sur l'activité professionnelle.

Le développement des ressources humaines qui est considéré comme un compromis entre les objectifs de l'organisation et ceux des salariés, à cette effet en ouvre le champ à la recherche approfondie dans ce domaine afin de développer le mode de gestion utilisé au sein des organisations Algériennes.

C'est ainsi que les contrats de travail à durée déterminée et indéterminée sont introduit par le législateur Algérien et largement pratiqué par les organisations et les entreprises. Au terme des vingtaines d'année d'application, il était nécessaire de faire des études d'impacte de la loi en vu de savoir quelle sont ses effets sur la motivation des salariés au travail.

La présente étude est fondée sur des préjugés selon lesquels le recours abusif aux CDD ne permet pas de motiver les travailleurs, ni de les mobiliser pour atteindre les objectifs de l'organisation.

D'après les résultats que nous avons obtenu les contractuels acceptent de travailler avec contrat pour une expérience cela veut dire que leur objectifs c'est d'avoir un ensemble des connaissances qui les permet d'être intégré dans l'APC.

Nous pouvons donc conclure suivant ces résultats que les contractuels qui travaillent avec contrat à type déterminé, ont des objectifs dans l'APC puisque il le considère comme un lieu propice pour une intégration. Les expériences au travail sont la base pour procéder au processus d'intégration qui résulte au niveau de politique d'accueil qui est véritablement favorable. On peut dire que l'intégration par l'expérience pour les contractuels constituent un point d'entrée pour les jeunes dans le marché du travail, et l'occasion pour l'acquisition d'une expérience professionnelle qui est souvent exigée pour postuler à des postes de travail permanents tant dans le secteur public que privé.

Département de Sociologie

Spécialité : gestion des Ressources Humaines

*Dans le cadre de la réalisation d'un mémoire de fin d'étude pour l'obtention du diplôme de master en sociologie option emploi et organisation de travail sous le thème « **l'impacte du contrat de travail sur la motivation des employés**», nous vous prions de bien vouloir nous accorder un peu de votre temps pour répondre à cette série de questions avec une certaine précision et objectivité , afin d'obtenir des résultats fiables et représentatives pour un travail d'enquête qui nous permettra de mieux cerner le phénomène .*

Nous tenons à vous préciser que vos réponses seront exploitées dans un cadre purement scientifique ou l'anonymat est assuré.

Merci à l'avance de votre collaboration.

- Mr. MENACERI sofiane
- Mr.BELAID toufik

Le questionnaire :

Axe N°01 : Les données socioprofessionnelles :

1. Age :.....

2. Sexe :

Homme

Femme

3. Situation familiale :

Célibataire

Marie

Divorce

Veuf (veuve)

4. Nombre d'enfant (s) :

5. Niveau d'instruction :

Primaire

Moyen

Secondaire

Universitaire

6. Catégorie socioprofessionnelle :

Exécutant

Maitrise

Cadre

7. Expérience :

(2 à 5 ans)

(06 ans à 10 ans)

(11 ans à 15 ans)

(16 ans à 20 ans)

(+ 21 ans)

Axe n°1 : le type de contrat de travail influe sur la motivation des employés de l'APC d'AMIZOUR.

8. Est ce que votre contrat de travail a été déjà renouvelé par l'organisme de l'APC ?

Oui

Non

Combien de fois :.....

9. est ce que le type de contrat de travail influe sur votre motivation ?

Oui Non

Comment ?.....

10. Selon vous est ce que le type de contrat de travail influe sur votre rendement au travail ?

Oui Non

11. Quel est votre Objectifs derrière le type du contrat de travail

Raisons financières

Acquérir de l'expérience pour consolider un projet professionnel personnel

Amélioré la compétence

Pourquoi ?.....
.....

Axe n°2 Le CDD permet d'obtenir une motivation au travail.

12 Quel est votre salaire ?

Moins de 10 000,00

De 10 000,00 a 15 000,00

De 15 000,00 a 20 000,00

De 20 000,00 a 25 000,00

De 25 000,00 a 30 000,00

Plus de 30 000,00

13 Est-ce que vous êtes satisfait ?

Oui Non

Pourquoi ?.....
.....

14 le salaire vous permet de satisfaire :

Besoins alimentaires

D'avoir les loisirs (voyage...)

Autre :

(Préciser).....
.....

15 Vous travaillez pour les motivations ci-après :

Vous nourrir et nourrir votre famille

Pour vous occuper (éviter l'ennui)

Pour sortir de la maison

Par amour au métier

Pour vous sentir utile et vous épanouir

16 êtes vous motivé de votre travail ?

Oui

Non

Pourquoi ?

.....
.....
.....

17 ci oui ! Par quel aspect ?

Par le salaire

Par l'ambiance du travail (relation avec les collègues et responsables)

Par les conditions de travail

Autres motifs de

satisfaction :.....

18 vous arrive t'il de vous absentez ?

Oui

Non

Si oui pour quels

motifs ?.....
.....

19 est ce que vous êtes pré de quitté l'organisation pour un emploi meilleur ?

Oui

Non

Si oui dites pourquoi :

.....
.....

20 dites ce que vous pensez des types de contrat CDD :

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

Axe N°03 : Le CDI est permet le meilleur des employés, grâce à sa nature qui assure leurs stabilités

21 Quel est votre salaire ?

Moins de 10 000,00

De 10 000,00 a 15 000,00

De 15 000,00 a 20 000,00

De 20 000,00 a 25 000,00

De 25 000,00 a 30 000,00

Plus de 30 000,00

22 Est-ce que vous êtes satisfait ?

Oui

Non

Pourquoi ?.....
.....

23 le salaire vous permet de satisfaire :

Besoins alimentaires

D'avoir les loisirs (voyage...)

Autre :

(Préciser).....
.....

24 Vous travaillez pour les motivations ci-après :

Vous nourrir et nourrir votre famille

Pour vous occuper (éviter l'ennui)

Pour sortir de la maison

Par amour au métier

Pour vous sentir utile et vous épanouir

25 êtes vous motivés de votre travail ?

Oui

Non

Pourquoi ?

.....
.....
.....

26 ci oui ! Par quel aspect ?

Par le salaire

Par l'ambiance du travail (relation avec les collègues et responsables)

Par les conditions de travail

Autres motifs de

satisfaction :.....

27 vous arrive t'il de vous absentez ?

Oui

Non

Si oui pour quels

motifs ?.....
.....

28 est ce que vous êtes pré de quitté l'organisation pour un emploi meilleur ?

Oui

Non

Si oui dites pourquoi :

.....
.....

29 dites ce que vous pensez des types de contrat CDI :

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

Liste bibliographique

Ouvrages

- 1- ANGERS Maurice, initiation pratique à la méthodologie des sciences humaines, Edition Casbah, Alger, 1997, p9
- 2- BELLOULA Tayab et Djamel' rupture de la relation de travail, Edition Dahlab, Alger 1999
- 3- CAMERLYNCK G H. Traité De Droit Du Travail, Edition Dalloz, Paris, 1968, p15
- 4- DIDANE M : code de travail, Edition Belkeise, Alger 2007, p181
- 5- GRAWITZ Madelein, méthodes des sciences sociale, 11^{ème} édition Dalloz, paris, 2001, p398
- 6- LACONO, G, gestion des ressources humaines, Edition casbah, Alger, 2004, p132
- 7- PERRETI J.M, gestion des ressources humaines, 9eme édition, Vuibert, Paris, 2004, p124, 125
- 8- PERRETI Jean Marie, ressources humaines des personnes, 6^{ème} édition. Paris. p4
- 9- QUIVY Raymond et CAMPENHOUDT Luc van. Manuel De La Recherche En Sciences Sociales, 3^{émé} Edition, Paris, 2006, p126.
- 10-ROBERT Frances, motivation et efficience au travail, éd MARDAGA, 1995, p11
- 11-SIGNORETTO F, les contrats de travail, Edition D'organisation, Paris, p10
- 12-VALLERAND et THILL, Introduction à la psychologie de la motivation, éd VIGOT, 1993, p18

Séminaires et revus

- 1- Séminaire savoir plus, Hôtel Chréa- Bejaia, 14 au 15 avril 2007, communication de Mr HADJAL Rabah.
- 2- Séminaire Savoir Plus sur le thème « la convention collective » Hôtel Royal Bejaia, le 11 et 12 joun 2008, communication de Mr HADJAL Rabah.
- 3- Code civile, édition al jazira, Alger, p15
- 4- Vos questions sur le droit, Edition : Berti, Alger, 2009, p171
- 5- Guide C.N.E.P.D.Série N°01, cours de la législation. p7

Sites internet

- 1- [www.Google.com/ http://CONTENU./monster.fr/14743-fr-pl.asp](http://www.Google.com/http://CONTENU./monster.fr/14743-fr-pl.asp).
- 2- www.Google.com/-dictionnaire/-definition-organisati-on-2592.html

