

## LES CONTRATS PRECAIRES ET LEURS EFFETS SUR LA SANTE DES SALARIES

Precarious contracts and their effects on the health of  
employees



Dali Linda \*

Université Abderrahmane Mira Bejaia, Laboratoire LASSU ‘société,  
santé, urbanité

[linda.dali@univ-bejaia.dz](mailto:linda.dali@univ-bejaia.dz)

Pr Berretima Abdelhalim

Université Abderrahmane Mira Bejaia, Directeur de laboratoire LASSU  
‘société, santé, urbanité

[abdelhalim.berretima@univ-bejaia.dz](mailto:abdelhalim.berretima@univ-bejaia.dz)

*Date de soumission: 19/09/2024 date d'acceptation: 23/11/2024 Date de publication: 17/12/2024*



### **Résumé:**

La précarisation de l’emploi qui est inscrite dans la dynamique actuelle du marché du travail, est la conséquence des nouveaux modes de restructuration de notre société moderne. Cette dernière se caractérise par des dimensions de déstabilisation, d’incertitude et d’insatisfaction. Dans cette optique, nous nous interrogerons sur les facteurs de vulnérabilité et de fragilisation des salariés en contrat à durée déterminée (CDD) et les sources de leur souffrance au travail. Il faudrait donc nous pencher sur leur situation face à l’autorité patronale, aux tensions ou pressions en milieu socioprofessionnel, sans négliger la dévalorisation au travail, l’incertitude de l’emploi et la dégradation de l’état de santé.

**Mots clés:** Emploi précaire; contrat à durée déterminée; état de santé; souffrance au travail; incertitude; Intermittence dans l’emploi.

### **Abstract:**

Job insecurity is part and parcel of current labor market dynamics, because of the new ways in which modern society is being restructured characterized by destabilization, uncertainty and dissatisfaction. This will lead us to examine the factors of vulnerability and fragility of employees and the sources of their suffering at work. We need to look at their situation as a result of managerial authority, tensions or pressures in the

---

\* *Auteur expéditeur*

socio-professional environment, without neglecting their low self-esteem at work, job uncertainty and deteriorating of their health conditions.

**Key words:** Precarious employment; fixed-term contract; health status; suffering at work; uncertainty; Intermittency in employment.

### **Introduction:**

Au sein du marché du travail actuel, l'activité précaire est devenue une pratique récurrente en matière d'embauche et de contrats d'employabilité. Au niveau des entreprises algériennes, la majorité des contrats conclus sont à durée déterminée. En raison de leur souplesse et de leur facilité dans la conclusion et la résiliation, ces engagements mettent ainsi le salarié en état d'instabilité dans son poste de travail. A priori, ce mode d'employabilité est considéré comme étant un contrat de première embauche qui devient, par la suite, un contrat d'irrégularité permanente, empêchant ainsi, une contractualisation linéaire des métiers exercés. Dans l'élaboration de notre objet, nous nous intéresserons également aux conditions socioprofessionnelles des salariés contractuels et de leur état de santé, en optant pour des investigations au sein des entreprises publiques algériennes afin de définir les facteurs pouvant nous conduire à répondre aux questions posées dans notre recherche. Celle-ci s'intéresse à l'étude de l'emploi précaire et de sa relation avec la santé des salariés. Nous nous interrogerons également sur les facteurs de vulnérabilité et de fragilisation des salariés en CDD et de leur souffrance. On mettra l'accent également sur l'état psychologique des travailleurs suite à la domination, aux tensions, aux pressions en milieu socioprofessionnel, sans négliger leur dévalorisation au travail, l'incertitude face à l'emploi et la dégradation de leur état de santé.

Un nouveau mode de précarisation professionnelle, notamment des salariés aléatoirement embauchés et en contrat à durée déterminée, caractérise actuellement le marché du travail. À ce sujet, Serge Paugam explique que « *parmi les formes juridiquement reconnues, on trouve le contrat à durée déterminée (CDD), l'intérim, les contractuels, auxiliaires et vacataires du secteur public, le travail à temps partiel, le travail intermittent, l'apprentissage, les stages de formation et les contrats aidés* »<sup>1</sup>. La précarité au travail constitue, de ce fait l'une des problématiques cruciales de notre société car elle est au cœur des débats économiques, politiques et sociaux. Pour Dominique Glaymann, « *cela fragilise les salariés sans contrat durable dont la situation dépend à tout moment des résultats de l'entreprise et de l'analyse qu'en font ces dirigeants* »<sup>2</sup>.

Il ne suffit plus de travailler pour s'en sortir, mais pour avoir accès à un emploi stable avec des avantages sociaux, des salaires intéressants, une promotion personnelle et une sécurité de l'emploi. D'après Paul Bauffartigue, « *la précarité de l'emploi désigne généralement les formes précaires, ou atypiques de l'emploi, clairement identifiables et mesurables* »<sup>3</sup>. Cependant, l'impact de la précarité sur la santé des salariés et sur le rendement professionnel, nécessite-t-il l'adoption des mesures efficaces pour faire face à ce phénomène qui a pris, de nos jours, une ampleur grandissante?

En Algérie, les entreprises ont recours à ce type de contrat grâce à la simplicité de son utilité et à la facilité de procéder au licenciement en cas de besoin. Ce qui a mené Loïc Le rouge à considérer que l'emploi « *à durée indéterminée [...] devient parfois précaire face à la menace du licenciement lié à des projets de restructuration de l'entreprise ou à l'instabilité de l'emploi* »<sup>4</sup>. Cette même précarité intervient lorsqu'il s'agit d'aborder le domaine de la santé (morale ou mentale) des salariés vulnérables victimes des conditions de travail auxquelles ils sont exposés quotidiennement. Ainsi, les « *emplois précaires, non durables, intermittents et incertains* »<sup>5</sup>, ne peuvent guère faciliter la stabilité de la vie sociale et familiale des salariés en souffrance professionnelle quotidienne.<sup>6</sup>

Loïc Le Rouge est allé encore plus loin lorsque il a soulevé un point important concernant notre problématique : « *déclarer les maladies d'origine professionnelle, mais dont la source serait la précarité du travail ou la précarité causée par le travail (travailleurs pauvres, intermittence dans l'emploi, travail précaire), pourrait s'avérer une source utile à l'étude du phénomène du lien entre précarité du travail et santé des travailleurs.* »<sup>7</sup> Cela nous a vraiment interpellés pour mener notre recherche.

À partir de cette étude, nous voudrions dévoiler les souffrances causées par ce type de contrats précaires et interrompus dans certaines entreprises algériennes.

Nous nous interrogeons également sur la santé physique et morale qui devient de plus en plus une problématique dans le monde du travail en Algérie : le contrat à durée déterminée nuit-il à la santé des salariés? Ce type de contrat accentue-t-il la dégradation des conditions socioprofessionnelles des salariés dans leur milieu du travail ? La précarité des conditions socioprofessionnelles est-elle provoquée par les contrats à durée déterminée ? Ce type de contrat impacte-t-il l'état de

santé mentale et physique des salariés embauchés aléatoirement dans les entreprises algériennes ?

### **Méthodologie:**

#### **1: Population d'enquête et échantillonnage**

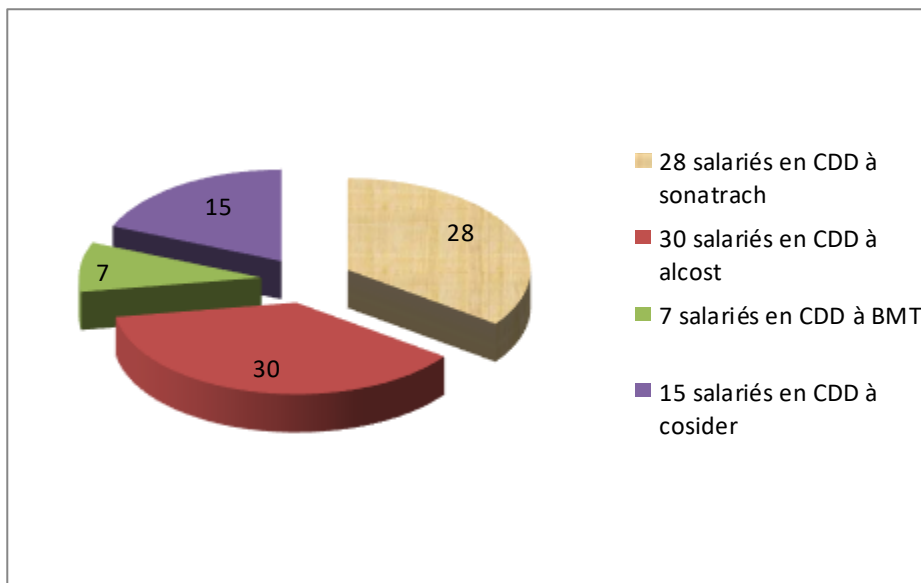
Au travers de notre enquête de terrain, nous nous sommes focalisés sur les salariés contractuels au sein des entreprises : Sonatrach, BMT, Alcost et Cosider dans la ville de Bejaia où nous avons constaté une abondance de ces types de contrats précaires (CDD). Nous avons ciblé notre population d'étude, en fonction de la nature de l'activité salariale dans le domaine industriel; un domaine présentant des difficultés et obstacles au niveau personnel (psychologique et moral), social et familial des salariés contractuels. En choisissant une catégorie de salariat précaire comme échantillon, notre enquête s'intéresserait à l'ensemble des conditions sociales et professionnelles des salariés en contrat CDD et l'impact de ce mode d'employabilité sur leur état de santé.

#### **2: Techniques de recherche**

Notre enquête est qualitative, menée auprès des salariés en CDD des entreprises précédemment citées. Il s'agit de (80) salariés embauchés en contrat à durée déterminée qui ont participé à notre enquête et qui ont répondu à notre guide d'entretien.

La répartition de l'échantillon était faite par rapport au nombre existant dans chaque entreprise. L'extraction de l'échantillon est réalisée grâce aux règles méthodologiques de recherche. Pour la réalisation de notre enquête, nous avons adopté l'échantillonnage probabiliste aléatoire simple, ce qui nous a permis de répartir notre population d'étude comme suit:

**Figure1:** la répartition de l'échantillon.



Source: enquête

**Tableau n°1:** (la population mère de l'enquête), le nombre total existant des salariés en contrats à durée déterminée dans les quatre entreprises d'études.

Source: enquête

Grâce à cette population mère et à la liste des CDD que nous avons obtenue dans chaque entreprise, nous avons pu faire un choix aléatoire pour l'extraction de notre échantillon, sur lequel est portée notre enquête de terrain.

**Tableau n°2: la répartition de notre échantillon dans les différentes entreprises d'étude.**

| <i>Le nom des entreprises</i> | <i>La population mère</i>          |
|-------------------------------|------------------------------------|
| <i>Sonatrach</i>              | <i>120 salariés insérés en CDD</i> |
| <i>Alcost</i>                 | <i>130 salariés insérés en CDD</i> |
| <i>Bmt</i>                    | <i>35 salariés insérés en CDD</i>  |
| <i>Cosider</i>                | <i>40 salariés insérés en CDD</i>  |
| <i>Total</i>                  | <i>325 salariés insérés en CDD</i> |

| <i>Nom des entreprises</i> | <i>Population d'étude</i> | <i>Pourcentage</i> |
|----------------------------|---------------------------|--------------------|
| <i>Sonatrach</i>           | <i>28 salariés en CDD</i> | <i>35%</i>         |
| <i>Alcost</i>              | <i>30</i>                 | <i>37,5%</i>       |
| <i>BMT</i>                 | <i>7</i>                  | <i>8,75%</i>       |
| <i>Cosider</i>             | <i>15</i>                 | <i>18,75%</i>      |
| <i>Total</i>               | <i>80</i>                 | <i>100%</i>        |

Source: enquête

L'extraction de l'échantillon est réalisée par rapport au nombre total de la population, et en prenant en considération les enquêtés qui ont accepté de participer à répondre à nos questions. Le nombre important d'enquêtés est enregistré au sein de Alcost avec (30) salariés car la population mère est aussi importante dans cette entreprise. Vient en seconde position, l'entreprise Sonatrach avec (28) salariés Cosider quant à elle, a enregistré (15) salariés enquêtés. En dernier lieu, l'entreprise BMT avec (7) salariés.

Afin d'illustrer notre recherche, nous avons adopté l'approche qualitative. L'enquête s'est déroulée dans les entreprises suivantes: Sonatrach, Bmt, Alcost et Cosider auprès des CDD.

## 2-1: Instrument d'enquête: le guide d'entretien

Nous avons utilisé le guide d'entretien durant notre enquête afin d'éclaircir notre sujet et d'en dégager des informations qualitatives pertinentes, tout en essayant de répondre aux questions posées préalablement dans notre problématique et selon nos hypothèses.

Nous avons programmé le déroulement de la réalisation de notre enquête comme suit : en premier lieu, nous avons défini notre population d'enquête : ainsi, notre recherche concerne l'ensemble des salariés en CDD dans les entreprises Sonatrach, Alcost, Cosider et Bmt de la ville de Bejaia, dont le mode d'accès est direct. Nous avons utilisé l'entretien semi-directif afin de collecter des informations sur les conditions socioprofessionnelles des salariés en CDD dont les expériences sont, sans aucun doute, nuisibles et pouvant porter atteinte à leur santé physique et mentale, en rapport avec ce mode d'employabilité.

Notre objectif est de recueillir des récits en nous appuyant sur notre guide d'entretien. A cet effet, nous avons employé des dialogues ponctués par des interventions, des consignes et des relances, en utilisant l'enregistrement vocal afin de conserver l'extrait de l'entretien. Nous avons, ensuite entamer la phase, de retranscription et analyses des entretiens réalisés avec nos enquêtés. Abdel-halim Berretima cite « *L'analyse des entretiens d'une population en tant qu'entité sociologique ne peut être expliquée que par la nature et la retranscription des évènements ou des faits sociaux que suppose la logique de l'échange entre deux parties, conformément au sens expérimental de l'empirisme.* »<sup>8</sup> La retranscription des entretiens nous a permis d'analyser, et de connaître les différentes expériences des salariés en CDD et obtenir des résultats.

## 2-2:L'observation:

Nous avons constaté que les salariés ayant un contrat à durée déterminée trouvent souvent des difficultés à s'y retrouver dans leur milieu socioprofessionnel, contrairement à leurs collègues ayant un (CDI) contrat à durée indéterminée. Les contractuels ne peuvent pas s'exprimer devant leurs supérieurs et même pour réclamer leurs droits. Nous avons également constaté que ces derniers souffrent en silence, par rapport à l'influence et à la domination de leurs supérieures; sans oublier les mauvais traitements. Ils acceptent et continuent à travailler dans le but et dans l'espoir d'un éventuel renouvellement. Dans leurs discours, toutes les phrases tournent autour de la nomination, le souhait d'avoir un poste stable et de leurs contraintes par rapport à leur avenir et à leur statut social. Dans leur vie quotidienne, le sentiment d'être inférieurs aux autres

provoque une humiliation car ils n'arrivent pas à obtenir un emploi stable. Cela nous a réellement mené à nous poser plusieurs questions et à essayer d'étudier et de comprendre la situation des salariés avec un contrat à court terme et même ceux avec des contrats renouvelables. Ces derniers se sentent guidés et ne trouvent plus le bien-être et l'épanouissement dans l'exercice de leur activité. Ils sont constamment stressés et inquiets car la menace du licenciement est tout le temps présente. Cela influe sur la vie socioprofessionnelle, l'insécurité et l'inquiétude entraînant des problèmes de santé physique et mentale.

## **LA PREMIERE PARTIE**

### **Résultats de notre enquête.**

Dans chaque projet de recherche, le recours au volet pratique sur le terrain est plus que nécessaire. Dans notre cas, nous nous intéressons aux entreprises qui embauchent des personnes avec des contrats à durée déterminée (CDD). Il s'agit, en fait, des entreprises étatiques algériennes qui sont beaucoup plus de type économique, dont le choix a été fait selon le critère de la présence d'une précarité d'emploi.

Après le dépouillement de nos entretiens, nous avons déduit que la précarité de l'emploi peut cacher des réalités multiples, c'est pourquoi nous avons choisi d'étudier un échantillon de personnes qui vivent des situations particulières sur leur lieu de travail. Des situations causées plus particulièrement par des contrats de travail précaires. Pour cela, nous avons ciblé les salariés qui détiennent des contrats à durée déterminée.

**Tableau n°1:** la répartition de l'échantillon selon le sexe dans chaque entreprise.

| <b>Les entreprises</b> | <b>Sexe Masculin</b> | <b>Sexe Féminin</b> |
|------------------------|----------------------|---------------------|
| <b>Sonatrach</b>       | 28                   | 0                   |
| <b>Alcost</b>          | 4                    | 26                  |
| <b>Bmt</b>             | 5                    | 2                   |
| <b>Cosider</b>         | 15                   | 0                   |
| <b>Totale</b>          | <b>52</b>            | <b>28</b>           |

Source: enquête

En utilisant notre technique d'échantillonnage, nous avons obtenu un total d'enquêtés, composé de (52) hommes et (28) femmes au sein de l'ensemble des entreprises. Dans la première entreprise, l'ensemble de l'échantillon est du sexe masculin. Cela est dû à la nature de l'activité exercée. Tous nos enquêtés à Sonatrach appartiennent au département de la sûreté interne, une activité qui demande la présence du sexe masculin (28 hommes enquêtés).

À Alcost, la majorité de l'échantillon est du sexe féminin. C'est une usine de confection de vêtements. On rencontre plus de couturières à la chaîne que de couturiers (04 hommes et 26 femmes). Par contre à Cosider, le sexe masculin est seul présent car le caractère de l'entreprise l'exige (15 hommes enquêtés). Elle est active dans le domaine du bâtiment, des travaux publics et de l'hydraulique. Dans cette entreprise, notre échantillon regroupe les CDD qui sont tous des ouvriers exécutant des tâches physiques, pénibles attribuées uniquement au sexe masculin. A Bmt, on rencontre une certaine égalité entre les deux genres : c'est une entreprise à caractère industriel et commercial (05 hommes et 02 femmes).

### **CHAPITRE 1: Contrat à durée déterminée, un signe d'instabilité.**

La majorité de nos enquêtés vivent dans l'instabilité à cause de leur contrat de travail. Leur situation professionnelle se caractérise par l'incertitude et le flou total. Chose qui n'est pas du tout facile pour cet ouvrier : *« Je suis dans l'imprévisible. Je peux être victime d'un licenciement à tout moment. La charge de mon poste de travail et le renouvellement représentent pour moi de grandes inquiétudes... C'est un contrat qui condamne le salarié et le met dans une situation d'incertitude et de mal être absolu. En contrepartie, il arrange les entreprises. Dans ce cas, comment expliquez-vous ma situation ?.... Un CDD de 22 ans ! Ce contrat est vraiment pénible »* [Mr NS (47ans) et (22ans) en CDD] D'après cette révélation, la crainte de perdre son emploi ou d'être à n'importe quel moment résilié est considéré comme une menace et signe d'instabilité. D'autres enquêtés craignent vraiment la résiliation brusque du contrat car devant cette situation, seul le salarié risque de retomber dans le chômage.

Un autre enquêté ajoute: *« le cauchemar de licenciement ne me quitte jamais... cela est associé à une peur interne que je ressens souvent... c'est probablement la peur de perdre mon poste à n'importe quel moment, moi qui ai une famille à charge... vous voyez, [Bouge la tête], après (18 ans) de service, ma situation est toujours la même, instable et le futur est incertain par contre je ne connais que le mal être »* [ Mr AS (49ans) (18 ans) en CDD]

Mme AA atteste par rapport à sa situation précaire : *« Une situation d'instabilité à laquelle je pense tout le temps. Au début de ma carrière, j'étais très motivée et pleine d'énergie; mais là, je me sens épuisée »* [Mme AA, (32ans) (6ans) en CDD]

### **SECTION 1: L'instabilité dans l'emploi et précarité.**

Le contrat à durée déterminée est un contrat déstabilisant qui met directement le salarié face à la précarité. Quand l'instabilité, le bas salaire et l'incertitude s'associent, il n'y a que le terme précarité pour décrire la situation. Le CDD est également appelé contrat instable ou non conventionnel. Dans ce cas, la résiliation peut donc se faire à n'importe quel moment. C'est l'incertitude et le flou total. Le contractuel vit l'insécurité durant son parcours professionnel.

### **-Le CDD accentue l'insatisfaction chez les salariés.**

L'insatisfaction par rapport au revenu, se manifeste chez la majorité des salariés enquêtés recrutés, généralement, avec des contrats précaires et un bas salaire. C'est l'exemple de cette salariée précaire qui a trouvé un autre métier (dans l'informel), comme solution pour avoir un deuxième revenu. *« J'exerce un deuxième emploi dans l'informel, au noir et cela depuis très longtemps .... Ça m'épuise, c'est vrai. Ça nuit à ma santé, mais.... [Hausse sa tête].... Cette deuxième profession est un moyen pour satisfaire mes besoins financiers. Je souffre de stress et de pression et d'autres maladies comme... l'arthrose (Ostéoarthrite).... Mon deuxième emploi est toujours : couturière. Je suis donc tenue de respecter les délais. Mon patron me met énormément de pression. Les médecins disent que mes maladies sont dues à la pénibilité de mon travail »* [Mme NA (34 ans) (7ans) en CDD]

Nos enquêtés se plaignent alors de leur situation économique et financière car ils n'arrivent pas à subvenir à leurs besoins et répondre aux charges de leur quotidien. Ils qualifient leur salaire comme un salaire pitoyable ou minable. Mme DjA, flexible dans la chaîne à Alcost, elle travaille aussi au noir depuis (4 ans). Elle témoigne qu'elle se sent épuisée, suite à sa situation professionnelle. Mais elle trouve qu'un deuxième emploi dans l'informel peut l'aider à augmenter son salaire malgré les conséquences négatives de ce dernier : *« Je n'arrive plus à supporter. Je souffre énormément. Mon souhait est bien d'être nommée un jour, même si je ne suis pas satisfaite de mon salaire... que je juge minable par rapport à mon travail ; mais j'aurais au moins une assurance dans mon poste...»* [Mme DjA (29 ans), (bientôt 5 ans) en CDD]

## **SECTION 2: Les contrats courts sont en lien direct avec l'insatisfaction.**

Le salarié en CDD, souffre d'une insatisfaction suite à la flexibilité interne, il doit accomplir plusieurs tâches à la fois. Les entreprises profitent au maximum de cette catégorie de salariés vu leur statut précaire. Il est aussi nécessaire de soulever que la satisfaction par

rapport au revenu est très importante. Si le salaire est insuffisant, la satisfaction sera certainement absente, donc un deuxième emploi dans l'informel serait une solution, ajoutant aussi l'insatisfaction suite à la précarité des conditions de travail. Ceci se manifeste suite à la volonté de titularisation de la part des salariés et l'ignorance absolue de la part des chefs d'entreprises. Les salariés souffrent du manque de reconnaissance ne trouvant aucun signe de motivation.

Nos enquêtés réclament une titularisation car leur poste l'exige, mais l'entreprise ne répond pas à leurs appels, et les laisse toujours sous contrat. Leurs efforts fournis ne sont pas reconnus et aucune nomination n'est en vue. L'insatisfaction pour ces derniers, est par rapport à la reconnaissance de leurs efforts fournis sans aucune considération.

### **CHAPITRE 2: Contrats précaires et mal-être.**

Nos enquêtés vivent un mal-être quotidien. D'après les résultats obtenus, la majorité de nos enquêtés souffrent de leur situation à chaque instant et témoignent avoir des maladies suite au stress engendré par ce type de contrat. C'est le cas de Mr CHS : *«En tant que contractuel, j'ai toujours le moral au-dessous de zéro... Je vis un mal-être continu car depuis (15 ans), je travaille avec un contrat renouvelable. J'ai déjà exécuté au sud puis muté depuis (8ans) à Bejaia. Là, la souffrance est multipliée par deux.»* [Mr CHS (43 ans) (15 ans) en CDD]

Mr. CHS révèle aussi : *«À chaque fois que je veux contracter des crédits bancaires, dans le but de financer mes projets, je dois les endosser au nom de mon beau-père, car ma situation professionnelle ne me le permet pas ».* Il précise : *«Aucune banque n'octroie de crédits à un client non assuré dans son emploi.... [Rires]...On ne peut pas bouger en tant que contractuel. On est condamné .... Je ne vous parle pas aussi des conditions de travail où je suis sous-estimé et mal traité....»* Mr CHS affirme aussi être *«déprimé, moral à plat, moral à zéro je n'ai plus le plaisir et la joie de vivre. Cette situation me rend malade dans la majorité du temps.»*[Mr CHS (43 ans) (15 ans) en CDD].

Ces salariés souffrent non seulement à l'approche de la date de la fin de leurs contrats, mais aussi à cause de ce stress qui les accompagne dans leur vie quotidienne. Ce qui les pousse à dénoncer cette situation qu'ils qualifient d'inconfortable sur tous les plans par rapport à leurs collègues en CDI.

Notre enquêtée explique: *«je sens que tout le monde dans cette entreprise profite de ma situation et essaye d'exercer une pression sur moi... Depuis mon arrivée au sein de cette entreprise, je suis constamment stressée et je vis un mal être immense, j'endure deux types de stress, l'un*

lié au travail et l'autre au contrat de travail.» [Mme AA (32 ans) (6ans) en CDD]

### **SECTION 1: Les pressions au travail et le mal être des salariés précaires.**

La discrimination et la domination vécues par nos enquêtés les incitent forcément à affirmer que leur situation les préoccupe. Une partie des précaires lie leur mal-être à la sous-estimation et à l'excès de pression dû au travail. Une autre partie des salariés précaires révèle qu'ils n'ont jamais ressenti de la joie. Les précaires vivent un malaise quotidien. Ils ont contracté plusieurs maladies suite à leur stress. Ils vivent aussi des périodes de dépression qui les accompagne tout au long de leur carrière professionnelle.

#### **-La dégradation de la santé morale et physique des salariés précaires.**

L'état de santé de nos enquêtés s'est dégradé à cause du stress et de la crainte de perdre leur emploi: ils sont, en permanence, nerveux et de mauvaise humeur. Les conflits s'installent au travail, dans leurs foyers, et même au sein de la société. Leur relation sociale sont très limitées. Nos enquêtés sont toujours pensifs et vivent un isolement, une sensibilité. Ce qui les amène à avoir plusieurs conflits avec leurs collègues (CDI) les salariés en contrat à durée indéterminé.

*«En dépit de mon jeune âge, j'ai l'impression que mon état de santé se dégrade davantage. Je ne supporte plus les pressions subies au point de penser sérieusement à quitter l'entreprise...Vu les conflits que j'ai avec beaucoup de mes collègues, je pique souvent des crises de panique et de dépression...Oui, en conflit avec la majorité de mes collègues. Même mes relations avec les membres de ma famille se sont détériorées. Je deviens de plus en plus nerveuse.»* [Mme AA (32ans) (6ans) en CDD]

*«La souffrance est toujours présente, notamment sur le plan moral ce qui s'est répercuté négativement sur mon comportement au quotidien et sur ma santé... J'étais hospitalisé à plusieurs reprises à cause du travail, ça me stress beaucoup...ce stress s'accroît à l'approche de la fin du contrat.»* [Mr AS (49 ans) (18 ans) en CDD]

La précarité de l'emploi se voit en rapport direct avec la dégradation de l'état de santé des salariés. Une réalité à ne pas ignorer ou à négliger. La santé physique et mentale des salariés est souvent atteinte. C'est le cas de Mr BS : *«Ces maladies sont liées à ma situation actuelle au travail. J'ai commencé à les développer suite à mon parcours professionnel ...J'ai failli être paralysé.»* [Mr BS (47 ans) (20 ans) en CDD]

La majorité des répondants estiment que leur état de santé physique se dégrade suite à la précarité. Plusieurs maladies sont causées par ces conditions de travail: Mme SA, elle travaille à la chaîne comme coupeuse révèle: *«Je me suis coupée le doigt comme vous le voyez. Je suis presque tout le temps chez le médecin. J'ai perdu ma santé...»*. [Mme SA (34ans) (6 ans) en CDD] Les pressions et les tensions subies sont aussi l'un des facteurs.

À priori, à cause de leur travail, nos enquêtés déclarent avoir contacté plusieurs maladies, tels que:(diabète, hypertension), suite à leur situation actuelle et durant leur parcours professionnel. Ils ont également été sujets aux allergies, à l'arthrose et aux maux de dos; cela par rapport aux conditions de travail. Les pressions et les tensions subies poussent les CDD à penser même au suicide aux sentiments d'inquiétude et d'incertitude.

## **SECTION 2: Le rendement professionnel des salariés précaires.**

La majorité de nos enquêtés se sentent démotivés dans leur lieu de travail suite à leur situation ; ce qui influe sur leur rendement professionnel. Le manque de considération et de reconnaissance de l'effort fourni les pousse à être moins rentables et à donner peu.

C'est le cas de Mr AS *«Bien que mon rendement soit le même du fait que j'ai pris l'habitude de faire ce travail, mais ces dernières années, je me sens épuisé ... [il sourit..].Démoralisé ...vous savez, je ne veux plus de leur nomination...Trouvez-vous normal qu'après (18 ans) de service et de sérieux dans le travail, je me retrouve toujours à la merci des responsables pour renouveler mon contrat?...Si je suis reconduit tout ce temps, cela veut dire que je suis quand même important pour cette entreprise et pourtant je ne suis pas nommé!»* Rajoute-t-il *«...il y a eu des moments où je ne supporte plus rien, je me dispute pour des choses banales. C'est juste pour me débarrasser de cette pression.»* [Mr AS (49 ans) (18 ans) en CDD]

Les enquêtés précaires ne trouvent aucun intérêt à fournir d'efforts pour l'entreprise car leur santé se dégrade de plus en plus. Mr AS révèle aussi *«Je me sens ignoré dans cette entreprise. Je me pose toujours une question qui me rend très malade... [Moments de silence].... Pourquoi suis-je toujours sous contrat et dans un poste instable? .....Je n'ai pas le droit d'être à l'aise après ces années? (18 ans) .... Pour vous dire la réalité des choses, je fais le minimum, je ne me donne pas à fond car je sens que je travaille pour rien, du fait que je suis toujours étranger dans cette entreprise ...Aucun signe de motivation...»* [Mr AS (49 ans) (18

ans) en CDD]. La démotivation des précaires, suite à leur situation, influe d'une manière ou d'une autre sur leur rendement, en les poussant ainsi à ne pas fournir assez d'efforts au travail.

D'autre part, la conscience professionnelle du salarié précaire ne lui permet pas de négliger les tâches qui lui sont attribuées au travail, malgré sa situation critique. C'est le cas de Mr Sb, annonce: *«Et voilà où j'en suis !... je mérite un CDI, j'accomplis convenablement mes tâches et je ne profite même pas de mon temps libre au travail. J'exerce d'autres tâches..., juste pour que je sois distingué et enfin être titulaire...»* [Mr SB (27 ans) (5ans en CDD)]

## LA DEUXIEME PARTIE

### Analyse et discussion

L'interprétation et l'empiricité constituent l'étape la plus importante de notre recherche. Ils nous ont permis d'obtenir des réponses aux questionnements et aux hypothèses préalablement émises. Ils nous ont également aidés à comprendre et à démontrer les effets du travail précaires sur les personnes concernées.

### CHAPITRE 1: Les contrats à durée déterminée en relation avec la santé

Il est souvent commun d'entendre que les entreprises privées sont les plus réputées par ce type de contrat mais finalement, même les entreprises étatiques y font recours, et parfois d'une manière excessive. A ce sujet R. Castel précise que *«les contrats courts ont augmenté plus vite dans le public que le privé.»*<sup>9</sup>, ce qui explique en quelques sorte, notre choix. Aussi, est-il important de signaler que ces entreprises étatiques préfèrent opter pour ce type de contrats en dépit de l'existence des postes stratégiques et techniques qui nécessitent forcément une certaine stabilité. Ce type d'employabilité avec contrat instable peut nuire gravement à la santé des salariés et causer plusieurs dommages au détriment de la santé du salarié; c'est ainsi que nos résultats de recherche le démontrent. La dégradation de la santé morale et physique des salariés précaires des entreprises de notre enquête est également un facteur de démotivation, de laxisme et de négligence au travail, ce qui n'est pas sans conséquences sur leur rendement professionnel.

La santé au travail est alors une approche totale, en termes de santé qui vise toutes les personnes dans un lieu de travail ainsi que l'organisation dans son ensemble. La santé au travail englobe plusieurs aspects en relation avec les conditions physiques et psychosociales, l'environnement, ou même avec les pratiques en matière de santé.

## **SECTION 1: La santé mentale et physique des salariés contractuels.**

Selon la définition commune de l'organisation mondiale de la santé (OMS) et de l'organisation internationale du travail (OIT), la santé au travail vise trois objectifs distincts:

- Entretenir un haut degré de bien-être physique, mental et social des salariés.
- Anticiper les risques auxquels les employés sont confrontés sur leur lieu de travail, afin de les protéger de tous les dommages.
- Maintenir les salariés dans un emploi adapté à leurs capacités physiologiques et psychologiques.

Cette approche prend en considération une grande diversité d'aspects liés à la santé:

Condition et environnement de travail, prévention de l'altération de la santé, maintien à l'emploi suite aux problèmes de santé.

Nos enquêtés vivent le contraire de ces objectifs cités par L'OMS tant sur le plan physique que mental car ils souffrent énormément de leur précarité au travail,

### **CHAPITRE 2: Les effets des contrats à statuts précaires.**

Les divers aspects de la précarisation du travail et de l'emploi ont des conséquences multiples sur la santé des individus. Dans sa thèse, Valentine Helardot écrit *«En effet, une mise en jeu de la santé est de plus en plus forte avec les évolutions actuelles du travail et de l'emploi.»*<sup>10</sup> Les difficultés financières les empêchent d'avoir un mode de vie convenable sur le plan santé, ce qui les amène à renoncer aux soins. Simultanément, les incertitudes sur le devenir professionnel se traduisent par des sentiments d'inquiétude et d'angoisse qui sont pathogènes dans la vie professionnelle.

De son côté, Serge Paugam déclare au sujet de l'instabilité du travail qui se traduit par des souffrances et des inquiétudes concernant l'avenir professionnel : *«Ne pas pouvoir prévoir son avenir en raison des menaces qui pèsent sur son emploi peut également être une source de souffrances.»*<sup>11</sup> Aussi, selon Belkacem et Montcharmont, le salarié précaire dégage également un sentiment de fragilité suite à sa situation *«Une fragilité psychologique: en raison du caractère temporaire de son travail, la difficulté pour le travailleur de se projeter dans l'avenir.»*<sup>12</sup>

Concernant la stabilité des contrats précaires, on entrevoit alors la vertu de la déstabilisation, de la précarisation au travail qui pousse le salarié à

faire toujours ses preuves, et à se faire valider en permanence. C'est l'avis de Danielle Linhart: «*La mobilité, l'évaluation systématique et l'isolement (aux côtés de la tension permanente entre objectifs difficilement conciliables), sont alors des facteurs de vulnérabilité, de fragilisation et de souffrances. Ce sont les formes que prend la précarisation des salariés.*»<sup>13</sup> .Le salarié précaire souffre généralement des tensions liées aux charges de sa famille: «*Le travail n'est plus un travail. C'est plutôt, la possibilité d'accéder au logement. Ce qui influe directement sur la vie conjugale ou affective.*»<sup>14</sup>

Nous pouvons dire que l'emploi précaire est une barrière à l'accession au logement, occuper un emploi instable donne cette conception : «*la précarité de l'emploi est d'autant plus préoccupante qu'elle a des conséquences négatives sur l'insertion sociale en particulier. L'accès au logement est beaucoup plus difficile pour les salariés qui ne sont pas titulaires d'un poste stable.*»<sup>15</sup> Il est évident que la précarisation de l'emploi rend probable la précarité des conditions de vie (instabilité, incertitude, mal être et parfois salaire pitoyable).

### **SECTION 1: Précarité de l'emploi et insécurité socioprofessionnelle.**

Concernant les salariés précaires, nous avons constaté qu'ils ne sont pas satisfaits de leur revenu. Le salaire est attesté pitoyable. Aucune considération, ni reconnaissance quant au travail fourni; dans le cas contraire, une nomination serait à leur égard. Aussi, les salariés sont insatisfaits de leurs rapports sociaux car ils vivent dans le déni suite à leur situation et se voient inutiles dans la société : ils n'arrivent pas à garder un poste fixe. Leur estime de soi est presque absente.

Serge Paugam désigne et explique trois éléments fondamentaux pour arriver à la satisfaction au travail: «*L'homo faber* renvoie bien entendu à l'acte de travail lui-même et à l'épanouissement qu'il procure à celui qui le réalise, au sens où il lui permet de s'affirmer dans une œuvre précise. La satisfaction, dans ce cas, relève des valeurs intrinsèques que l'homme attribue au travail. *L'homo economicus* implique une attitude plus instrumentale au travail. La satisfaction dépend alors de la rétribution de celui-ci en fonction d'un marché. Dans le système économique des sociétés contemporaines, l'élément fondamental serait donc le salaire, mais aussi les éventuels avantages matériels complémentaires du travail. Pour qualifier ces formes de rétribution, plusieurs auteurs parlent de valeurs extrinsèques du travail. Enfin, *l'homo sociologicus* postule que tout travail s'exerce dans un cadre social : la qualité des relations qui s'établissent entre les hommes et la

reconnaissance que ces derniers en retirent, constituent un facteur essentiel de la satisfaction.»<sup>16</sup>

Nos résultats démontrent que nos enquêtés ne disposent pas de ces éléments dans leur milieu du travail. Leur environnement est tout à fait le contraire. La satisfaction au travail semble irréalisable pour ces derniers. Henri Lacheman et al estiment que *«l'amélioration de la santé psychologique au travail ne doit pas se limiter à la gestion du stress professionnel. Le vrai enjeu est le bien-être des salariés et leur valorisation comme principale ressource de l'entreprise.»*<sup>17</sup>

En terme général, nous pourrions dire que les contrats à durée déterminée ont des répercussions sur ceux qui les détiennent. Ces effets peuvent se résumer comme suit :

Le contrat à durée déterminée (CDD) accentue l'instabilité, l'insatisfaction, et le mal-être des salariés des entreprises Sonatrach, BMT, Alcost et Cosider dans la ville de Bejaia. Ils souffrent d'insécurité en rapport avec leur statut et leur employabilité.

Les travailleurs précaires sont soumis à des pressions considérables dans leur environnement professionnel en raison des contrats instables. On leur impose d'accepter toutes sortes de maltraitements et d'exploitations. Ils accordent une grande importance à la conservation de leur poste et à l'obtention d'une source de revenu, même dans des conditions difficiles. Enfin Pierre Bourdieu cite *«La précarité s'inscrit dans un mode de domination d'un type nouveau, fondé sur l'institution d'un état généralisé et permanent d'insécurité, visant à contraindre les travailleurs à la soumission, à l'acceptation de l'exploitation. Pour caractériser ce mode de domination qui, bien que dans ses effets, il ressemble de très près au capitalisme sauvage des origines...»*<sup>18</sup>

### **Conclusion.**

Les contrats à durée déterminée se développent alors très rapidement avec une forte représentation du travail à temps partiel. Certes, toutes les mesures visent à favoriser la création d'emploi mais elles ont surtout contribué à amplifier les contrats précaires d'une part, et à délaissier la santé des salariés d'autre part. L'atteinte à l'état de santé physique et moral des salariés en CDD, affecte leurs conditions de vie, leurs relations sociales, familiales et professionnelles. Ceci met le salarié dans des situations d'instabilité, d'incertitude et d'insatisfaction.

### **Bibliographie:**

#### **Livre :**

1-Berretima Abdel-Halim, *La scientificité de l'empirisme en sociologie*, L'harmattan logique social, P222.

2-Paugam Serge, *le salarié de la précarité*, les nouvelles formes de l'intégration professionnelle, Ed quadrige PUF, P437.

### Article de revue:

1-Belkacem Rachid et Montcharmont Laurence, « Analyse des conditions de travail des travailleurs intérimaires », *Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé*[En ligne], 14-2|2012, mis en ligne le 01 novembre 2012, P14.

2-Castel Robert, « De l'insécurité sociale à la montée des incertitudes », *Profession bonne lieu les «5 à 7»N°15*, 11 mai 2010, P12.

3-Castel Robert, « Au-delà du salariat ou en deçà de l'emploi ? l'institutionnalisation du précarariat », *Repenser la solidarité sous la direction de PAUGAM Serge (PUF) DC 2007*, PP 11-14.

4-Helardot Valentine, « Précarisation du travail et de l'emploi: quelles résonances dans la construction des expériences sociales ? » *revue empan, n 60 éditeur ÈRES*, 2005, PP30-37.

5-Glaymann Dominique, « Comment l'intérim socialise les jeunes salariés », dans : Patrick Cingolani éd., *Un travail sans limites ? Subordination, tensions, résistances, Èrès*, « Clinique du travail », Toulouse, 2012, PP143-164.

7-Linhart Danielle, « modernisation et précarisation de la vie au travail », *papers de CEIC # N°43 -marzo*, 2009, P1

### Article du séminaire:

1-Bouffartigue Paul, «Précarité» : *de quoi parle-t-on ?* Second séminaire Tramed “ Les problématiques du travail dans l'espace euro - méditerranéen en crise : précarité et jeunes générations ”, Halshs-01215834v2, Oct. 2015, Italie, P17.

2-Bourdieu Pierre, « La précarité est aujourd'hui partout », *contre feux, éd Liber Raisons d'agir* Intervention lors des Rencontres européennes contre la précarité. Décembre Grenoble 1997, P12-13.

3-Cahuc Pierre, Kramarz Francis, « de la précarité a la mobilité : vers une sécurité sociale professionnelle : » Rapport officiel Rapport au ministre de l'Économie, des Finances et de l'Industrie et au ministre de l'Emploi, du Travail et de la Cohésion sociale rapport au ministre de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale,6 décembre,Paris 2004,P202.

4-Lacheman Henri, Larose Christian, Penicaud Muriel, Avec le support de Moleux Marguerite, « bien être et efficacité au travail, 10 propositions pour améliorer la santé psychologique au travail », Rapport fait à la demande du premier ministre, membre de l'inspection générale des affaires sociales, février 2010, P02.

### Sites internet :

1-Lerouge Loïc, « Les effets de la précarité du travail sur la santé : le droit du travail peut-il s'en saisir ? », *Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé* [En ligne], 11-1 | 2009, mis en ligne le 01 mai 2009, consulté le 19 mars 2020. URL : <http://pistes.revues.org/2306> ; DOI : 10.4000/2306, P24.

2-Glaymann Dominique, «Les dangers de la multiplication des stages», consulté, la vie des idees.fr, consulté le 1 avril 2019, ISSN : 2105-3030. URL: <http://www.laviedesidees.fr/Les-dangers-de-la-multiplication.html>, P11.

---

PAUGAM Serge, *le salarié de la précarité*, les nouvelles formes de l'intégration <sup>1</sup> professionnelle, Ed quadrigue PUF, P64.

GLAYMANN Dominique, « Comment l'intérim socialise les jeunes salariés », dans : <sup>2</sup> Patrick Cingolani éd, *Un travail sans limites ? Subordination, tensions, résistances, Érés*, « Clinique du travail », Toulouse, 2012, P159.

<sup>3</sup>BOUFFARTIGUE Paul, «Précarité» : *de quoi parle-t-on ?* Second séminaire Tramed " Les problématiques du travail dans l'espace euro - méditerranéen en crise : précarité et jeunes générations ", Halshs-01215834v2, Oct. 2015, Italie, P1.

<sup>4</sup>LEROUGE Loïc, « Les effets de la précarité du travail sur la santé : le droit du travail peut-il s'en saisir ? », *Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé* [En ligne], 11-1 | 2009, mis en ligne le 01 mai 2009, consulté le 19 mars 2020. URL : <http://pistes.revues.org/2306> ; DOI : 10.4000/pistes.2306, P1.

<sup>5</sup>GLAYMANN Dominique, « Les dangers de la multiplication des stages », *laviedesidees.fr*, 1 avril 2019, ISSN : 2105-3030. URL: <http://www.laviedesidees.fr/Les-dangers-de-la-multiplication.html>, P5.

CASTEL Robert, « De l'insécurité sociale à la montée des incertitudes », *Profession* <sup>6</sup> bonne lieu les «5 à 7»N°15,2010, P5.

<sup>7</sup>LEROUGE Loïc, « Les effets de la précarité du travail sur la santé : le droit du travail peut-il s'en saisir ? », *Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé* [En ligne], 11-1 | 2009, mis en ligne le 01 mai 2009, consulté le 19 mars 2020. URL : <http://pistes.revues.org/2306> ; DOI : 10.4000/2306, P5.

<sup>8</sup>BERRETIMA Abdel-Halim, *La scientificité de l'empirisme en sociologie*, L'harmattan logique social, P132.

CASTEL Robert, *au-delà du salariat ou en deçà de l'emploi ? L'institutionnalisation* <sup>9</sup> *du précarariat*, Repenser la solidarité sous la direction de PAUGAM Serge (PUF) DC 2007, PP 11-14.

<sup>10</sup>HELARDOT Valentine, Helardot Valentine, « Précarisation du travail et de l'emploi: quelles résonances dans la construction des expériences sociales ? » *revue empan*, n 60 éditeur ÉRES, 2005, P3

PAUGAM Serge, *le salarié de la précarité*, les nouvelles formes de l'intégration <sup>11</sup> professionnelle, éd quadrigue PUF, P25.

<sup>12</sup>BELKACEM Rachid et MONTCHARMONT Laurence, «Analyse des conditions de travail des travailleurs intérimaires », *Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé* [En ligne], 14-2 | 2012, mis en ligne le 01 novembre 2012, P3

LINHART Danielle, « modernisation et précarisation de la vie au travail », *papels de* <sup>13</sup>  
*CEIC # N°43* -marzo, 2009, P1

<sup>14</sup>CASTEL Robert, « De l'insécurité sociale à la montée des incertitudes», *Profession bonne lieu les* «5 à 7»N°15, 11 mai 2010, P5.

<sup>15</sup>CAHUC Pierre, KRAMAZ Francis, « de la précarité a la mobilité : vers une sécurité sociale professionnelle : » Rapport officiel Rapport au ministre de l'Économie, des Finances et de l'Industrie et au ministre de l'Emploi, du Travail et de la Cohésion sociale rapport au ministre de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale,6 décembre, Paris 2004,P21

PAUGAM Serge, *le salarié de la précarité* , les nouvelles formes de l'intégration <sup>16</sup>  
professionnelle, éd quadrigue PUF, Paris, 2000, P44.

<sup>17</sup>LACHEMAN Henri, LAROSE Christian, PENICAUD Muriel, Avec le support de MOLEUX Marguerite, « bien être et efficacité au travail, 10 propositions pour améliorer la santé psychologique au travail », Rapport fait à la demande du premier ministre, membre de l'inspection générale des affaires sociales, février 2010, P2.

<sup>18</sup>BOURDIEU Pierre, « La précarité est aujourd'hui partout », *contre feux, éd Liber Raisons d'agir* Intervention lors des Rencontres européennes contre la précarité. Décembre Grenoble 1997, P12-13.