

UNIVERSITE D'ALGER 2
Faculté des Sciences Sociales
Département de Psychologie

**L'impact du contexte de précarité de
l'emploi sur les représentations sociales
des jeunes quant à leur avenir
professionnel**

**Thèse présentée en vue de l'obtention du doctorat des
sciences en psychologie sociale**

Réalisée par : sous la direction du

Latifa TAÏBOUNI

Professeur Rachid MESSILI

Année universitaire : 2017– 2018

Remerciements

Je souhaiterais exprimer ici ma reconnaissance à tous ceux qui m'ont apporté leur aide dans la réalisation de ce travail.

Je remercie en premier lieu mon directeur de thèse, monsieur le Professeur Rachid MESSILI pour sa confiance, sa disponibilité et ses critiques pertinentes qui m'ont guidée tout le long de ce travail. Qu'il trouve ici l'expression de ma profonde gratitude.

Mes remerciements vont aussi au professeur Ahmed FADLI pour nos discussions enrichissantes, ses conseils précieux et ses encouragements.

Je remercie également les responsables du Ministère du Travail et de la Protection Sociale, qui m'ont consacré du temps malgré leur charge de travail importante, et qui m'ont fourni des informations utiles et concrètes sur le problème étudié.

Puissent également les responsables des entreprises Sonelgaz, Toyota Algérie et Sovac, croire en ma profonde reconnaissance pour avoir contribué par leurs informations au bon déroulement de mon enquête.

Enfin, je tiens aussi à remercier l'ensemble des jeunes qui ont consenti de bonne grâce à faire partie de l'échantillon d'étude de ma recherche.

*Je dédie cette thèse à la mémoire de mon défunt mari
TAIBOUNI Abdelkader.*

*Je la dédie aussi à mes enfants, Nabila, Mahmoud,
Amina et Abdel Nasser , à mon beau-fils Amar, ma
belle-fille Nachida et mes petits-enfants Camelia ,
Rayan , Ania et Dina.*

Merci à tous pour votre soutien et votre patience

RESUME

Ce qui caractérise l'environnement de nos jours est le changement rapide dont il est l'objet et qui touche à tous les aspects de la vie.

Le domaine de l'emploi n'est pas en reste et l'on y constate un abandon progressif du modèle traditionnel de l'emploi durable qui constituait la norme. À partir des années 80 des formes atypiques d'emploi se développent parallèlement à un changement du travail tant dans ses contenus que dans son organisation. L'emploi précaire, n'assurant du travail que de manière épisodique et aléatoire, se développe pour répondre à la recherche par des employeurs d'une plus grande flexibilité de la main-d'œuvre.

La question se pose alors de savoir ce que ressentent, dans ce contexte les individus, plus particulièrement les jeunes et quelles sont leurs représentations sociales quant à leur avenir professionnel.

Les représentations sociales ne sont pas seulement une grille de lecture neutre de la réalité, elles ont aussi une fonction évaluative et impliquent une prise de position par rapport au monde et aux événements et par là-même des intentions de comportement. Cette évaluation du monde qui les entoure peut aboutir à la perception d'un écart entre les exigences de ce dernier et les ressources propres de l'individu. Se pose alors également la question de savoir ce que la perception de cette divergence peut avoir comme impact sur leur vécu psychologique en termes de stress. À ce sujet de nombreux chercheurs ont montré que les effets de l'événement stressant sur un individu dépendent largement de ses capacités adaptatives ainsi que d'autres paramètres.

Notre travail s'inscrit dans le prolongement de ces recherches et notre objectif est de déterminer le rôle de certaines ressources personnelles et des ressources sociales dans ces capacités d'adaptation.

À cet effet, un tour d'horizon important mais nécessaire de la littérature scientifique constitue notre première partie. Les résultats d'une enquête, leur analyse et leur interprétation visant à vérifier l'existence de corrélations entre les ressources personnelles et sociales d'une part et la perception de stress d'autre part constitue la deuxième partie de notre travail.

D'une façon générale, les résultats obtenus étayent les approches qui soulignent le rôle des ressources personnelles et sociales dans la perception de stress.

ملخص :

ما يميز محيطنا الحالي هو التغير السريع الذي يشكل موضوعا يمس مختلف جوانب الحياة . لذلك فإن مجال الشغل تأثر أيضا بهذا التغير حيث بدأ النمط التقليدي للعمل الدائم يتلاشى . ومنذ بداية الثمانينات تطورت أنماط غير نموذجية للشغل وهذا بالموازاة مع التغيرات الحاصلة سواء على مستوى المحتوى أم التنظيم .

العمل اللامستقر لا يفر الشغل سوى بشكل عرضي واعتباطي ، حيث يتطور من أجل الاستجابة لمتطلبات الموظفين المرزبين ..

وهذا ما يجعل السؤال الذي يطرح نفسه هو ما يشعر به الأفراد في هذا السياق اللامستقر، وعلى وجه الخصوص الشباب وما هي تصوراتهم الاجتماعية فيما يرتبط بمستقبلهم المهني ؟ نشير إلى أن التصورات الاجتماعية لا تشكل شبكة قراءة حيادية للواقع فقط بل تتعدى ذلك لممارسة وظيفة تقييمية وتفرض اتخاذ موقف تجاه العالم والأحداث بالإضافة إلى السلوكات. هذا التقييم للعالم المحيط بهم يمكن أن يؤدي إلى إدراك فجوة بين متطلبات هذا الأخير والموارد الشخصية للفرد. الأمر الذي يجعلنا نفكر أيضا في سؤال حول هذا الإدراك للاختلاف وما يشكله من أثر حول المعاش النفسي من حيث الضغط .

في هذا الاتجاه بين العديد من الباحثين أن الآثار التي يخلفها الحدث الضاغط على الفرد ترتبط بقدراته التكيفية بالإضافة إلى جملة أخرى من المتغيرات.

دراستنا الحالية تنحصر ضمن مسار هذه البحوث ، وهدفنا محدد في دور بعض المتغيرات الفردية والموارد الاجتماعية في القدرات التكيفية.

لذلك قمنا بجولة حول أدبيات الموضوع واطلعنا على التراث السيكلوجي كخطوة أولى ثم قمنا بدراسة استطلاعية وحللنا نتائجها محاولين معرفة العلاقة بين الموارد الشخصية والاجتماعية من جهة وإدراك الضغط من جهة أخرى والتي شكلت جزءا اخر من دراستنا.

بشكل عام النتائج المتحصل عليها تتفق مع التناولات التي تؤكد دور الموارد الشخصية

والاجتماعية في إدراك الضغط

TABLE DES MATIERES

INTRODUCTION	1
Cadre général de la problématique	4
Hypothèses	22
Définitions opérationnelles des concepts	25
Raisons et Objectifs	29
PREMIERE PARTIE : CADRE THEORIQUE	31
CHAPITRE I : Le travail et l'emploi	32
SECTION1: Le travail	33
1- Etymologie	33
2- Historicité du concept de travail	34
3- La vision négative du travail dans certaines sociétés	35
4- La promotion du travail	36
5- Karl MARX (1818- 1883)	37
6- Emile DURKHEIM (1858-1917)	39
6-1. La division du travail	39
6-2. La fonction de la division du travail	40
6-3. Les causes de la division du travail et les conditions de son fonctionnement	40
7- Max WEBER (1864- 1920)	41
8- L'approche psychanalytique du travail	43
A- Les débuts	43
1- Sigmund FREUD (1856- 1939)	43
1-1. Le soubassement théorique	43
1-2. Le sens du travail	44

2-	Ives HENDRICK (1898- 1972)	45
3-	Erick ERIKSON (1902- 1994)	46
4-	Barbara LANTOS (1896-1962)	47
	B- Les psychanalystes modernes	49
1-	Roland GUINCHARD	49
2-	Christophe DEJOURS (1949)	50
2-1.	De la psychopathologie à la psychodynamique du travail	50
2-2.	Subjectivité et travail	52
2-3.	L'intelligence au travail et le corps	53
2-4.	La subjectivité entre travail et sexualité	54
	SECTION 2 : Les détracteurs de la centralité du travail	55
1-	Hannah ARENDT (1906-1975)	55
2-	André GORZ (1923-2007)	57
3-	Jérémy RIFKIN (1945)	59
4-	Dominique MÉDA (1962)	60
	SECTION 3 : Travail et emploi	62
1-	Activité, travail, emploi	63
2-	Chômage et relation d'emploi	64
	SECTION 4 : Les formes d'organisation du travail	65
1-	Les approches technocratiques	66
1-1.	Le Taylorisme	66
1-2.	Les Relations Humaines	68
a/-	L'expérience de HAWTHORNE	68
b/-	Les besoins sociaux et l'influence du groupe	69
c/-	Les critiques adressées à l'œuvre de MAYO	69

1-3. L'enrichissement des tâches	70
a/- La théorie bifactorielle des satisfactions	70
b/- La théorie de HERZBERG, simplification de la hiérarchie des besoins de MASLOW	71
c/- Les conséquences sur l'organisation du travail	72
d/- Les critiques	73
2- Les démarches libérales	74
2-1. Le groupe d'auto-formation	74
2-2. Le Développement des organisations	75
a/- Origine	75
b/- Apports et limites du Développement des organisations	77
2-3. Le courant socio-technique	77
2-3.1. Le TAVISTOCK Institute	78
a/- Apports théoriques et pratiques	78
b/- Les critiques adressées au courant socio-technique	79
2-3.2. La démocratie industrielle en Norvège	80
a/- Origine : Le décalage entre société et monde du travail	80
b/- Principes et valeurs	81
c/- Apports et limites du courant socio-technique	81
Conclusion	82
SECTION 5 : L'ouverture vers la flexibilité	83
SECTION 6 : Les conditions économiques et juridiques des emplois précaires.	85
1- Le contexte économique	85
1.1. La transition vers l'économie de marché et la mondialisation	85
1.2. Les retombées sociales	85

1-3. L'impact sur les entreprises	86
1-4. La flexibilité du marché du travail	86
1-5. Les principaux types d'emploi flexible	87
2- Le contexte juridique	89
2-1. L'évolution du droit du travail en Algérie	89
a/- La période transitoire	90
b/- La période de l'idéologie socialiste	90
c/- La période d'ouverture libérale	92
2-2. La relation de travail	92
2-3. Le contrat à durée déterminée	93
a/- Son évolution	93
b/- Le CDD en Algérie	96
Conclusion	99
	100
CHAPITRE II : Les jeunes	
SECTION 1 : Le concept de jeunesse	101
1- Problème de terminologie et de conceptualisation	101
2- Quelques définitions	101
2-1. En psychologie	101
2-2. Sur la base de l'âge	102
2-3. En sociologie	102
SECTION 2 : L'évolution de la jeunesse	104
1-Allongement de la jeunesse	104
2- Mutation du parcours jeunesse	105

Conclusion	106
CHAPITRE III : Les représentations sociales	108
SECTION 1 : Origine du concept	109
1- Emile DURKHEIM	109
2- L'apport de l'anthropologie et de l'ethnologie	110
3- La psychologie sociale	110
4- Opinions, attitudes, représentations sociales	111
5- Sujet et objet dans les représentations sociales	112
SECTION 2 : Qu'est-ce qu'une représentation sociale ?	113
1- Les représentations mentales	113
2- Les représentations sociales	114
a/- Une élaboration socio-cognitive	114
b/- Héritage et altérité	115
c/- Contenu et processus	116
SECTION 3 : Fonctions et conditions d'émergence des représentations sociales	117
1- Fonctions des représentations sociales	117
1-1. La fonction cognitive ou fonction de savoir	118
1-2. La fonction identitaire	118
1-3. La fonction d'orientation	118
1-4. La fonction de justification	119
2- Conditions d'émergence d'une représentation sociale	119
SECTION 4 : Construction et structure d'une représentation sociale	120
1- Etapes de la construction d'une représentation sociale	120
1-1. L'objectivation	120

1-2. L'ancrage	122
2 - Structure des représentations sociales	124
1- Le noyau central	124
1-1. Fonctions du noyau central	124
1-2. L'importance qualitative d'un élément central	125
2- Le système périphérique	126
2-1. La fonction de concrétisation	127
2-2. La fonction d'adaptation au changement	127
2-3. La fonction d'individuation	127
Conclusion	128
CHAPITRE IV : Le stress	129
Etymologie du mot stress	130
SECTION 1 : Les théories biologiques du stress	131
1- Les travaux de Cannon et Selye sur le stress	131
2- Critiques du modèle de Selye	133
SECTION 2 : Les théories cognitives du stress	134
1- La théorie de l'attribution	135
2- La théorie des constructions personnelles de Kelly	137
3- Le modèle cognitif de Beck	138
SECTION 3 : Les modèles transactionnels du stress	140
1- L'évaluation	141
2- Les processus d'adaptation ou coping	142
2-1. Définition	142

2-2. Classification des stratégies de coping	143
2-3. Efficacité des stratégies de coping	144
3- Stress objectif et stress perçu	147
Conclusion	148
CHAPITRE V: Le sentiment d'efficacité personnelle	150
1-Originine du concept	151
1-1. La théorie sociale cognitive	151
1.2. Le sentiment d'efficacité personnelle	152
2- Développement du concept	153
3- Construction et modification du sentiment d'efficacité personnelle	154
4- Le sentiment d'efficacité personnelle et l'estime de soi	156
5- Les domaines d'application du sentiment d'efficacité personnelle	157
CHAPITRE VI : Le lieu de contrôle	160
1- Origine du concept : la théorie de l'apprentissage social	161
2- Le lieu de contrôle	162
3- Lieu de contrôle et stress	162
4- Internalité et valeur sociale des individus	163
5- Locus de contrôle et notions proches	164
5-1. Locus de contrôle et contrôle perçu	164
5-2. Locus de contrôle et attribution causale	165
Conclusion	165
CHAPITRE VII : L'optimisme	166
1- La théorie de Scheier et Carver ou la disposition à l'optimisme	167
1-1. Origine du concept	167

1-2.	Définition de la disposition à l'optimisme	168
1-3.	Les recherches sur la disposition à l'optimisme	168
1-4.	Les sources de la disposition à l'optimisme	169
2-	La théorie de Seligman ou le style explicatif	170
2-1.	Origine du concept	170
2-2.	Définition de l'optimisme à partir du style explicatif	171
2-3.	Les recherches sur le style explicatif	172
2-4.	Les sources du style explicatif	173
	Conclusion	174
 CHAPITRE VIII : Le soutien social		176
1-	Historique	177
2-	Les définitions	178
3-	Soutien social reçu et soutien social perçu	179
3-1.	Le soutien social reçu	179
3-2.	Le soutien social perçu	180
4-	Soutien social et stress	180
	Conclusion	182
 DEUXIEME PARTIE : ASPECTS PRATIQUES		183
I-	Le choix de la méthode	184
II-	L'échantillon	185
1-	Les conditions du choix de l'échantillon	185
2-	Caractéristiques de l'échantillon	186
2-1.	Répartition par sexe	186
2-2.	Répartition par catégories d'âge	186
2-3.	Répartition selon l'état civil	188

2-4. Répartition des sujets par niveau de formation	188
2-5. Répartition par types d'emplois occupés	189
2-6. Répartition selon l'expérience professionnelle	190
III- Les techniques d'investigation	190
1- Dans la pré-enquête	190
1-1. La documentation	190
1-2. Les entretiens	191
2-Dans l'enquête	192
2-1. Le questionnaire	192
1°) Les motifs du choix	192
2°) Structuration du questionnaire	193
2-2. Les échelles de mesure	194
1°) L'échelle de stress perçu	194
2°) L'échelle de l'efficacité personnelle	196
3°) Echelle de locus de contrôle	196
4°) L'échelle d'évaluation de l'optimisme	197
Présentation et analyse des résultats	200
1- Résultats de la première hypothèse	201
2- Résultats de la deuxième hypothèse	202
3- Résultats de la troisième hypothèse	204
3-1. Résultats de la première hypothèse partielle	205
3-2. Résultats de la deuxième hypothèse partielle	206
3-3. Résultats de la troisième hypothèse partielle	208

4- Résultats de la quatrième hypothèse	208
Discussion des résultats	211
1- Discussion des résultats de la première hypothèse	212
2- Discussion des résultats de la deuxième hypothèse	213
3- Discussion des résultats de la troisième hypothèse	219
4- Discussion des résultats de la quatrième hypothèse	225
Conclusion	229
Discussion générale	230
Conclusion générale	234
Schéma de synthèse	239
Références bibliographiques	241
Annexes	261

LISTE DES TABLEAUX

Tableau n°1 : Evolution du marché du travail de 2008 à 2011.	98
Tableau n°2 : Définition de l'optimisme et du pessimisme en fonction des explications apportées aux événements positifs et négatifs (d'après Seligman, 1994).	172
Tableau n°3 : Répartition par sexe des sujets de l'enquête	186
Tableau n°4 : Répartition des sujets par catégories d'âge	187
Tableau n°5 : Répartition des sujets de l'enquête selon l'état civil	188
Tableau n°6 : Répartition des sujets de l'enquête par niveaux de formation	188
Tableau n°7 : Répartition des sujets de l'enquête par types d'emplois occupés	189
Tableau n°8 : Répartition des sujets selon l'expérience professionnelle	190
Tableau n°9 : Résultats du test de χ^2 d'ajustement à une loi uniforme sur les représentations sociales des jeunes quant à leur avenir professionnel : représentations sociales négatives de l'avenir professionnel et représentations sociales positives de l'avenir professionnel.	201
Tableau n°10 : Croisement entre les variables suivantes : représentations sociales de l'avenir professionnel et perception de stress, et valeur de χ^2 .	203
Tableau n°11 : Relation entre les variables efficacité personnelle et perception de stress.	205

Tableau n°12 : Croisement entre les variables lieu de contrôle et niveau de stress perçu et valeur de χ^2 (χ^2) . 206

Tableau n°13 : Relation entre les variables optimisme et perception de stress. 208

Tableau n°14 : Croisement entre les variables soutien social perçu et perception de stress et valeur de χ^2 (χ^2). 209

TABLE DES FIGURES

Figure n° 1 : Le modèle de « double évaluation » du stress 142

Figure n°2 : La séquence évaluation- action- réévaluation détermine l'efficacité des stratégies de coping. 147

Figure n°3 : Relation entre la qualité des représentations et la perception de stress. 204

Figure n°4 : Relation entre le locus de contrôle et la perception de stress 207

Figure n°5 : Relation entre le soutien social perçu et le stress perçu. 210

Figure n°6 : Schéma de synthèse 240

INTRODUCTION

La précarisation de l'emploi, par son ampleur et sa constante progression est un facteur central de la situation sociale dans de nombreux pays dont l'Algérie ne fait pas exception.

Ce phénomène touche toutes les catégories d'âge et particulièrement les jeunes qui sont à l'entrée de la vie active et qui de ce fait doivent revoir leur représentation du travail, héritée de leurs aînés. Du seul fait de vivre dans un contexte où l'emploi précaire sous toutes ses formes (pré-emploi, contrats à durée déterminée, intérim, vacations...) gagne tous les secteurs, les jeunes se posent des questions sur leur avenir professionnel même si, pour le moment, ils ne sont pas concernés par ce type d'emploi dans la mesure où ils sont encore étudiants ou en formation ou chômeurs ou même, paradoxalement, occupent un emploi permanent. En effet, même dans ce dernier cas, avec l'économie de marché, synonyme, pour les employeurs des multinationales ou de toute autre entreprise privée, d'une grande marge de manœuvre dans les relations de travail, ils ne sont jamais complètement rassurés quant à leur maintien dans leur emploi. Ils ne le sont pas plus dans les entreprises étatiques qui, subissant de plein fouet l'évolution rapide des technologies, risquent, de ce fait, de devenir obsolètes du jour au lendemain. Contraintes dans le pire des cas à une fermeture ou tout simplement à une restructuration ou à une compression de personnel ou à une ouverture aux investisseurs privés, les entreprises étatiques, également, ne garantissent plus vraiment la sécurité de l'emploi qui la caractérisait auparavant.

Il n'en demeure pas moins que même dans ce contexte de précarité de l'emploi, tout le monde ne réagit pas de la même manière et que certaines personnes y voient plutôt l'occasion de diversifier leur expérience et de gagner parfois beaucoup d'argent tout en préservant leur mobilité et leur liberté.

Dès lors, il devient intéressant de voir quel est, véritablement, l'impact du contexte de précarité de l'emploi sur les représentations des jeunes quant à leur avenir professionnel et les répercussions éventuelles sur leur vécu psychologique. Si la flexibilité des entreprises, obligées de survivre dans un environnement incertain, devient inévitable, il est essentiel de s'assurer que les personnes n'en paient pas le prix. En effet, de nombreux auteurs (Dejours, 1995, 1998, Abecassis et Roche 2001 De Gaulejac, Huez, 2001...) ont montré que des souffrances psychiques

multiples sont liées à l'incertitude et à l'insécurité de l'emploi, ce dernier demeurant une valeur essentielle dans la vie des individus.

Pour notre part, nous nous sommes intéressée plus particulièrement au stress susceptible d'être associé à des représentations négatives ou pessimistes de l'avenir professionnel. En se projetant, en effet, vers l'avenir à partir du contexte dans lequel il vit, l'individu va analyser ses propres capacités de réponse face aux défis qui lui seront posés. En nous référant au modèle transactionnel du stress proposé par Lazarus et Folkman (1984), nous pouvons supposer que s'ils pensent qu'il sera débordé ou qu'il risque de l'être, un sentiment de stress pourrait se produire. En effet, ce modèle focalise l'attention sur la façon dont l'individu construit cognitivement la perception d'une situation stressante (stress perçu), analyse sa capacité de faire face (contrôle perçu) et met en place des stratégies de coping. Le stress est créé par un déséquilibre entre la perception des exigences et la capacité d'y faire face. Il ne s'agit pas d'une évaluation objective du stress et de ses propres ressources mais de la perception subjective des conditions aversives et des capacités de coping qu'a le sujet.

Les événements stressants ne sont donc pas perçus de la même façon par tous les individus. Les processus d'évaluation dépendent des caractéristiques de l'individu et de facteurs contextuels. Pour notre part, nous avons pris en considération dans cette recherche certaines caractéristiques de la personnalité et certaines caractéristiques socio-économiques pouvant avoir un effet modulateur sur le stress perçu par les individus. Parmi les variables de personnalité, le sentiment d'efficacité personnelle, le lieu de contrôle et l'optimisme ont retenu notre attention. S'agissant des variables socio-économiques, le soutien social nous a semblé susceptible d'avoir un effet modulateur du stress.

L'étude que nous présentons ici débute par la détermination du cadre général de la problématique de la recherche et des hypothèses proposées aux différents questionnements. Cette étape est suivie par la définition opérationnelle des concepts utilisés puis par l'exposé des raisons du choix du sujet, de son importance et des objectifs auxquels nous voulons parvenir à l'issue de notre recherche.

Notre travail comporte deux parties principales : la première est consacrée à l'examen du cadre théorique pouvant éclairer notre réflexion et nous apporter les outils conceptuels à même de la préciser. Nous avons

ainsi procédé à une revue de la littérature portant sur les concepts de travail et d'emploi, de jeunes, de représentations sociales, de stress, d'efficacité personnelle, de lieu de contrôle, d'optimisme et de soutien social.

La deuxième partie, consacrée à l'aspect pratique de la recherche, se subdivise en trois volets : le premier comporte une présentation de la méthode de recherche utilisée, une présentation de l'échantillon de la population étudiée, ses caractéristiques et les conditions de son choix, et enfin une présentation des outils d'investigation utilisés. Le deuxième volet est réservé à un exposé exhaustif des résultats de la recherche. Ces résultats feront l'objet d'une interprétation et d'une discussion dans le troisième volet.

Notre travail se terminera par une conclusion et des suggestions pouvant constituer éventuellement de nouvelles pistes de recherches et contribuer ainsi à trouver des solutions aux problèmes posés aujourd'hui par les nouvelles organisations du travail et les difficultés rencontrées par les jeunes.

CADRE GENERAL DE LA PROBLEMATIQUE

Le changement rapide et perpétuel est l'une des principales caractéristiques de notre époque. Il touche à tous les aspects de la vie, politique, économique, social, technologique, institutionnel... Comme le souligne Neyrand (2001) « longtemps l'intégration des individus à la société s'est effectuée à l'articulation des trois instances fondamentales que sont la famille conjugale, instituée par le mariage et définissant des places spécifiques, l'emploi salarié, octroyant moyens d'existence et statut, et l'Etat, définissant le cadre de la citoyenneté et le rapport aux institutions de gestion sociale. La caractéristique de l'époque contemporaine est sans doute la déstabilisation de ces trois instances et le passage à la mobilité comme principe de fonctionnement social des relations humaines, des rapports de travail et même des interventions étatiques. »

Le travail, à l'heure actuelle, est au centre de tous les débats car il subit une profonde mutation. Comme le souligne Taracena (2001) « La politique néolibérale et la mondialisation ont produit des changements importants dans les conditions de travail de beaucoup de pays. D'après l'OIT (Organisation Internationale du Travail) (2000), la mobilité des capitaux dans le monde a induit trois effets importants dans la mutation des conditions du travail : une réduction de l'action des gouvernements, une plus grande autonomie des entreprises, une augmentation de la concurrence pour les postes de travail et pour les investissements disponibles...

Globalement, l'OIT parle des changements dans la gestion des entreprises qui ont eu comme résultat une augmentation du chômage, une perte de sécurité dans l'emploi, une restriction dans le développement professionnel des travailleurs et une augmentation de travailleurs périphériques et temporaires .

Face à l'intensification de la concurrence et aux exigences de l'innovation, le nouveau mot d'ordre est flexibilité. Flexibilité dans la conception du travail, dans les formes d'emploi, dans le temps de travail, dans les horaires et les rémunérations, dans les relations entre les employeurs et leurs employés, bref dans tous les aspects du travail.

Les garanties de l'emploi disparaissent et le travail précaire prend de plus en plus d'ampleur sous forme de contrats à durée déterminée, de contrats de mission, de contrats saisonniers, de contrats intermittents, de

pré-emplois, de stages et placements en apprentissage et autres formes n'assurant des possibilités d'emploi que de manière épisodique et aléatoire.

De par la mondialisation, ce phénomène s'étend aussi géographiquement et touche pratiquement tous les pays.

En France par exemple, Daucé (1998) signale que la «précarisation, par son volume, son mouvement continu et ascendant, et grâce à l'inventivité permanente du patronat et du gouvernement pour assurer sa diffusion, est un facteur central de la situation sociale». Il précise que les contrats précaires ou les diverses mesures - emploi sous forme de contrats aidés et de divers stages, ont longtemps été présentés comme essentiellement réservés à la jeunesse en voie d'insertion à la sortie de l'appareil scolaire. Il cite une enquête publiée par *le Monde-emploi* datée du 14 février 1997 qui note que d'une situation d'utilisation de la précarité comme passage vers des emplois durables, on est arrivé à une situation où les jeunes ne parviennent plus à sortir de la précarité qui constitue désormais une sorte d'horizon indépassable couvrant l'ensemble de leur vie d'actif. L'enquête emploi de l'INSEE (Institut National de la Statistique et des Etudes Economiques) confirme : les CDD se sont massivement diffusés sur les autres classes d'âge d'actifs. En mars 1993, 294000 personnes (de 25 à 39 ans) sont concernées par ce type de contrats de travail, ce qui représente presque un doublement en dix ans, et leur progression a plus que triplé chez les 40 ans et plus (44800 en avril 1982 à 124500 en mars 1993). Daucé souligne que le nombre global des jeunes « concernés par les différentes formes de travail atypique est proprement effrayant ». Mais, désormais, continue-t-il c'est l'ensemble du salariat qui est touché par le phénomène et sa croissance continue. Aujourd'hui, huit embauches sur dix s'effectuent sous forme de CDD dans les entreprises de plus de cinquante salariés en 1996 (*le Monde-emploi*, 19 février 1997). Et à ce jour, c'est déjà 9 % des emplois salariés qui sont précarisés, contre 5,7 % en 1991, et moins de 2,8 % en 1994.

Dans un rapport préparé pour le symposium « Politiques et réglementation visant à lutter contre l'emploi précaire » le BIT (Bureau International du Travail) (2011) note que « l'une des tendances les plus importantes de ces dernières décennies est indéniablement la montée de l'insécurité dans le monde du travail. » et que « Dans le monde entier, un nombre grandissant de travailleurs souffrent de conditions de travail précaires, incertaines et imprévisibles, et de l'absence de sécurité »

Ce rapport a ainsi attiré l'attention sur l'expansion de ce phénomène à travers un grand nombre de pays.

Dans les pays de l'OCDE (Organisation de coopération et de développement économiques), l'emploi temporaire a augmenté de façon continue depuis les années 1980. Cette augmentation a été relativement constante de 1987 à 2007, jusqu'à atteindre le niveau de 12 pour cent du total de l'emploi rémunéré, alors que ce pourcentage n'était que de 9,4 pour cent en 1985. Alors que le total de l'emploi rémunéré permanent a augmenté de 21 pour cent dans les pays de l'OCDE sur cette période, le travail temporaire a quant à lui, augmenté de 55 pour cent.

Dans l'Union européenne la montée du travail temporaire a été plus marquée puisque ce dernier a représenté 30 pour cent du total des emplois rémunérés créés durant cette période.

Les statistiques, bien que fragmentaires, des différentes régions du monde, vont dans le même sens, souligne encore ce rapport.

La Chine, le pays qui a été à l'épicentre de la mondialisation de la production ces vingt dernières années, en est un bon exemple. Alors que l'emploi dans le secteur privé a augmenté de façon spectaculaire, une grande partie de ces emplois était de nature précaire en raison de la segmentation du marché du travail avec le statut de la migration interne, mais aussi parce que pratiquement tous les emplois créés depuis 1986 l'ont été avec des contrats à durée déterminée.

A la suite d'autres pays, ce rapport cite le Maghreb qu'il décrit comme une région où l'emploi salarié a augmenté de façon significative ces dix dernières années. Il souligne cependant que «les statistiques de l'Algérie montrent que la vaste majorité des emplois créés étaient des contrats à durée déterminée. De 1997 à 2010, alors que le nombre de salariés et rémunérés en Algérie a augmenté de 2,7 millions, 2,2 millions d'entre eux étaient embauchés avec des contrats temporaires».

Les chiffres de l'ONS (Office National des Statistiques), que nous verrons plus en détail ultérieurement, confirment cette tendance à l'augmentation continue des emplois temporaires en Algérie.

Il importe alors, de se demander comment le jeune qui entre dans la vie d'adulte, se représente dans ce contexte de précarité et d'incertitude de l'emploi son avenir professionnel et quelles en sont les répercussions sur son vécu psychologique.

Comme le précisent Levinson et ses collaborateurs (1978), la première tâche de l'individu consiste, à ce stade, à amorcer sa sortie du monde pré-adulte : il s'interroge particulièrement sur la nature de ce monde, de même que sur la place qu'il y occupe et le rôle qu'il y joue. C'est le moment où son rapport avec des personnes, des groupes et des institutions (p.ex. la famille) se modifient ou se rompent carrément. Par ailleurs, sa deuxième tâche est de faire les premiers pas dans le monde adulte en explorant les possibilités offertes, en effectuant certains choix préliminaires en matière d'études ou de travail et en commençant à acquérir son identité d'adulte.

Or, comme le soulignent nombre d'auteurs, le contexte où vit l'individu joue un rôle important dans sa manière d'envisager l'avenir, dans son acquisition d'attitudes de planification ainsi que dans le développement de sa vocation.

Dans leurs travaux sur le développement de la vocation chez les jeunes, Super et Bachrach (1957), conçoivent le développement vocationnel « comme un processus développemental au cours duquel l'individu doit prendre des décisions relativement aux tâches qui l'attendent et aux possibilités qu'il a. Ces décisions découlent de ce qu'il est, du milieu avec lequel il interagit et des forces qui interviennent dans ce milieu [...] A l'âge adulte, un style de vie et un patron de carrière émergent sous l'influence des aptitudes de base et de la structure de la personnalité en interaction avec le milieu social et toutes ses composantes ».

Pour Super (1994) la carrière peut être représentée sous la forme d'une arche qui reposerait sur deux colonnes qui seraient les variables relatives à l'environnement d'une part et les caractéristiques personnelles d'autre part.

Ce modèle met en relief l'interaction dynamique des diverses variables relatives à l'environnement (l'école, la famille, l'économie, le marché du travail) avec les caractéristiques personnelles des individus (ses besoins, ses intérêts, ses aptitudes).

Or, dans le contexte actuel, la notion même de carrière n'est plus la même. « Le titre paradoxal (*The Career Is Dead- Long Live the Career*) qui coiffe l'ouvrage de Hall et ses collaborateurs (1996) signifie que la carrière traditionnellement conçue comme une progression graduelle en matière de pouvoir, de statut et de sécurité est maintenant chose du passé, mais que, si nous la considérons comme une série d'expériences relatives au travail et

d'apprentissages personnels s'étendant sur toute la vie, elle durera toujours.»

Aussi, l'absence de sécurité de l'emploi, les nouvelles exigences de celui-ci et les conditions dans lesquelles il est exercé brouillent-ils considérablement les pistes vers un projet professionnel. La réflexion de Castel (2006) à ce propos l'illustre bien : « La conception que nous pouvions avoir de l'avenir, il y a trente ans, avec la croyance assez générale que demain serait meilleur qu'aujourd'hui, permettait de se projeter. Le salarié pouvait par exemple accéder à la propriété, faire ses emprunts sur dix ans parce qu'il avait la quasi-certitude que dix ans plus tard il travaillerait encore et que son salaire aurait augmenté... Il pouvait maîtriser son avenir.

Comment le salarié qui aujourd'hui prend son contrat nouvelle embauche (CNE) et peut être licencié du jour au lendemain, peut-il penser sa vie dans trois ans, voire dans six mois ou dans quinze jours ? C'est aussi cela la précarité ».

Pire encore que cette difficulté à se représenter l'avenir, il y a parfois des représentations carrément pessimistes. Comme le souligne Dortier (2009), « Le parcours professionnel s'annonce plus chaotique. Pour beaucoup, la vie au travail sera faite d'alternance entre périodes d'activité et d'inactivité (chômage, formation, congé parental). L'idée d'un plan de carrière semble désuète ».

Barus-Michel (1998) pose une série de questions tout aussi empreintes de pessimisme : « Les petits boulots donneront-ils jamais une vraie reconnaissance sociale, et assureront-ils seulement les besoins ou ne seront-ils qu'une façon de croire qu'on fait encore partie de quelque chose, sans être sujet à part entière.»

Ce contexte de précarité et d'insécurité de l'emploi fait apparaître clairement la nécessité d'une analyse précise de son impact sur les individus et particulièrement sur les jeunes qui font leur entrée (si entrée il y a) dans le monde du travail, d'autant que le travail, comme le montrent de nombreuses enquêtes, semble revêtir une grande importance. Les travaux de Bouffartigue et Eckert (1997) montrent qu'il reste « la seconde valeur, juste derrière la famille et loin devant les amis, les loisirs ou la religion ».

Martin, Metzger et Pierre (2004) citent les enquêtes de Dubar et de Paugam, réalisées dans la décennie 90 qui établissent que le rapport au

travail et à l'emploi demeure essentiel à la construction d'une identité personnelle, alors même que les identités professionnelles sont en crise. Toutes ces études et d'autres encore, montrent le rôle central de la position professionnelle dans la construction d'identité car le travail que l'on fait nous inscrit, nous classe dans un secteur de vie sociale avec tout ce que cela implique de relations sociales, de règles, de pratiques, de personnages de références...

Cependant, de nos jours, comme le souligne Huez (2001), «Le travail lui-même devra être interrogé pour en appréhender les contraintes. Ce sont des situations de travail incompréhensibles qu'il conviendra de repérer comme signaux d'alerte. Elles sont d'autant moins comprises qu'elles mettent en interrogations les représentations habituelles des bonnes règles en matière de sécurité, de qualité ou de sûreté.»

La situation objective du travail à l'heure actuelle, caractérisée par la rareté des emplois et leur précarité pourrait donc avoir des répercussions sur les représentations que l'on se fait du travail particulièrement chez les jeunes qui n'ont pas connu ou peu connu le monde du travail et par là même affecter les représentations de leur avenir professionnel.

En effet la représentation de l'avenir et la formation de projets sont tributaires du présent. Comme le note Guichard (1993) « Les approches de l'économiste, du sociologue, du psychologue, voire du psychanalyste, tendront à mettre l'accent sur l'élaboration représentative de la situation présente en tant qu'elle oriente la construction d'un projet ».

L'étude des représentations sociales nous a semblé être une approche intéressante pour essayer de cerner le vécu psychologique des jeunes car comme le souligne Jodelet (1993), elles sont « une forme de connaissance courante, dite de sens commun, dont la spécificité tient au fait qu'elle est socialement générée et partagée. » Les jeunes, en effet, échangent des informations au sujet du marché du travail et reçoivent également des informations de leur entourage. Les parents, les enseignants, les différents médias sont des sources d'informations qui contribuent à la constitution de leur vision du monde et par là-même du monde du travail.

Par ailleurs, notre intérêt pour l'étude des représentations sociales se justifie par la possibilité qu'offre cette étude d'anticiper les comportements des enquêtés en vue de leur insertion professionnelle dans le contexte de précarité de l'emploi. Comme le montre Abric (1994), les représentations sociales guident les comportements et les pratiques sociales en mobilisant toute une dynamique symbolique. Codol (1969), lui, souligne le rôle des représentations sociales dans l'élaboration de la finalité de la situation qui contribue à orienter le comportement dans la direction représentée.

De plus, comme le note Amerio (1987) « l'être humain, tout en existant dans un monde de faits et d'évènements objectifs, de nature biologique, physique, sociale, agit fondamentalement sur la base d'un monde de signifiés... » et qu'il importe « que l'on reconnaisse un égal caractère de réalité au monde des *représentations* et des théories et au *monde matériel* ».

Or comme le souligne Dortier (2002) « les représentations se produisent et sont véhiculées par le biais d'institutions de toute sorte : l'école, les partis politiques, l'Etat, les médias ».

Il apparaît donc clairement que toute représentation est avant tout sociale. Dans la même perspective, Rateau(1999), affirme que les représentations en tant processus de construction de la réalité s'élaborent toujours à plusieurs. « Dès notre plus jeune âge, l'école, la famille, l'église, les médias nous inculquent des façons de voir, nous proposent certaines visions des choses qui nous entourent. Plus tard, ce seront les groupes, les associations, les clubs dans lesquels nous entrerons qui nous permettront d'échanger des idées, des valeurs, des modèles qui participeront à modeler notre perception de l'environnement. » Il souligne que notre réalité du monde se constitue pour une très large part dans nos communications et nos échanges avec autrui et que c'est au gré de nos contacts et de nos multiples appartenances à différents groupes sociaux que nous nous transmettons et que nous acquérons mutuellement des savoirs, des croyances, des valeurs qui nous permettent de partager une conception commune des choses.

La conscience de ce caractère fondamentalement social des représentations paraît aujourd'hui s'imposer comme en témoignent de nombreux travaux. Rateau (1999) insiste par ailleurs sur le fait qu'une représentation sociale relie un sujet à un objet.

Toute représentation sociale est une représentation de quelque chose (l'objet) et de quelqu'un (le sujet). Il en résulte que les caractéristiques à la fois du sujet et de l'objet auront une incidence sur ce qu'est la représentation... En d'autres termes, au sein de la représentation le sujet et l'objet ne sont pas foncièrement distincts. Les caractéristiques de l'objet sont appropriées par le sujet, puis intégrées et reconstruites en vertu de ses propres caractéristiques. « Il s'ensuit qu'un point fondamental de la théorie des représentations sociales est d'énoncer que la réalité objective n'existe pas, que toute réalité est représentée, c'est-à-dire reconstruite en fonction des caractéristiques du sujet. C'est cette réalité refabriquée qui devient alors pour le sujet la réalité même... Autrement dit, un objet n'existe pas en lui-même, il existe pour un individu et par rapport à lui.»

Il souligne également qu'une représentation sociale est une élaboration sociocognitive et que toute représentation est une élaboration mentale d'un individu qui reconstruit "dans sa tête" et "à sa façon" les objets de son environnement. Selon lui, cette notion présente donc des parentés avec les processus mentaux individuels qu'étudie la psychologie cognitive. Mais la spécificité de la notion de représentation sociale est d'affirmer que ces processus cognitifs sont directement déterminés par les conditions sociales dans lesquelles s'élabore la représentation.

Dans ce mécanisme de reconstruction mentale de la réalité, interviennent à la fois les caractéristiques de l'objet et les caractéristiques du sujet. Or ces dernières sont constituées, pour une large part d'idées, de *valeurs*, de modèles que le sujet tient de son éducation, de ses groupes d'appartenance, mais aussi des *idéologies* véhiculées dans la société, des normes sociales apprises au contact des autres, etc. Il s'agit donc de caractéristiques avant tout sociales et par conséquent communes à plusieurs individus.

Rateau fait remarquer cependant que les représentations sont toujours locales, donc spécifiques à un ensemble d'individus donné. Tous les groupes sociaux ne partagent pas les mêmes valeurs, les mêmes normes, les mêmes idéologies ni les mêmes expériences pratiques. Or, tous élaborent une vision de la réalité qui dépend étroitement de celles-ci. Il en découle qu'ils ne partagent pas les mêmes représentations. En d'autres termes, les représentations des uns ne sont pas celles des autres... ; les représentations sociales portent d'une part la marque de l'appartenance

sociale des individus qui en sont porteurs et garantissent ainsi leur identité, et, d'autre part, permettent à ces mêmes individus de distinguer les « autres », ceux qui ne partagent pas les mêmes représentations et qui leur apparaissent comme « différents ». C'est en ce sens que l'on parle d'héritage et d'altérité des représentations.

Moscovici (2002), pour sa part, insiste sur le fait que les représentations sociales nous permettent d'interpréter différents aspects de la réalité et guident nos conduites. « Elles déterminent le champ des communications possibles, des valeurs ou des idées présentes dans les visions partagées par les groupes, et règlent, par la suite, les conduites désirables ou admises. »

Campos et Rouquette (2000), tout en considérant « qu'une représentation est une connaissance structurée qui joue un rôle déterminant dans la façon dont les individus conçoivent pratiquement la réalité sociale » notent par ailleurs « que cette connaissance ne saurait être coupée d'investissements affectifs. ».

Cet aspect affectif des représentations est également souligné par Amerio (1989) pour qui « la représentation des événements sociaux est souvent basée sur des relations affectives, des intentions de comportement, des états d'âme et des émotions. ».

En effet, en plus de leur rôle de servir de grille de lecture du réel, les représentations ont une fonction évaluative. Comme le souligne Dortier (1999), « elles ne forment pas des images neutres du monde... Une représentation propose un jugement, une appréciation, elle implique une prise de position. Elle donne une couleur émotionnelle, une valeur (positive ou négative) aux choses ». Cette appréciation, ce jugement que proposent les représentations sur le monde qui entoure l'individu peuvent aboutir à la perception d'une divergence entre les exigences de ce monde et les ressources de l'individu.

Or, comme le montrent de nombreux auteurs, c'est cette divergence, cet écart, qui peut lui générer du stress. Ainsi, pour Lazarus et Folkman (1984), le stress « est la condition qui émerge quand les transactions personne-environnement amènent l'individu à percevoir une contradiction -

réelle ou imaginée- entre les exigences de la situation, d'une part, et les ressources des systèmes biologiques, psychologiques ou sociaux de la personne d'autre part ».

Dans le même sens Boudarene (2005) note qu' « un sujet est stressé quand il a le sentiment d'être débordé (ou qu'il risque de l'être) par un événement nouveau auquel il doit faire face. Ainsi considéré, le stress apparaît comme un "état de décalage" entre les demandes exigées par la situation nouvelle, telles que perçues par le sujet, et l'idée qu'il se fait de ses possibilités de réponse. Le résultat en est le sentiment de la perte du contrôle. Cette situation, qui est toujours responsable d'un changement, est accompagnée de manifestations physiologiques et psychologiques qui témoignent de la rupture de l'équilibre intérieur du sujet.» Ce décalage peut être objectivement réel ou non réel. Le stress est alors ce que ressent l'individu ou ce que l'on a coutume d'appeler le « stress perçu ».

Les théories cognitives également soulignent toutes, l'importance de la perception de la situation par le sujet et du rôle des interprétations personnelles des événements comme déterminants principaux de leur caractère stressant.

Ainsi la théorie des constructions personnelles de Kelly cherche à appréhender la manière dont l'individu construit le sens de son expérience et adapte son mode de perception du monde au fur et à mesure des transactions avec l'environnement. Parallèlement à cette attribution de sens, la personnalité se forme. La théorie de Kelly permet de comprendre les aspects sous-jacents à toute évaluation cognitive qui peut être imaginée comme un « va et vient » entre évaluation contextuelle et les évaluations passées sur lesquelles s'érige la personnalité. Pour Kelly faire une construction personnelle signifie donner une interprétation et comparer les événements sur la base des différences et des similitudes. (Graziani et Swendsen2004).

Dans son modèle cognitif, Beck reprend le modèle interactionnel de Lazarus et l'approche des constructions personnelles de Kelly. « Il considère une transaction stressante comme le résultat d'un processus actif, continu, qui inclut des analyses, des interprétations et des évaluations successives de la situation externe, des risques, des coûts et des avantages

d'une réponse particulière. Les stimuli sont nocifs s'ils sont interprétés comme tels par le sujet. Selon le type d'évaluation et la situation donnée, le sujet est motivé à mettre en place tel ou tel autre comportement ». (Graziani et Swendsen 2004).

Par ailleurs, les théories cognitives s'accordent sur le fait que l'évaluation d'un évènement comme stressant et les effets de l'évènement stressant sur le sujet dépendent largement de ses capacités adaptatives, et sont aussi fonction d'un grand nombre d'autres paramètres. Lors de la perception d'une situation stressante, l'individu analyse sa capacité de faire face et met en place des stratégies de coping. Pour Lazarus et Folkman (1984b), le terme « coping » désigne « les stratégies adaptatives, les efforts cognitifs et comportementaux du sujet pour aménager (réduire, minimiser, contrôler, dominer ou tolérer) la demande (interne ou externe) provoquée par son interaction avec l'environnement, évalué par le sujet comme dépassant ses limites. »

Deux grands types ont été identifiés : le coping centré sur le problème et dont les stratégies sont orientées vers le « management » de l'environnement et le coping centré sur l'émotion qui, lui, regroupe des stratégies qui visent à réguler l'émotion associée à l'évènement stressant.

Pour Chabrol et Callahan (2004), « Le coping peut être défini par des comportements et des cognitions qui s'organisent selon certaines catégories. Mais [...] cette définition est limitée, car le coping est une réponse individualisée à une situation précise et comprend une panoplie de variables difficiles à opérationnaliser ».

Evoquant les travaux de Holahan et al (1996), ils soulignent que ces auteurs pour lesquels le coping est essentiel à la résistance au stress ont divisé les variables liées à ses modèles en deux catégories : les ressources individuelles et les ressources sociales. Les ressources individuelles comprennent des qualités cognitives et les variables de la personnalité [...] Les ressources sociales fortifient le processus du coping, en fournissant un soutien qui renforce les sentiments positifs internes. ».

Dans le cas de notre recherche, l'étude de quelques variables de chacune de ces catégories, pourraient aider à mieux comprendre pourquoi certains individus perçoivent les mutations dont le travail fait l'objet

comme une menace alors que d'autres y voient des opportunités de développement personnel.

Parmi les ressources individuelles, le sentiment d'efficacité personnelle, le centre de contrôle et l'optimisme nous paraissent des variables pertinentes à étudier dans la mesure où dans le cadre de notre pré-enquête elles apparaissent souvent à travers les réponses des personnes interviewées. De nombreux travaux par ailleurs, ont montré leur rôle modulateur du stress. Les résultats d'une précédente recherche en magistère (Taibouni 2001) semblent également aller dans ce sens.

De même pour le support social, pouvoir bénéficier de l'aide familiale ou de relations, est une préoccupation qui revient souvent dans les réponses des sujets et semble donc une variable intéressante à étudier pour l'impact qu'elle peut avoir sur leurs vécus.

Le concept de sentiment d'efficacité personnelle a été développé, dans les années 80 par Albert Bandura. Pour lui « Le sentiment d'efficacité personnelle désigne la croyance qu'a chacun d'être capable d'influencer son fonctionnement psychosocial et les événements qui affectent sa vie » (Bandura, Avril 2004).

Pour Desmette (1999), le sentiment d'efficacité personnelle « est une facette de l'image de soi qui correspond à une perception de capacité : il s'agit de l'évaluation que fait une personne de sa capacité à atteindre un but déterminé. Cette représentation personnelle se construit sur la base de l'évaluation de ses propres capacités physiques, intellectuelles et affectives, qui doivent être mobilisées dans une situation particulière et dans un but spécifique ». Elle précise par ailleurs, à la suite de Bandura et de ses collaborateurs, qu'il s'agit d'un jugement sur « ce que l'on croit pouvoir faire avec les capacités que l'on a », et non de la mesure de ses capacités réelles.

Elle souligne également que le sentiment d'efficacité personnelle se fonde sur certains déterminants internes qui renvoient aux caractéristiques du sujet lui-même et intègre aussi des déterminants externes qui appartiennent à la tâche (difficile, familière,...) ou au contexte (informations normatives, support social...).

Comme il a été souligné plus haut, l'autre variable prise en considération dans notre étude est le lieu de contrôle dont la notion a été

introduite par Rotter en 1966. C'est un concept polysémique et multidimensionnel et par là-même, il ne fait pas à ce jour, l'objet d'un consensus.

Pour certains auteurs, il désigne des propriétés du contexte, pour d'autres par contre, il fait partie des caractéristiques des individus.

Pour les premiers, le contrôle, en tant que propriété du contexte, peut être manipulé par le chercheur. Ainsi, dans des études réalisées en milieu hospitalier, scolaire ou professionnel on a remarqué qu'un apport d'informations relatives à l'événement stressant et aux modalités possibles d'y faire face peut induire chez certains sujets un contrôle (réel ou perçu) de la situation. (Nuissier,2003).

Le contrôle comme caractéristique de l'individu est pour d'autres auteurs (Lazarus et Folkman, Rodin...), une appréciation subjective, une évaluation de la situation à affronter et des ressources personnelles dont on dispose pour en modifier favorablement l'issue.

« Le contrôle perçu se réfère à la manière dont les individus apprécient le degré d'influence qu'ils peuvent avoir sur l'environnement » (Nuissier, 2003).

Cette auteure souligne par ailleurs, qu'à l'heure actuelle, cette dichotomie est dépassée : « En résumé, si certains auteurs se sont souciés de démontrer que le contrôle perçu est étroitement lié à certains aspects du contexte, et si d'autres se sont attachés à souligner l'importance des caractéristiques de la personne, on considère aujourd'hui que le *contrôle perçue* est une transaction entre l'individu et les événements stressants. Il n'y aurait donc pas un type de contrôle adéquat quels que soient les événements, ni des stratégies induites par le contexte qui seraient bénéfiques quels que soient les individus concernés, mais des transactions harmonieuses (concordance) ou non (discordance) entre ce que fournit la situation et ce qu'attend la personne ».

La notion de lieu de contrôle permet de différencier les individus selon leurs croyances au fait que ce qui leur arrive est soit sous leur propre contrôle auquel cas le lieu de contrôle est dit interne, soit dépend de facteurs externes qu'ils ne peuvent contrôler et le lieu de contrôle est dit alors externe.

Selon plusieurs auteurs, face à une situation aversive, les individus dotés d'un lieu de contrôle interne souffrent moins de perturbations psychologiques alors que chez ceux ayant un contrôle externe, celles-ci sont amplifiées. (Nuissier, 2003).

De même pour Seligman (1975), « ce ne sont pas les événements indésirables qui créent les sentiments d'impuissance et de désespoir mais la perception d'une absence de contrôle sur ces événements ».

Le contrôle perçu apparaît bien avoir un rôle modérateur de l'impact d'une situation stressante sur un individu.« La perception de contrôle quant à l'influence positive que l'individu croit avoir sur un événement aversif (origine, déroulement ou issue) peut être considérée comme une variable modératrice venant alors atténuer l'impact du stresser. On parle de variable-tampon ou stress buffer » (Nuissier, 2003).

Une autre variable de la personnalité qui serait fortement impliquée dans la modération de l'impact de l'événement stresser sur l'individu est l'optimisme.

Pour Bruchon- Schweitzer, (2003) « *l'optimisme* est un biais cognitif consistant à minimiser la gravité des événements et/ou à surestimer ses propres ressources vis-à-vis d'eux ». Alors que traditionnellement, les chercheurs en psychologie considéraient qu'une juste appréciation de la réalité était une composante de la santé mentale d'autres travaux ont remis en cause cette opinion. Ainsi pour Taylor et Brown (1987) cités par Lecomte (1997), « les personnes en bonne santé mentale possèdent la capacité enviable de déformer la réalité de façon à augmenter leur estime de soi, maintenir des croyances en l'efficacité personnelle et promouvoir une vision optimiste de l'avenir »

Il y a deux approches dans la définition de l'optimisme. La première le conceptualise comme un trait de personnalité (Peterson 2003, Scheier et Carver, 1985).

La deuxième approche, celle de Seligman (1994), le définit comme un style explicatif. Selon lui, l'optimisme et le pessimisme reposent sur des styles de pensée différents pour expliquer les événements de la vie comme les succès et les échecs. Il prend en considération trois dimensions dans le

style explicatif : la permanence (toujours versus parfois), la tendance à généraliser ou à spécifier et la personnalisation (cause interne ou externe).

Ainsi, les personnes optimistes expliquent les événements positifs comme s'étant produits grâce à elles (cause interne). Elles voient ces événements comme des indicateurs qu'elles sont capables de faire en sorte que d'autres choses positives arrivent dans le futur et dans d'autres domaines de la vie (permanence). Inversement, elles voient les événements négatifs comme n'étant pas de leur faute (cause externe). Elles les voient comme étant isolés et n'ayant rien à voir avec d'autres domaines de leur vie (spécification).

Les personnes pessimistes, au contraire, pensent que les événements négatifs arrivent à cause d'elles (cause interne), qu'une erreur annonce des erreurs futures (permanence) et que les erreurs dans d'autres secteurs de leur vie sont inévitables puisqu'elles en sont la cause (généralisation). Elles voient les événements positifs comme des coups de chance, causés par des facteurs hors de leur contrôle et qui ne se reproduiront sans doute pas.

Ces variables des ressources personnelles (sentiment d'efficacité personnelle, lieu de contrôle et optimisme) ont fait l'objet de nombreux travaux sur l'influence qu'elles peuvent avoir sur la perception d'un événement comme stressant.

Parmi les variables des ressources sociales, l'effet modulateur du support social a été pris en considération dans de nombreuses études.

Pour de nombreux auteurs, le support social est un modérateur très important de l'impact d'une situation aversive sur l'individu.

Ainsi, pour Graziani et Swendsen (2004) le « support social peut modérer les effets négatifs des conditions stressantes, augmente les bénéfices pour la santé, et protège contre la maladie ».

Bruchon-Schweitzer (2003), le définit comme « l'ensemble des relations interpersonnelles d'un individu lui procurant un lien affectif positif (sympathie, amitié, amour), une aide pratique (instrumentale, financière) mais aussi des informations et évaluations relatives à la situation menaçante ».

Elle ajoute plus loin, citant Cohen et Edward (1989), le soutien social « désigne la disponibilité de l'entourage familial, amical et professionnel par rapport aux difficultés rencontrées ». Elle précise par ailleurs que ce qui s'est révélé jouer un rôle significatif sur l'état de santé, c'est la perception que les individus en ont : « plus que le soutien social réel dont dispose une personne, c'est la perception qu'elle en a en cas de difficulté qui joue un rôle modérateur face à des événements stressants. Un soutien social faible (ou perçu comme tel) accroît la vulnérabilité des sujets malades ».

Toujours d'après cette auteure, « un niveau élevé de soutien social, augmentant la contrôlabilité perçue, émousse les effets du stress et rendrait l'individu davantage à même de faire face ».

Conclusion

Les recherches récentes en psychologie ont montré qu'un même événement peut être évalué par certains comme très menaçant et induire ainsi de graves perturbations alors que pour d'autres il peut être vu comme un défi. En fait, un grand nombre de caractéristiques individuelles, sociales et contextuelles sont mises en œuvre par les sujets pour évaluer aussi bien la situation stressante que leur capacité à y faire face. De nombreux modèles ont été élaborés pour étudier l'influence et l'interaction de ces variables dites modératrices.

Pour autant, vu la complexité de la question, aucun modèle ne peut intégrer de manière totale toutes les variables. Il y en a cependant qui sont fréquemment prises en considération dans les différentes recherches telles que le sentiment d'efficacité personnelle, le lieu de contrôle, l'optimisme et le soutien social. Cela nous a fait apparaître la nécessité d'une analyse précise des conditions et des limites des effets de ces variables. La recherche que nous présentons ici s'efforce d'y apporter une contribution par l'étude de l'effet de ces variables sur l'impact du contexte de précarité de l'emploi sur les représentations de l'individu et sur son vécu psychologique.

Dans cet ordre d'idées, plusieurs questions se posent à nous :

1. Le contexte de précarité de l'emploi a-t-il un impact sur les représentations sociales des jeunes quant à leur avenir professionnel ?

2. Ya-t-il une relation entre la qualité de ces représentations et la perception de stress ? En d'autres termes, les représentations négatives, sont-elles liées à un niveau de stress perçu élevé et les représentations positives à un niveau de stress peu élevé ?

3. Est-ce que certaines caractéristiques de la personnalité ont un effet modérateur sur la perception de stress ?

-Y a-t-il ainsi une relation entre le sentiment d'efficacité personnelle et la perception de stress ?

-Y a-t-il une relation entre le lieu de contrôle et la perception de stress ?

-Y a-t-il une relation entre l'optimisme et la relation de stress ?

4. Existe-t-il une relation entre le soutien social perçu et la perception de stress ?

Pour tenter d'avoir des éléments de réponses à ces questions, nous avons élaboré les hypothèses ci-après.

HYPOTHESES

1- Le contexte de précarité de l'emploi a un impact sur les représentations sociales des jeunes quant à leur avenir professionnel.

2- Il y a une corrélation entre la qualité de ces représentations et la perception de stress.

2-1- Des représentations sociales négatives de l'avenir professionnel sont corrélées avec une perception de stress élevé.

2-2- Des représentations sociales positives de l'avenir professionnel sont corrélées avec une perception de stress peu élevé.

3- Certaines caractéristiques de la personnalité telles que l'efficacité personnelle, le lieu de contrôle et l'optimisme peuvent moduler la perception de stress.

3-1- Un sentiment d'efficacité personnelle élevée est corrélé avec un niveau de stress perçu peu élevé.

3-2- Un sentiment d'efficacité personnelle peu élevée est corrélé avec un niveau de stress perçu élevé.

3-3- Un lieu de contrôle interne est corrélé avec un niveau de stress perçu peu élevé.

3-4- Un lieu de contrôle externe est corrélé avec un niveau de stress perçu élevé.

3-5- Un degré élevé d'optimisme est corrélé avec un niveau de stress perçu peu élevé.

3-6- Un faible degré d'optimisme est corrélé avec un niveau de stress perçu élevé.

4- Certaines caractéristiques socio-économiques telles que le soutien social peuvent moduler le niveau de stress perçu.

4-1- Un soutien social perçu est corrélé à un niveau peu élevé de stress perçu.

4-2- L'absence de soutien social perçu est corrélée à un niveau élevé de stress perçu.

Avant d'entreprendre la vérification de ces hypothèses, il est nécessaire d'examiner les théories relatives à chacune des variables en jeu. Ce préliminaire nous permettra de comprendre le contenu des différents schémas proposés par différents auteurs et d'éprouver, par la suite, la compatibilité de nos hypothèses avec le ou les différents cadres théoriques retenus. Au préalable, il y a lieu de préciser le sens que nous entendons donner à chacun des concepts qui y seront évoqués et ce, au regard de la multitude de définitions existantes selon les aspects abordés par différentes théories.

DEFINITIONS
OPERATIONNELLES
DES CONCEPTS

Afin de préciser l'acception que nous entendons donner aux différents concepts utilisés dans notre recherche, nous présentons ci-dessous les définitions qu'en donnent certains auteurs et auxquelles nous adhérons.

1 - La précarité de l'emploi

« Pour définir la précarité de l'emploi, la catégorie de *discontinuité* et derrière celle-ci, plus particulièrement l'idée de discontinuité des temps nous apparaît capitale. En choisissant cette catégorie comme fondatrice, il ne s'agit pas de nier la dimension d'incertitude et de risque qui est attachée à la précarité, mais de mettre l'accent sur l'originalité même du phénomène. Au demeurant, c'est la *discontinuité* que reconnaît spontanément la langue lorsqu'elle désigne les types d'emplois dont il est question ici : travail *temporaire* ou *intérim*, contrats à *durée déterminée*, *stages*, voire travail à *temps partiel* ; toutes ces expressions indiquent le caractère décisif du temps et, plus particulièrement, de l'intermittence, entendue comme discontinuité des temps. Mais c'est aussi ce qu'entérine de fait le droit en prenant en charge dans ses énoncés ces discontinuités. » (P. Cingolani, 2005).

2-Les représentations sociales

« Toute représentation est une élaboration mentale d'un individu qui reconstruit « dans sa tête » et « à sa façon » les objets de son environnement. Cette notion présente donc des parentés avec les processus mentaux individuels qu'étudie la psychologie cognitive [...]. Mais la spécificité de la notion de représentation sociale est d'affirmer que ces processus cognitifs sont directement déterminés par les conditions sociales dans lesquelles s'élabore la représentation. Dans ce mécanisme de reconstruction mentale de la réalité, nous avons vu qu'intervenaient à la fois les caractéristiques de l'objet et les caractéristiques du sujet. Or, ces dernières sont constituées, pour une large part, d'idées, de **valeurs**, de modèles que le sujet tient de son éducation, de ses groupes d'appartenance, mais aussi des **idéologies** véhiculées dans la société, des normes sociales apprises au contact des autres, etc. Bref, il s'agit de caractéristiques avant tout sociales et donc communes à plusieurs individus. » (P. Rateau, 1999).

3- Le stress

D'après le modèle transactionnel du stress de Lazarus et Folkman, les stressseurs physiques ou psychologiques produisent des réponses de stress seulement après avoir été évalués comme menaçants et dangereux par le sujet (stress perçu). Le stress « dépend ainsi de la qualité de la transaction entre l'individu et l'environnement et ne peut pas être réduit à l'un ou à l'autre de ces éléments. La clé du modèle transactionnel est l'accent mis sur la dimension cognitive, le travail d'évaluation du sujet à l'apparition du stressseur. Selon l'approche transactionnelle, une situation devient stressante quand la « demande » faite par l'interaction individu/ environnement est évaluée par le sujet comme excédant ses propres ressources et mettant en danger son bien-être.» (Lazarus et Folkman, 1984 b)

Le terme *coping* décrit « les stratégies adaptatives, les efforts cognitifs et comportementaux du sujet pour aménager (réduire, minimiser, contrôler, dominer ou tolérer) la demande (interne ou externe) provoquée par son interaction avec l'environnement, évaluée par le sujet comme dépassant ses limites.» (Lazarus, 1984 b, 1987 in Graziani et Swendsen, 2004).

4-Le sentiment d'efficacité personnelle

Le sentiment d'efficacité personnelle (ou autoefficacité perçue ou encore efficacité subjective) est utilisé dans cette étude dans le sens de la capacité perçue à faire face aux situations de la vie quotidienne et à s'adapter à des situations nouvelles. Il s'agit, comme le précise Bandura (1986) d'un jugement sur « ce que l'on croit pouvoir faire avec les capacités que l'on a » et non de la mesure de ses capacités réelles.

5-Le lieu de contrôle ou locus de contrôle

Il désigne la croyance selon laquelle les événements en général dépendent soit de facteurs externes (chance, hasard, destin ou personnages tout-puissants) qu'ils ne peuvent contrôler, auquel cas on parle de locus de contrôle externe, soit de facteurs internes relatifs à certaines

caractéristiques personnelles (capacités, comportements) qui sont sous leur propre contrôle et dans ce cas l'on parle de locus interne.

6-L'optimisme

Pour Scheier et Carver, il y a d'une part les optimistes qui ont des attentes positives face à l'avenir et d'autre part, les pessimistes qui au contraire, ont des attentes négatives face à l'avenir. La « disposition à l'optimisme » telle que ces auteurs nomment le concept d'optimisme est basée sur les attentes générales des individus et est un trait relativement stable de la personnalité qui a des conséquences importantes sur la façon dont les gens régulent leurs actions face à des difficultés ou à des situations stressantes.

7-Le soutien social

Il s'agit de l'existence d'un réseau social (famille, amis) entourant l'individu et susceptible de lui procurer une assistance en cas de besoin. Le soutien social peut être réel ou seulement perçu. De nombreux travaux ont montré que plus que le soutien social objectif dont les individus disposent c'est la perception qu'ils en ont qui pourrait modérer les effets du stress.

RAISONS

ET

OBJECTIFS

A l'instar des autres pays du monde, l'Algérie enregistre un nombre grandissant et en constante progression d'emplois précaires. Ce phénomène touche particulièrement les jeunes peu préparés à affronter les considérables changements du monde du travail. Or les jeunes représentent le potentiel de développement du pays de par leur nombre et leur énergie. Il devient alors impérieux d'essayer d'appréhender la complexité de leurs vécus dans un contexte où l'incertitude devient la règle et qui de ce fait peut se répercuter sur leur façon de se représenter leur avenir professionnel.

Cette investigation pourrait contribuer à mettre sur pied des mesures à même d'éviter aux jeunes des pertes de confiance en soi pouvant être associées à une perception de stress et aussi de leur éviter d'être démotivés pour leurs études ou leurs formations. Ils pourraient alors envisager leur avenir professionnel de manière sereine et le préparer de façon efficace et constituer ainsi un capital humain de valeur.

De ce fait, les objectifs de cette recherche sont de:

- Déterminer l'impact du contexte de précarité de l'emploi sur les représentations sociales des jeunes quant à leur avenir professionnel.
- Rechercher une corrélation entre ces représentations sociales et la perception du stress.
- Déterminer l'effet modulateur de certaines variables de la personnalité telles que le sentiment d'efficacité personnelle, le lieu de contrôle et l'optimisme sur le stress perçu.
- Déterminer l'effet modulateur du soutien social perçu sur le stress perçu.
- Comparer le stress perçu chez les sujets masculins et les sujets féminins.
- Comparer le stress perçu par les sujets sans emploi, les sujets occupant un emploi précaire et les sujets occupant un emploi permanent.

PREMIERE PARTIE

CADRE THEORIQUE

CHAPITRE I

LE TRAVAIL ET L'EMPLOI

SECTION 1 : Le travail

1- Etymologie

Pour Rey (2012), lexicologue et linguiste, le mot français travail a son origine dans le mot latin *tripalium*, nom d'un dispositif formé de trois pieux servant à immobiliser un animal et devenu *trepalium* en bas latin. Ce mot pouvait aussi désigner un instrument de torture. La douleur, la peine, se retrouvent encore dans le mot travail utilisé pour l'accouchement (salle de travail, femme en travail). Le mot latin normal pour désigner ce que nous appelons travail est *labor* à l'origine de deux mots français labeur et labour. Or, comme le note Rey, «le labor latin n'est pas beaucoup plus sympathique, de par son origine, que travail; en effet, le labeur latin supposait un effort fatigant, une épreuve, et d'abord, semble-t-il une charge sous laquelle on plie, on chancelle[...] Cependant, en ancien français, le mot labeur, s'il s'applique surtout à un travail pénible, reste très distinct, des vocables travail et travailler, qui entraînent l'idée de tourment, et qui sont moins usuels». En effet en plus de la souffrance physique (le travail d'accouchement) le mot « travail » désigne aussi un tourment, une souffrance psychologique.

L'influence de la religion au Moyen Age étant grande, le travail était également vu comme une conséquence du péché originel et destiné à l'expier.

C'est à partir du XV^e siècle que selon George Lefranc (1957), le mot travail commence à prendre l'acception que nous lui connaissons aujourd'hui, à savoir le sens d'une activité productive. La distinction se marque davantage entre le « labeur », avec sa connotation de travail châtiment ou de peine au travail, et « l'opus » travail création et activité naturelle.

Au XVI^e siècle, le travail signifie « se donner de la peine pour » et en ce siècle de Renaissance *l'artisan* est pleinement reconnu pour son utilité jugée plus grande que celle du noble ou du clerc.

Comme souligné plus haut, le sens moderne, du travail date du XV^e siècle et doit être rapporté aux conditions économiques et sociales du moment: croissance rapide de grandes sociétés commerciales, émergence de puissantes compagnies, de grands centres manufacturiers,

transformation de l'économie urbaine sous l'influence des corporations de métiers.

2-Historicité du concept de travail

Comme le souligne Combemale (1984), auparavant, des termes différents désignent des activités spécifiques, irréductibles les unes aux autres: le travail du paysan, le travail de l'artisan, le commerce, etc. Il faut donc attendre l'essor des rapports marchands pour qu'un terme générique désigne ce qu'il y a de commun à tous les travaux: le travail en général. Par ailleurs, l'économie politique s'étant développée en tant que discours autonome avec l'extension du capitalisme, l'analyse a porté essentiellement sur une forme aujourd'hui dominante, le travail salarié.

Combemale en déduit que le concept est donc à relativiser: «Dans les sociétés où la sphère de ces activités que nous appelons économiques n'a acquis aucune autonomie, le travail ne se distingue pas en tant que tel. Rétrospectivement nous désignons par ce terme des pratiques qui revêtent un tout autre sens pour les peuples concernés, notamment parce que l'ordre social est reproduit globalement par des actes rituels parmi lesquels on ne saurait distinguer le profane du sacré.»

Il y a lieu donc, selon lui, de différencier les activités que nous appelons « travail » et les représentations que s'en font ceux qui les pratiquent. Il note plus loin que la spécificité historique du travail, tel que nous le concevons dans nos sociétés, est liée à l'émergence d'une économie marchande au sein de laquelle, sous la forme du salariat, le travail lui-même devient une marchandise.

Chamoux (1998) abonde dans le même sens en soulignant le caractère récent, à l'échelle historique, de la notion de travail. On lui donne environ deux siècles et demi d'âge, dit-elle, ce qui la lie au monde moderne où cette notion s'est « cristallisée » dans son sens actuel au moment de la révolution industrielle et a été mise en vedette par la science économique, née à la même époque.

« En se proposant d'étudier le travail dans l'ensemble de l'histoire humaine en général, on prend donc une catégorie vive et active dans le monde moderne, et on la projette, telle une grille de lecture, sur des sociétés où il

n'est pas certain qu'elle soit bien à propos. Examiner le travail, ailleurs qu'à l'époque ou dans des secteurs modernes, c'est souvent faire une étude du phénomène avant la lettre [...] Le terme de "travail" renvoie à une notion non seulement moderne mais, de plus, née dans un environnement culturel précis, celui de l'Europe.» L'auteure fait remarquer que dans nombre de sociétés lointaines historiquement ou culturellement, l'absence d'une notion de «travail» comparable à la nôtre a été solidement établie. Elle cite l'œuvre de l'historien Jean Pierre Vernant (1965) qui, partant à la recherche du « travail » chez les anciens Grecs, dut admettre qu'il était impossible de trouver chez eux une notion unique correspondant à l'idée de « travail » en général. « Un terme désigne l'effort, l'activité pénible ; une famille de mots permet de nommer les tâches, un autre vocable s'applique au savoir spécialisé et au savoir-faire, etc. On a le sentiment d'une notion de travail soit en miettes, soit absente. Le " travail " fait figure d'un *impensable*, aussi bien inconcevable qu'inconvenant. »

3-La vision négative du travail dans certaines sociétés

Chamoux (1998), reprenant l'exemple de la Grèce, souligne que le monde grec avait une vision négative du travail, nécessaire certes à la survie physique de l'homme mais loin de lui donner sa dignité sociale. Le travail, étant considéré comme un asservissement à la nécessité, est réservé aux esclaves. Ce sont eux qui ont la charge de pourvoir aux besoins de la vie et qui permettent aux autres d'être libres et de mener une vie digne. Chez Aristote, même l'artisan ne mérite pas d'être citoyen, car son corps est déformé par des activités dont le seul but est la satisfaction des besoins matériels. Or la véritable dignité pour l'homme consiste à participer à la gestion des affaires de la cité grâce à la parole. C'est dans la «polis», l'espace public de l'action, de la parole et des autres qu'il peut trouver son épanouissement personnel ainsi que dans l'entretien du corps (gymnases, jeux) et l'entretien de l'esprit (théâtre, banquets). Grâce à ses revenus et à ses esclaves, il peut trouver le temps nécessaire pour ces activités, seules dignes d'un honnête homme.

Le travail, à cette époque, n'est pas non plus synonyme de lien social mais plutôt, parla différence des métiers, un facteur de différenciation et de

cloisonnement entre les citoyens. Le lien social s'établit plutôt en dehors du métier, là où les citoyens se comportent de façon identique et ne se sentent pas différents les uns des autres à savoir la vie politique et religieuse de la cité.

Le travail n'est pas non plus synonyme de réalisation de soi puisque s'opposant à la véritable essence de l'homme. Une confusion avec le terme «œuvre» peut faire penser qu'il y ait réalisation de soi, mais en fait ce n'est pas dans son travail que l'on se réalise mais l'artisan par exemple peut mettre un peu de lui-même dans son œuvre.

Richard Sobel (2008-2009) fait remarquer de même que les recherches ethnologiques ont montré que dans de nombreuses sociétés tribales le travail au sens où on l'entend de nos jours n'existait pas : « certes, on y trouve bien du travail au sens d'effort humain, conduit avec intelligence technique et en vue de la reproduction des conditions de vie, mais les pratiques concernées ne se subsument sous aucune notion homogène et socialement explicitée en laquelle se joueraient aussi les fonctions de lien social et d'identité individuelle.» Il souligne que ces derniers sont pris en charge par d'autres activités, religieuses notamment et que lorsque le travail fut repéré comme tel, il ne l'a été que de façon stigmatisante, comme dans l'antiquité grecque classique où la valorisation sociale s'opère grâce à une citoyenneté libérée via l'esclavage, des nécessités de la vie.

4-La promotion du travail

Le judéo-christianisme va rompre avec cette vision grecque et promouvoir le travail qui devient le prolongement de l'œuvre créatrice de Dieu. Le but ultime de tout travail, même le plus servile, est de participer à cette œuvre.

Les penseurs du XVIII^e siècle ou siècle des lumières vont laïciser la thématique judéo-chrétienne du travail et faire disparaître également l'opposition grecque entre homme libre et travailleur. Durant ce siècle, l'effondrement du monde féodal laisse la place au système marchand et l'abolition du servage permet, grâce au travail, l'ascension sociale des plus modestes.

Fournier (2007) rapporte les propos de Claude Helvetius à la fin du XVIII^e siècle fustigeant les riches oisifs en proie à l'ennui : « L'homme occupé est un homme heureux » disait-il .Elle souligne que « c'est en effet l'une des innovations des Lumières que d'avoir associé le bonheur au travail ».

Le travail n'est plus simplement vécu comme l'emprise de la nécessité (le travail servile de l'antiquité) ou la marque d'une souffrance (péché originel des chrétiens) mais s'enveloppe d'une dimension positive pour le genre humain : celle de lui révéler l'essentiel de son humanité.Parmi les philosophies du travail celle de Marx conceptualise cette mutation dans l'imaginaire social.

5- Karl Marx (1818-1883)

Pour Marx (1844) le travail n'est pas simplement transformation de la nature par l'homme pour répondre à la nécessaire satisfaction de ses besoins ; il est aussi transformation de l'homme lui-même. L'objectivation est ce processus par lequel l'homme s'extériorise dans la nature en la transformant et en se l'appropriant par son travail. Par cette transformation de la nature, l'homme, bien que déterminé comme l'animal par ses besoins immédiats et singuliers, accède progressivement à l'universel. Dans cette action, il prend conscience des liens qui existent entre lui, en tant qu'individu singulier et le genre auquel il appartient, car ne pouvant agir qu'en coopérant avec les autres : « C'est précisément dans le fait d'élaborer le monde objectif que l'homme commence donc à faire réellement ses preuves d'être générique. Cette production est sa vie générique active. Grâce à cette production, la nature apparaît comme son œuvre et sa réalité. L'objet du travail est donc l'objectivation de la vie générique de l'homme : car celui-ci ne se double pas lui-même d'une façon seulement intellectuelle, comme c'est le cas dans la conscience, mais activement, réellement, et il se contemple donc lui-même dans un monde qu'il a créé ».

Cependant, certaines circonstances historiques et sociales comme le capitalisme rendent l'objectivation aliénation du fait que l'homme ne se retrouve plus dans ce qu'il produit et devient étranger à lui-même : « le travail aliéné arrache à l'homme l'objet de sa production, il lui arrache sa

vie générique, sa véritable objectivité générique... » L'ouvrier est particulièrement touché par cette aliénation.

Selon Marx, l'aliénation du travail consiste « d'abord dans le fait que le travail est extérieur à l'ouvrier, c'est-à-dire qu'il n'appartient pas à son essence, que donc, dans son travail, celui-ci ne s'affirme pas mais se nie, ne se sent pas à l'aise, mais malheureux, ne déploie pas une libre activité physique et intellectuelle, mais mortifie son corps et ruine son esprit.» Plutôt qu'une activité spécifiquement humaine par laquelle l'homme se réalise, le travail est appréhendé par l'ouvrier comme une perte de soi-même : « En conséquence, l'ouvrier n'a le sentiment d'être auprès de lui-même qu'en dehors du travail et, dans le travail, il se sent en dehors de soi. Il est comme chez lui quand il ne travaille pas et quand il travaille, il ne se sent pas chez lui. Son travail n'est donc pas volontaire, mais contraint, c'est du travail forcé. Il n'est donc pas la satisfaction d'un besoin, mais seulement un moyen de satisfaire des besoins en dehors du travail. Le caractère étranger du travail apparaît nettement dans le fait que dès qu'il n'existe pas de contrainte physique ou autre, le travail est fui comme la peste. »

Il souligne par ailleurs que cette extériorité du travail apparaît dans le fait que l'ouvrier est contraint de vendre sa « force de travail » à quelqu'un d'autre. La notion de « force de travail » qu'il précise dans *le capital* désigne « l'ensemble des facultés physiques et intellectuelles qui existent dans le corps d'un homme, dans sa personnalité vivante ».

Les concepts de valeur-travail, de force de travail et de plus-value constituent ensemble le fondement de l'orthodoxie économique marxiste. « Le concept de force de travail signifie que dans les conditions du salariat, l'objet des transactions n'est ni le travail lui-même, c'est-à-dire une quantité exprimée en temps de travail, ni le poste de travail mais la capacité de travail de la main-d'œuvre, réduite à l'état de marchandise. Pour être mises en œuvre dans la production de marchandises en effet, dans les conditions de l'appropriation privée des moyens de production, les capacités de travail sont, par la vente, mises à la disposition des détenteurs du capital productif.» (Michon, 1994)

Un autre postulat essentiel du modèle marxiste, note cet auteur, est que les offreurs et les demandeurs de force de travail ne possèdent pas un pouvoir de négociation équivalent. « La réduction du travail en marchandise force de travail suppose en effet que la main-d'œuvre soit

démunie de moyens de production. Contrainte pour vivre de mettre sa force de travail à la disposition des détenteurs de capital, elle ne dispose pas des mêmes moyens que ces derniers pour imposer ses prétentions. Le marché du travail est fondamentalement dissymétrique... »

Pour autant, il est clair que Marx ne nie pas le côté positif du travail et que pour lui, comme le note Vatin(2010) ,« le travail est tout à la fois, contrainte et liberté, acte productif et lien social, construction de soi et dépendance des autres ».

Le travail reste donc revendiqué et comme le note Fournier (2007), même « si Karl Marx en a bien souligné l'envers de la médaille (l'exploitation), vendre sa force de travail est souvent considéré comme un moyen d'émancipation qui procure à chacun une autonomie financière et le sentiment de tisser un lien social avec les autres tout en œuvrant, dans le meilleur des cas, à son épanouissement personnel... »

Le lien social est aussi l'une des préoccupations fondamentales de Durkheim, l'un des fondateurs de la sociologie moderne.

6- Emile Durkheim (1858-1917)

6-1 La division du travail

Grâce à lui et à l'école qu'il forma autour de la revue *L'année sociologique*(1898), la sociologie française a connu une forte impulsion à la fin du XIX^e siècle. Son approche du travail s'est faite par le biais de l'analyse de la division du travail. Son ouvrage *De la division du travail social* écrit en 1893 a pour origine une inquiétude sur la cohésion sociale dans les sociétés modernes en cette période d'industrialisation et d'urbanisation qu'est le XIX^e siècle. Il constate en effet que les individus sont de plus en plus différenciés et que les consciences individuelles s'autonomisent de façon croissante. Il se demande alors : « Comment se fait-il que, tout en devenant plus autonome l'individu dépende plus étroitement de la société ? » Comment la cohésion sociale peut-elle être

préservée dans ce contexte de montée de l'individualisme? Il observe alors que dans le même temps que les individus se différencient de plus en plus, la division du travail progresse et ce dans toutes les sphères de la vie sociale (économie, administration, justice, science, etc.) Aussi se demande-t-il si la division du travail n'est pas « la source, sinon unique, du moins principale de la solidarité sociale. »

6-2 La fonction de la division du travail

La spécialisation, la différenciation entre les individus les rend de ce fait interdépendants et complémentaires. Avec la division du travail on passe d'une société traditionnelle où les individus sont liés entre eux du fait de leur similitude (*solidarité mécanique*) à une société moderne où les individus sont liés par une *solidarité organique* en ce sens que les individus sont différents et interdépendants, à l'image des différentes fonctions du corps humain.

Durkheim (1893) voit dans la division du travail autre chose qu'un phénomène purement économique. Sa fonction première n'est pas de permettre l'accroissement des gains de productivité et des rendements mais d'obliger les individus à participer à une œuvre commune, la solidarité sociale. Son rôle est donc bien plus moral et social qu'économique : « Dans ce cas, les services économiques qu'elle peut rendre sont peu de choses à côté de l'effet moral qu'elle produit, et sa véritable fonction est de créer entre deux ou plusieurs personnes un sentiment de solidarité. »

6-3 Les causes de la division du travail et les conditions de son fonctionnement

Le passage d'une société fondée sur la solidarité mécanique à une société fondée sur la solidarité organique s'explique pour Durkheim par le progrès de la division du travail et celle-ci est favorisée par « la condensation progressive des sociétés au cours de leur développement historique. » Lorsque « la densité de population » favorise celle des interactions au sein d'une population ou « densité morale », la division du travail apparaît mécaniquement. En effet il montre que la mise en contact d'individus semblables, ayant des modes de vie identiques, conduit à une

augmentation des conflits et à une concurrence destructrice. Cette rupture dans l'équilibre n'est résolue que par une division du travail plus développée qui assure une complémentarité entre les organes. Pour lui, la division du travail devient une nécessité car au lieu de mettre les individus en concurrence elle accentue leur interdépendance et renforce les coopérations individuelles, à l'origine de la montée de la solidarité organique. Elle constitue ainsi la seule solution pacifique à la vie en commun dans les sociétés modernes.

Certaines formes de division du travail peuvent cependant présenter des formes pathologiques quand par exemple les règles qui déterminent la division du travail sont absentes ou insuffisantes ou lorsqu'elles ne sont pas acceptées par tous en raison d'un manque d'équité. Une contrainte trop forte de travail ou une coordination insuffisante des fonctions peuvent aussi être source de désintégration sociale en ce sens que les individus ne se rendent plus compte de leur interdépendance et ne perçoivent pas les liens qui les unissent aux autres. Durkheim parle de formes de travail anomiques. L'anomie fait suite à un manque d'interaction entre les fonctions. C'est le cas quand l'antagonisme entre capital et travail sépare le maître de l'ouvrier aboutissant parfois à des révoltes ou lors des crises industrielles : « Si la division du travail ne produit pas de solidarité, c'est que les relations des organes ne sont pas réglementées, c'est qu'elles sont dans un état d'anomie. »

De nos jours, Durkheim pourrait probablement ranger dans les formes anomiques de division du travail, le chômage, le temps partiel subi et les emplois précaires, facteurs qui fragilisent voire dissolvent le lien social. Pour lui, le travail est le facteur de base de l'intégration de l'individu à la société et la division du travail est seule créatrice de la solidarité sociale.

7- MAX WEBER (1864-1920)

Pour Max Weber, économiste et sociologue allemand, le travail est valorisé par la morale protestante. Dans son ouvrage *L'éthique protestante et l'esprit du capitalisme*, il montre que les principales causes de l'émergence du capitalisme sont davantage éthiques et psychologiques que techniques ou économiques. Ainsi, ce qui a été décisif dans la diffusion du

capitalisme fut l'apparition d'une nouvelle morale économique qu'il nomme « esprit du capitalisme ».

Weber pense que l'origine de cet esprit se trouve dans l'ascèse du travail dans le monde qui a été au centre du protestantisme puritain. En effet, dans le puritanisme, le travail est la plus haute tâche que peut accomplir l'homme pour la gloire de Dieu et est le but même de la vie, tel que Dieu l'a fixé. C'est dans sa réussite professionnelle que le fidèle peut trouver la confirmation de son statut d'élu de Dieu. La richesse elle-même ne libère pas du travail car même s'il ne lui est pas nécessaire de travailler, le possédant n'en est pas moins tenu d'obéir au commandement divin. « Car la divine providence a prévu pour chacun sans exception un métier qu'il doit reconnaître et auquel il doit se consacrer. Et ce métier ne constitue pas [...] un destin auquel on doit se soumettre et se résigner, mais un commandement que Dieu fait à l'individu de travailler à la gloire divine.» Pour s'assurer de leur statut d'élus, les protestants vont transformer leur vie en une recherche méthodique des richesses dans le cadre de leur profession ; bien entendu il est hors de question de transformer les richesses ainsi produites en luxe ou démonstrations ostensibles.

Weber estime que c'est dans la sécularisation de cette ascèse, en affinité élective avec l'"esprit du capitalisme" que le capitalisme a trouvé la force de vaincre le "monde de forces hostiles" qui s'opposait à lui : « l'ascétisme protestant, agissant à l'intérieur du monde, s'opposa avec une grande efficacité à la jouissance spontanée des richesses et freina la consommation, notamment celle des objets de luxe. En revanche, il eut pour effet psychologique de débarrasser des inhibitions de l'éthique traditionnaliste le désir d'acquérir. Il a rompu les chaînes qui entravaient pareille tendance à acquérir, non seulement en la légalisant, mais aussi [...] en la considérant comme directement voulue par Dieu.»

Cette manière d'être et d'agir étant admise et même recommandée, le capitalisme a trouvé alors sa force d'expansion fondamentale ; « plus important encore, l'évaluation religieuse du travail sans relâche, continu, systématique, dans une profession séculière, comme moyen ascétique le plus élevé et à la fois preuve la plus sûre, la plus évidente de régénération et de foi authentique, a pu constituer le plus puissant levier qui se puisse imaginer de l'expansion de cette conception de la vie que nous avons appelée, ici, l'esprit du capitalisme.

Les critiques

Pour Michael Löwy (2013) il ya un point de convergence majeur entre Weber et Marx à savoir la « critique lucide, pessimiste et profondément radicale des paradoxes de la rationalité capitaliste.» Sur ce point, souligne-t-il, Weber n'est pas en reste ;sa vision est seulement plus "résignée" que celle de Marx :Weber appartient à la «catégorie des romantiques résignés,ceux qui ne croient pas à la possibilité de restaurer les valeurs prémodernes, et encore moins à celle d'une utopie future.»

D'autres auteurs ont reproché à Max Weber d'accorder une place trop importante aux valeurs du protestantisme comme facteur explicatif de l'apparition du capitalisme. Il a pourtant une conception pluraliste de la causalité historique et a évoqué lui-même l'existence d'une pluralité de causes au triomphe du capitalisme.

8- L'approche psychanalytique du travail

A- Les débuts

1-Sigmund Freud (1856-1939)

1-1Le soubassement théorique

Pour mieux comprendre le sens que donne Freud au travail il est nécessaire de dégager les idées directrices qui sous-tendent ses conceptions.

White (1975) en mettant en lumière la contribution de Freud dans la compréhension du comportement rappelle sa conceptualisation de la personnalité qui distingue le « ça », le « moi » et le « surmoi ». « Le ça » est la source des pulsions (drives), de même que des fantasmes auxquels elles donnent naissance. La conscience est représentée par le surmoi, qui incorpore les contraintes extérieures. Et c'est le moi qui sert en quelque sorte d'arbitre entre le ça et le surmoi, ces deux ensembles de force en

bonne partie inconscientes et souvent en opposition. Le comportement résulte donc d'un compromis entre l'expression des besoins primitifs et les exigences ou les contraintes imposées par la société.»

Pour White, trois idées directrices sont dans la théorie de Freud, à l'origine de sa conception du travail entre autres. La première idée concerne la place prédominante accordée à l'instinct et à la pulsion. La pulsion est sous-jacente aux activités rationnelles, conscientes et dirigées de la vie quotidienne et son importance prime celle de l'intellect et de sa rationalité. Les émotions, les besoins, les fantasmes sont des forces qui s'exercent d'une façon plus ou moins inconsciente et qui peuvent être source d'énergie créatrice en même temps que facteurs de perturbation du comportement.

La deuxième idée est celle des mécanismes de défense dont le rôle est de maîtriser, chez la personne, l'influence des motivations inconscientes et par le biais desquelles une personne refusera par exemple d'admettre une réalité qui la menace (déli) ou prêtera à d'autres des pensées ou des désirs qu'elle refuse de reconnaître comme siens (projection).

La troisième idée directrice relevée par White est l'influence des premières expériences et des premiers apprentissages sur le développement de la personnalité. En effet pour Freud, c'est au cours des cinq premières années de sa vie que l'enfant apprend à régler les problèmes causés par ses pulsions et les défenses auxquelles elles se heurtent et ce dans le cadre de ses interactions avec ses parents et les autres membres de sa famille. Diverses étapes vont ponctuer ces premières années : le sevrage, l'entraînement à la propreté, la maîtrise des règles élémentaires de la vie en société et la résolution du complexe d'Œdipe.

1-2 Le sens du travail

Dans une vision psychanalytique de la personnalité « normale » ou « pathologique » Freud a affirmé que le meilleur signe de normalité chez l'individu était sa capacité à aimer et à travailler. Pour autant, il ne considérait pas le travail comme une activité plaisante en soi mais comme un fardeau à porter impliquant une renonciation aux instincts et une soumission au principe de réalité plutôt qu'au principe de plaisir. Pour Neff

(1977) , cette conception plutôt pessimiste du travail tient à la conception qu'a Freud de l'être humain dont le comportement adulte serait la résultante d'un long combat entre les parents et l'enfant ; dans ce combat les parents s'efforcent de socialiser l'animal asocial et amoral qu'est l'enfant et celui-ci pour sa part tâche de trouver un mode de comportement qui satisfasse aux exigences de ses parents tout en gardant une saveur de plaisir défendu.

Si dans cette conception il n'y a pas grand-chose qui se rattache au travail humain c'est, d'après Neff, probablement parce que Freud était préoccupé par des problèmes qui, chez ses patients, étaient plus pénibles que l'incapacité ou l'inefficacité au travail ou encore parce que ceux-ci ne considéraient pas le travail comme présentant un problème économique sérieux.

2- Ives HENDRICK (1898 – 1972)

Analysant la conception de Freud, Hendrick soutient que les deux principes énoncés par lui (le principe de plaisir et le principe de réalité) ne suffisent pas à expliquer l'activité psychosociale de l'être humain. L'être humain peut trouver du plaisir soit dans la satisfaction de ses instincts fondamentaux , soit dans une satisfaction indirecte et partielle obtenue grâce à des mécanismes de défense mais il est impossible d'expliquer par ces deux seuls principes les efforts constants que l'homme déploie pour explorer le monde qui l'entoure , pour le comprendre et pour le dominer.

Aussi Hendrick fait-il appel à un troisième principe, celui du travail. La somme d'énergie employée à l'actualisation de cet autre principe trouve sa source dans ce qu'il appelle l'instinct de maîtrise. Ainsi, le plaisir qu'une personne peut éprouver au travail provient de la satisfaction de cet instinct, propre à l'homme, qui l'incite à maîtriser et à dominer son milieu.

Hendrick précise que son principe de travail est plus qu'un ensemble de mécanismes de défense tels que la sublimation ou la rationalisation qui peuvent s'exprimer dans le travail mais n'expliquent pas à eux seuls le plaisir qu'une personne peut y trouver. C'est « un instinct, psychanalytiquement défini comme source biologique de tensions poussant à des schèmes (*patterns*) spécifiques d'action ». Il remarque le plaisir pris à

la manipulation des objets indépendamment de leur valeur sensuelle et ce dès l'enfance. Cette « pulsion innée de faire et d'apprendre à faire » détermine les comportements de l'enfant pendant ses deux premières années bien plus que la recherche de plaisirs. Pour lui, les diverses activités humaines s'expliquent d'abord par le besoin non sexuel d'un usage efficace de notre organisation musculaire et intellectuelle. (Tisseron,1998)

3-Erick ERIKSON (1902 – 1994)

Selon son analyse, alors que dans la conception de Freud, la personnalité de l'individu est presque formée vers l'âge de cinq ou six ans, Erikson considère pour sa part que les stades de la première enfance sont des conditions nécessaires mais non suffisantes pour expliquer l'adaptation ultérieure au travail. Pour sa part le développement se déroulerait sur huit étapes. Les quatre premières correspondent aux « stades » de l'organisation de la libido différenciés par Freud : oral, anal, phallique, latence. Le stade oral est celui de la formation d'un sentiment de confiance ou à l'opposé de méfiance. Au stade anal, se forme un sentiment d'autonomie (une capacité à se représenter comme sujet d'une volonté autonome) ou de doute quant à sa capacité à être autonome ou encore de honte d'avoir été exposé prématurément . Le stade phallique est celui où se forment des imaginations (pouvant être empreintes de culpabilité) de soi dans des rôles puissants . A la période de latence , une étape décisive du point de vue social , se développe un sentiment «d'industrie» (correspondant globalement à une volonté de créer , de travailler et d'être utile à la société) ou au contraire , d'infériorité . Le stade de l'industrie a un rapport spécifique avec le travail : à son entrée à l'école, l'enfant commence à apprendre des techniques et dans un sens large, les fondements de la technologie (lecture, écriture, calcul). L'enfant se forge une représentation de soi , soit comme être compétent , soit comme étant inférieur s'il ne réussit pas à égaler ses camarades . Il peut aussi être amené à considérer le travail comme le seul critère de sa valeur personnelle et devenir ainsi un conformiste et un esclave du labeur quotidien.

Les quatre périodes suivantes (adolescence , jeune adulte , adulte mature , adulte âgé) sont fondamentalement sociales . L'adolescence est

ainsi le moment où l'on peut parler pour la première fois d'identité psychosociale, celle-ci continuant à se développer au cours des trois âges suivants. C'est une période où l'individu est à la recherche d'idéaux lui permettant de trouver une cohérence interne autour d'un ensemble unifié de valeurs. La confiance acquise au cours des stades précédents conditionne l'accès à une « identité assumée » du moi et permet l'accomplissement de la « promesse tangible d'une carrière ». L'âge de l'adulte jeune est une phase où se construisent des relations d'intimité, de partenariat et d'affiliation avec autrui, fondées sur la sexualité. Il y a alors un sentiment d'affiliation qui s'oppose à l'isolement ou incapacité à s'engager dans de telles relations intimes.

La période de la maturité adulte est celle de la « génération ». Elle se caractérise par l'émergence d'un souci de transmettre à autrui (des valeurs, des produits, un style de vie, etc.) ou à l'opposé, une stagnation.

La vieillesse enfin ou le grand âge est marqué par la question du sens de l'existence. Certains développent un sentiment d'intégrité percevant ainsi leur vie comme ayant un sens qui s'intègre dans un ordre social plus large ; pour d'autres le désespoir domine, la vie leur apparaissant comme insensée et eux manquant de temps pour recommencer autre chose.

La théorie d'Erikson a remis en cause certaines conceptions psychanalytiques ou théories de la personnalité qui considèrent que l'essentiel du développement se déroule pendant l'enfance et qu'ensuite l'individu ne connaît plus d'évolution majeure. Il a par ailleurs souligné l'articulation du développement psychologique et des besoins idiosyncrasiques prenant en compte les caractéristiques d'un contexte social, institutionnel et culturel donné. Il a reconnu aussi le rôle déterminant du travail dans le développement en ce sens qu'il contribue à la socialisation et au sentiment de participer activement au fonctionnement de la société.

4-Barbara LANTOS (1896-1962)

Psychanalyste de la gauche freudienne d'entre les deux guerres mondiales, le concept clé dans son explication du travail humain est celui d'autopréservation. Comparant le jeu et le travail, elle note que dans le jeu,

la satisfaction ou la gratification provient de l'activité elle-même , alors que, dans le travail , l'activité n'est pas entreprise pour elle-même mais dans un autre but , celui d'obtenir quelque chose qu'elle appelle l'autopréservation . Suivant en cela Erikson ,Lantos considère que c'est dans la période de latence que l'enfant fait la transition entre le plaisir dérivé des activités elles-mêmes et celui issu de leur réalisation. Ainsi, selon elle, l'un des buts de l'éducation est de faire passer l'enfant du stade où il recherche le plaisir dans ses activités au stade où il atteint le plaisir dans la réalisation, sans pour autant mettre complètement de côté le plaisir inhérent à l'activité.

Un autre point soulevé par Lantos est celui de la valeur attachée aux sentiments d'indépendance, de liberté ou de sécurité. Elle l'explique pas la présence de ces sentiments chez l'individu lorsqu'il réussit à assurer sa subsistance grâce à ses réalisations .Ainsi, un adulte qui est sans emploi ou qui perd son emploi est privé de ce qu'elle appelle sa « condition essentielle d'adulte ». Pour autant , tout comme Freud, elle ne considère pas que le travail est une activité spontanée chez l'homme mais plutôt un motif d'auto- préservation qui se réalise avec l'aide de l'intelligence et l'appui de la conscience .Deux forces , selon elle , poussent les hommes à travailler : une force externe , soit la nécessité (correspond au principe de réalité de Freud) et une force interne, soit l'agression intériorisée sous l'influence du surmoi et dirigée contre les pulsions du ça : « L'agression intériorisée est la garantie ultime que l'homme va continuer à travailler et , par conséquent, à assurer sa survie » (Bujold et Gingras 2000).

Sur la question du sens du travail , trois thèmes communs aux théoriciens psychanalytiques sont relevés par Neff (1977) : la grande importance accordée aux instincts comme source d'énergie psychique et de motivation ; l'explication en grande partie des perturbations dans le travail chez l'adulte par la façon dont l'affectivité a été structurée dans l'enfance en interaction avec les parents et par les crises qui ont marqué cette interaction ; le peu d'importance accordée à l'influence de la culture et de la société sur le développement de l'individu . Sur ces derniers points Erikson se distingue de ses collègues en insistant plus sur les facteurs sociaux et culturels et en formulant des réserves sur l'influence des premières expériences de la vie.

B. Les psychanalystes modernes

1- Roland GUINCHARD

Pour Guinchart (2011) le travail n'est pas réductible à un sous produit de la pulsion sexuelle. Travail et pulsion sexuelle sont deux formes de la même énergie vitale. Cependant, précise l'auteur, elles « résultent de l'élaboration d'une énergie pulsionnelle qui va se différencier. On aura alors affaire à deux pulsions spécifiées, pourvues d'une dynamique similaire mais ne se constituant pas, au final, autour du même objet : l'un de ces objets sera l'amour, et l'autre le travail » Cette énergie vitale, sous ses deux formes, est ce qui permet la perpétuation de l'espèce.

La relation de l'individu avec le travail peut alors être comprise comme l'inscription du désir de travail dans l'inconscient, non pas d'un travail particulier mais d'expression de cette énergie vitale dans des actions dans le monde social. De ce fait, le travail n'est pas seulement un moyen d'assurer sa survie ou son confort matériel. Etant un objet de désir, il n'est jamais totalement assouvi ni complètement atteint. D'où cette impression de quête au travers du travail : « Je cherche quelque chose au travers de mes emplois ... au final, ma carrière aura été une recherche de quelque chose ... que faute de trouver un terme plus adapté, j'appellerai ma "réussite". »

Trois fonctions fondamentales du travail concourent à la santé psychique des individus : exprimer et imprimer quelque chose de son désir, maintenir un lien à la réalité et créer ou faire apparaître du « Père » ou de la loi. Les deux dernières fonctions font allusion à l'existence de limites soit inhérentes à l'individu comme celles de ses capacités ou de ses talents soit extérieures à lui comme celles qui sont posées à ses désirs et à sa volonté de toute puissance. Ces limites sont censées être intériorisées au cours de l'enfance et de l'adolescence mais des rappels réguliers s'avèrent nécessaires. Le travail, de par son organisation et la confrontation aux autres, offre un cadre à ces rappels. Comme le souligne l'auteur de façon plus psychanalytique, le travail est une façon de renouveler la « castration » nécessaire à notre développement, celle qui nous a fait originellement nous détourner de l'inceste.

S'agissant du choix de l'activité, pour Guinchart les mécanismes en sont essentiellement inconscients . Il parle de « la dette paternelle » en ce sens que la vocation d'exercer une activité donnée et la façon de l'exercer sont déterminées « par la relation que l'individu établit avec le père , qu'il soit réel , perçu et fantasmé ou encore dans sa fonction symbolique de porteur de la loi » . En découlent trois grandes orientations au travail :

- la recherche de pouvoir en tant que rappel de l'existence d'une loi.
- la recherche de la réalité , de la réalisation concrète de ce que le père n'a pas fait.
- la recherche de la vérité , de la vérification du discours paternel.

Pour pouvoir s'exprimer correctement , pour être soutenu , le désir de travail a besoin de trois piliers :

- le sentiment de travailler pour quelque chose qui nous dépasse, « Le rêve mégalomane »
- le sentiment de payer de sa personne , « le travail doit faire mal , un peu , pour rester intéressant »
- La concrétisation du travail dans des produits concrets et identifiables.

De cette façon de voir le travail découlent des conséquences pratiques que toute personne impliquée dans un processus donnant du travail à d'autres doit prendre en considération . Ainsi, l'on se doit de respecter chez chacun le désir de travail et ses exigences si l'on veut voir disparaître les problèmes de « gestion des hommes au travail » ; « un usage toujours plus clair , plus attentif et authentique de la parole » est un outil essentiel dans ce cadre là.

La conséquence pour tous est la nécessité, pour rester « en vie » et en bonne santé , d'assumer son désir de travail , de le respecter et si possible de le clarifier.

2- Christophe DEJOURS (1949)

2-1 De la psychopathologie à la psychodynamique du travail

Psychiatre et psychanalyste français, Christophe Dejours est le

fondateur de la psychodynamique du travail issue de la psychopathologie du travail. Bien qu'ayant remanié l'architecture théorique de cette dernière, il souligne que pour autant la psychodynamique du travail n'est pas en rupture avec elle : « bien au contraire, elle ne fait que récapituler et radicaliser ce qui en constituait l'inspiration la plus originale. » (1993)

Il précise que la psychopathologie à été inaugurée dans les années 1950-1960 par des auteurs dont les plus importants sont L. Le Guillant, C. Veil, P. Sivadon... Il note cependant que « les monographies cliniques publiées alors référaient implicitement ou explicitement selon les cas, à un modèle causaliste (non sans le critiquer d'ailleurs, mais sans pouvoir s'en affranchir complètement) : les contraintes de travail pouvaient, postulait-on, provoquer des affections psychopathologiques. La recherche étiologique sur les causes et les mécanismes voyait avant tout le **travail**, notamment le travail industriel, comme un malheur socialement généré, délétère pour la santé mentale des travailleurs. » (1993)

Dejours s'est efforcé de s'écarter du modèle psychopathologique causaliste en déclarant que les hommes ne sont pas passifs face aux contraintes organisationnelles et que même s'ils souffrent, leur liberté peut s'exercer dans la construction de stratégies défensives individuelles ou collectives qui les protègent de leurs effets nocifs sur la santé mentale. J'ai renoncé dit-il « à focaliser la recherche sur les maladies mentales pour la déplacer sur la souffrance et les défenses contre la souffrance, c'est-à-dire en portant le regard **en deça dela maladie mentale décompensée...** J'admettais les impasses et les échecs de la recherche en pathologie mentale du travail. Je prenais acte de ce que, dans leur majorité, les travailleurs réussissaient à conjurer la folie, en dépit des contraintes délétères de l'organisation du travail. Je portais donc le regard sur les stratégies défensives. Et du même coup, c'était la « normalité » qui surgissait comme énigme centrale de l'investigation et de l'analyse A opérer ce passage de la pathologie à la normalité, je suis conduit à proposer une nouvelle appellation pour désigner ces recherches : « psychodynamique du travail ». Il la définit comme étant d'abord une discipline clinique qui s'appuie sur la description et la connaissance des rapports entre travail et santé mentale et ensuite une discipline théorique qui s'efforce d'inscrire les résultats de l'investigation clinique du rapport au travail dans une théorie du sujet, qui tienne compte à la fois de la

psychanalyse et de la théorie sociale. Partant de là , il adopte une tout autre perspective sur le travail que celle des sciences sociales et économiques.

2-2 Subjectivité et travail

Le travail n'est plus envisagé comme rapport social (emploi, travail salarié ou force de production), mais comme «rapport subjectif». Dans une perspective clinique, Dejours considère le travail comme ce qu'implique pour l'homme le fait de travailler à savoir un engagement de tout le corps, une mobilisation de son intelligence et de toutes ses capacités, de réflexion, d'interprétation, d'invention et autres. « En d'autres termes, pour le clinicien, le travail ce n'est pas en première instance le rapport salarial ou l'emploi , c'est le " travailler ", c'est-à-dire un certain mode d'engagement de la personnalité pour faire face à une tâche encadrée par des contraintes (matérielles et sociales).» (Mai 2001).

Or ce rapport subjectif au travail, souligne-t-il, se manifeste d'abord négativement dans l'écart entre le travail prescrit et le travail effectif (le réel du travail) . Il pense en effet que malgré une bonne conception et une organisation rigoureuse du travail, malgré des consignes et des procédures claires, il est impossible d'atteindre la qualité si l'on respecte scrupuleusement les prescriptions . « En effet, les situations de travail ordinaires sont grevées d'événements inattendus, de pannes, d'incidents , d'anomalies de fonctionnement , d'incohérence organisationnelle , d'imprévus , provenant aussi bien de la matière, des outils et des machines, que des autres travailleurs, des collègues , des chefs , des subordonnés , de l'équipe , de la hiérarchie , des clients , ... De ce fait existe toujours un décalage ente le prescrit et la réalité concrète de la situation » (Mai 2001). L'épreuve du réel du travail se fait connaître négativement, sous la forme d'un échec de la maîtrise : « Le monde réel résiste. Il confronte le sujet à l'échec d'où surgit un sentiment d'impuissance, voir d'irritation, de colère ou encore de déception ou de découragement ... Mais dans le temps même où le sujet éprouve affectivement la résistance du monde , c'est l'affectivité qui se manifeste en soi. Ainsi est- ce dans un rapport primordial de souffrance dans le travail que le corps fait simultanément l'expérience du monde et de soi même.» Mais cette souffrance n'est pas qu'une conséquence ultime du rapport au réel, elle est à l'origine de cette

intelligence à la recherche du pouvoir sur le monde. Dès lors, travailler consiste à exercer son intelligence en vue de « combler l'écart entre le prescrit et l'effectif. » Le travail « colonise toute la subjectivité » et suppose un engagement de soi-même où le corps joue un rôle fondateur.

2-3 L'intelligence au travail et le corps

Pour Dejours le corps tout entier et non le seul cerveau, sont le siège de l'intelligence et de l'habileté au travail : « Je peux même éprouver une véritable émotion à palper une pierre, à caresser le bois, c'est donc dans le temps même où je travaille, que ma sensibilité et ma subjectivité se développent et s'accroissent. En devenant plus habile dans mon travail, je me transforme moi-même, je m'enrichis, peut-être même que je m'accomplis. » Il précise que cela n'est pas seulement valable pour l'artisan ; c'est vrai aussi pour le pilote de chasse, pour piloter une centrale nucléaire, pour avoir le contact avec le public ou pour la maîtresse d'école .

Il insiste cependant sur le fait que le corps dont il est question , " ce corps qui s'approprie le monde" n'est pas le corps des biologistes : « c'est un deuxième corps, le corps qu'on habite, le corps qui s'éprouve affectivement, le corps qui est engagé aussi dans la relation à l'autre : gestique, mimique, sueurs, tremblements, sourire , etc. autant de touches d'un répertoire de techniques du corps au sens que Marcel Mauss(1934) donne à ce terme, mises au service de l'expression du sens et de la volonté d'agir sur la sensibilité de l'autre. Ce "deuxième corps", ce corps subjectif qui se constitue à partir du corps biologique et auquel la psychanalyse donne le nom de corps érogène n'est pas donné à la naissance ; il se construit peu à peu dans son rapport avec soi et avec autrui. Le « travail vivant » exprime alors ce que la subjectivité incarnée doit au travail pour s'accomplir. S'enracinant dans les pouvoirs du corps, le travail ne peut donc se réduire à une tâche, ni à une production d'ordre matériel mais implique un travail de soi sur soi au niveau de la vie aussi bien corporelle que psychique. Ce qui suppose que « le sujet soit habité par la souffrance du travailler, de la résistance et des dérobades du monde à son pouvoir et à sa maîtrise [...] il faut que le sujet accepte d'être habité par le travailler, jusque dans ses insomnies, jusque dans ses rêves. C'est à ce prix qu'il finit

par acquérir cette familiarité avec l'objet du travailler qui confère à l'intelligence son caractère génial, c'est-à-dire son pouvoir d'ingéniosité .»

De ce fait le travail ne se limite pas au temps effectif passé à l'atelier ou au bureau ; il « débordetoute limite impartie au temps de travail,il mobilise la personnalité tout entière.»(Mai 2001). A partir de là,Dejours conclut qu'une partie importante du travail effectif est dans l'ombre et que de ce fait il est difficile voire impossible de l'évaluer : « Force est donc de conclure au stade où nous en sommes des connaissances sur le travail, que nous ne savons et ne pouvons pas évaluer le travail.»

2-4 La subjectivité entre travail et sexualité

Dans l'analyse du rapport entre subjectivité et travail Dejours se pose la question de savoir si le travail est une condition nécessaire à l'avènement de la subjectivité. Or en tant que psychanalyste il sait qu'en psychanalyse, ce qui est au centre de la subjectivité ce n'est pas le travail, mais le sexuel (ou la sexualité).

Pour dépasser ce "paradoxe de la double centralité" du travail et de la sexualité, Dejourspose la thèse de la " distinction analytique" entre travail-poïésis (production d'ordre matériel) et travail- Arbeit (travail de soi sur soi), Arbeit étant le terme choisi par Freud pour parler du " travail " du rêve, du deuil ou du refoulement. De là il demande d'admettre non pas pour vrai mais seulement pour possible, le recouvrement entre l'Arbeit et le travailler (et non pas le travail) : « Si tel est le cas, le paradoxe de la double centralité se résoudrait dans une exégèse du concept de pulsion à partir de la définition qu'en donne Freud en 1915, à la lumière des apports de la théorie du travailler issue de la clinique .»(Mai 2001) (Pour rappel,cette définition de la pulsion par Freud à laquelle se réfère Dejours est la suivante : « Parpulsion, nous désignons le représentant psychique d'une source continue d'excitation provenant de l'intérieur de l'organisme, que nous différencions de l'"excitation"extérieure et discontinue.La pulsion est donc à la limite des domaines psychique et physique...les pulsions ne possèdent aucune qualité par elles-mêmes mais existent seulement comme quantité susceptible de produire un certain travail dans la vie psychique.»(Freud,1915)

Une fois la centralité du travail dans le fonctionnement psychique admise, le travail acquerrait un statut psycho-anthropologique à part entière, celui d'épreuve élective de révélation de la subjectivité à elle-même. Le travailler serait alors « une condition transcendantale de la vie absolue. »

Partant de ce statut du travailler par rapport à la vie, Dejours soulève la question de la place des liens entre travail et subjectivité dans la théorie de l'action et dans le registre du politique. Pour lui, cette question se pose d'autant plus qu'avec les nouvelles formes d'organisation du travail, de gestion et management spécifiques du néo-libéralisme, c'est le devenir de l'homme qui est engagé. Il faut, plaide-t-il, cesser de sacrifier la subjectivité sur l'autel de la rentabilité et penser, au contraire, à "réenchanter le travail", "célébrer la vie" et redonner au travail sa visée politique et émancipatrice, tant au niveau individuel que collectif.(2009)

Après ce tour d'horizon des différentes conceptions du travail et au regard du contexte actuel de l'insuffisance des emplois, nous ne pouvons faire l'économie d'évoquer celles des tenants de la fin du travail.

SECTION 2 : Les détracteurs de la centralité du travail

1 – Hannah ARENDT (1906-1975)

Philosophe allemande et professeure de théorie politique, naturalisée américaine, elle assume complètement l'héritage grec qui refuse au travail toute noblesse et le considère bon pour l'esclave. Hannah Arendt distingue et hiérarchise selon leur ordre d'importance trois types d'activité qui caractérisent la condition humaine : le travail, l'œuvre et l'action. Ou avec ses propres termes : l'animal *laborans*, l'*Homo faber* et l'action. Le travail pour elle correspond à l'activité visant à assurer la conservation de la vie, par la production des biens de consommation subvenant aux besoins vitaux.

Il renvoie ainsi à la nécessité d'une part, et d'autre part à la production de ce qui est rapidement consommé et donc constamment renouvelé ne créant ainsi aucune permanence. C'est « en effet, la marque de tout travail de ne rien laisser derrière soi, de voir le résultat de l'effort presque aussitôt consommé que l'effort est dépensé » (1958, trad. Fradier 1994). Vouée à la satisfaction des besoins biologiques et donc caractérisée par la non-liberté, il s'agirait donc de l'activité qui nous rapproche le plus de l'existence animale, par conséquent la moins humaine faisant pour cette raison de l'humain un *animal laborans*.

L'œuvre, qui caractérise l'humain comme *Homo Faber* (l'artisan, l'artiste) désigne pour Arendt la production d'objets destinés à l'usage plutôt qu'à être simplement consommés. Ainsi dans la production de bâtiments, d'institutions ou d'œuvres d'art, l'œuvre participe à la fabrication d'un « monde commun » s'inscrivant dans une certaine durée et stabilité. Se différenciant en cela du travail, l'œuvre fait créer à l'humain un monde distinct du monde strictement naturel et dans lequel la vie humaine peut se dérouler comme vie collective. Cependant, du fait qu'elle soit activité finalisée, elle ne peut être totalement libre et se rapporte encore à une certaine nécessité.

L'action pour Arendt se situe au sommet de la hiérarchie de la tripartition de la *vita activa* (vie active). Ce terme est réservé à l'action politique, à la mise en œuvre du vivre ensemble par une action concertée et consciente. Elle permet à l'être humain d'affirmer sa singularité et d'actualiser sa liberté en agissant et parlant dans la sphère publique. Dans celle-ci, par l'action et la parole, les individus entrent en relation en manifestant à la fois leur unicité et la communauté qui les lie en ce sens qu'ils se distinguent les uns des autres par leur conception du monde en même temps qu'ils sont tous égaux en tant qu'appartenant à l'humanité : l'action « est l'actualisation de la condition humaine de pluralité, qui est de vivre en être distinct et unique parmi des égaux » (1958, trad. Fradier 1994)

Cette distinction entre travail et action est remise en cause par de nombreux auteurs dont Dejours. Pour lui, l'action qui supposait dans la cité grecque que le citoyen soit débarrassé de toute préoccupation relative au travail est impensable de nos jours sans la maîtrise et l'utilisation de techniques sophistiquées : « Aucune action politique ne peut avoir d'efficacité si elle n'est solidement appuyée par des activités de travail :

constitution de dossier, enquête, information, communication, rédaction de textes, préparation des débats, etc. L'action n'est pas, certes, réductible au travail dont elle a besoin, sinon elle verse dans l'activité technocratique. Mais, sans travail, pas d'action. C'est pourquoi l'appel à l'action comme substitut du travail, qui pourrait se déployer sans travail ou à la place du travail, paraît quelque peu chimérique »(Dejours,1998)

2 - André GORZ (1923-2007)

Philosophe et journaliste français, Gorz affirme que la critique radicale du capitalisme reste la condition pour remettre l'économie à sa place qui est d'être un moyen et non une fin. La tâche des individus est de penser et de rendre, par des expérimentations sociales, aussi tangible et concret que possible ce que pourrait être une société où le travail salarié ne serait plus la principale source de la richesse collective et où la rémunération du travail ne serait pas la principale source de la richesse individuelle. Il pense en effet que nous sommes dans une économie où la principale force de production ne sera plus le travail vivant mais *l'intelligence collective* des hommes, leurs capacités cognitives, verbales, affectives. Cette force de production n'a plus réellement de propriétaire, sinon les personnes elles-mêmes. Le temps passé à apprendre devient plus long que celui de la mise en œuvre des compétences. Il serait donc absurde de continuer à payer les gens uniquement pour le temps qu'ils passent à mettre en œuvre leurs compétences. Nous devons aller vers une société où la revendication principale serait le droit de chacun à s'enrichir intellectuellement tout au long de sa vie et à une culture aussi large que possible sans que cela soit lié à un souci de productivité.(Duval et Fremeaux, 1998) En effet lier le droit à la culture et l'éducation à des objectifs de productivité et de rentabilité conduirait la société à former de moins en moins de monde vu que les besoins du système productif sont et seront de plus en plus limités : « l'économie n'a plus besoin (et aura de moins en moins besoin) du travail de tous et de toutes. » (Gorz,1988)

Il faut apprendre au citoyen à tirer profit de manière créative de l'inutilité économique engendrée par les immenses progrès de productivité apportés par la technologie d'aujourd'hui. La diminution même du temps

de travail de nos jours peut d'avérer positive si au lieu de consacrer tout son temps libre à la recherche d'un emploi, le chômeur se donnait le temps de développer son aptitude au loisir ; car « la société de travail est caduque : le travail ne peut plus servir de fondement à l'intégration sociale ». Anti-productiviste, Gorz considère l'épanouissement des capacités de l'individu comme le seul but que puisse légitimement s'assigner la société. En effet la « société dans laquelle chacun pouvait espérer avoir une place, un avenir balisé, une sécurité, une utilité, cette société -"la société de travail"- est morte. » La centralité du travail, selon lui, n'est plus qu'une sorte de centralité fantôme semblable au membre que l'amputé n'a plus mais dont il souffre quand même. « Nous sommes une société de travail fantôme survivant fantomatiquement à son extinction grâce aux invocations obsédantes, réactives de ceux qui continuent d'y voir la seule société possible et ne peuvent imaginer d'autre avenir que le retour du passé. Et qui, de ce fait rendent à tous le plus mauvais service qui soit : ils nous persuadent qu'il n'y a pas d'avenir, de socialité, de vie, d'accomplissement de soi en dehors du travail-emploi ; que le choix est entre l'emploi ou le néant... » (1998)

Pour Gorz, ces invocations obsédantes contribuent puissamment à conforter la stratégie de pouvoir du capital en lui permettant de « flexibiliser, précariser, individualiser, sélectionner, accroître la productivité et les profits, réduire les rémunérations et les effectifs ». Pour lui, les chantres du travail-emploi, qui vantent ses irremplaçables fonctions sociales, font augmenter les compétitions sur le marché de l'emploi faisant ainsi baisser les prétentions des demandeurs et augmenter « la soumission zélée de rares " privilégiés " auxquels l'entreprise permettra de la servir. » (1998)

Il insiste sur le fait que la valeur de l'emploi n'est pas inhérente au travail que l'on fait mais relative aux droits qui s'y rattachent ; seulement les droits économiques (droit au plein revenu), sociaux (droit à la protection sociale) et politiques (droit d'action, de représentation et d'organisation collectives) ne sont assurés que dans les emplois occupés à plein temps. Or ces emplois sont de plus en plus rares ; l'individu se trouve alors « dans le risque de perdre avec l'emploi stable, tout revenu, toute possibilité d'activité, tout contact avec les autres... et que par conséquent, l'emploi vaut en soi : non pas principalement par les satisfactions que le

travail procure mais par les droits et pouvoirs attachés à la forme emploi du travail et à elle seule. » (1998)

Aussi préconise-t-il d'œuvrer à établir un type de société où le lien social serait produit par les rapports de coopération (eux-mêmes régulés par la réciprocité et la mutualité) et non par le marché et l'argent, « une société dans laquelle chacun peut se mesurer aux autres et gagner leur estime, démontrer sa valeur non plus principalement par son travail professionnalisé et par l'argent gagné mais par une multitude d'activités déployées dans l'espace public et publiquement reconnues et valorisées par des voies autres que monétaires » (1998)

3-Jérémy RIFKIN (1945)

Essayiste américain, spécialiste de prospective économique et scientifique, Rifkin estime que le travail peut rester une valeur et une source de cohésion sociale et de développement personnel à condition qu'il évolue et que la société évolue à son égard. Selon la thèse formulée par Alfred Sauvy, économiste et démographe français, les progrès techniques améliorant la productivité engendrent un transfert des emplois d'un secteur d'activité vers un autre : c'est la théorie du déversement. Pour Rifkin, le processus de disparition des agriculteurs puis des cols bleus aux dépens du secteur des services (banques, téléphonie, assurance) et de l'industrie est terminé : l'ensemble de la classe moyenne est fragilisé.

Les réorganisations consistant à raccourcir la chaîne hiérarchique et les logiciels et systèmes informatiques remplaçant les humains contribuent à cela. Il y a ainsi transition d'une ère industrielle fondée sur le *travail de masse* qui s'achève vers un *troisième âge* caractérisé par l'information partagée, une révolution scientifique et technique et une énergie décentralisée. Dans le contexte du marché, les lois de déversement ne fonctionnent plus suffisamment pour remplacer les emplois détruits par de nouveaux emplois dans des secteurs nouveaux générés par le progrès technique. Au contraire ce dernier tend à remplacer l'homme dans un maximum de ses tâches.

Cependant, selon Rifkin, le travail ne disparaît pas pour autant : la tendance serait plutôt vers une évolution d'une part vers des emplois très qualifiés et bien rémunérés ne concernant qu'un petit pourcentage de la population et d'autre part vers des emplois peu qualifiés et peu payés ; entre les deux les emplois qui font vivre la classe moyenne disparaissent.

Pour préserver l'ordre social fondé sur le travail et ne pas aggraver les inégalités et la violence, il estime qu'il faut, dans un nouveau contrat social, partager le travail existant et compenser les emplois perdus en développant un *tiers-secteur* non marchand qui pourrait occuper les demandeurs d'emploi. Ce serait de l'économie sociale et solidaire (associations, ONG...). Le progrès technique et la mondialisation ne permettant pas d'assurer le plein emploi, il suggère d'instaurer un *revenu de base*. (Pour rappel le revenu de base est un revenu garanti octroyé de manière inconditionnelle et universelle à tous les membres d'une communauté politique. Il a été préconisé par le BasicIncomeEarthNetwork (BIEN), en français le Réseau Mondial pour le Revenu de Base et qui est un réseau d'universitaires et d'activistes).

4-Dominique MÉDA (1962)

Philosophe et sociologue, D.Méda estime que cette prétention du travail à être la base du lien social ne tient pas et qu'il est temps d'en terminer avec cette société fondée sur le travail. Il est vrai que le travail est facteur de production, créateur de richesse, mais la société ne repose pas que sur l'économie. Aussi, propose-t-elle une analyse de la valeur du travail ayant pour objectif non pas de désacraliser le travail, mais d'en minorer la place pour alimenter d'autres sources d'aspirations. D'ailleurs, estime-t-elle, le travail n'a pas toujours été au centre de la société. Pendant plusieurs siècles des sociétés telles que les sociétés primitives, grecques, romaines...démontrent que les fonctions du travail n'étaient ni le lien de l'intégration sociale ni la réalisation de soi. Le travail était assimilé plutôt à des travaux dégradants, pénibles et serviles réservés aux esclaves. Par contre, les activités relatives à la science, à l'éthique, à la politique et à Dieu étaient reconnues valorisantes et unificatrices. Ce n'est qu'au Moyen-âge que l'on commence à percevoir une inversion des mentalités en ce sens

qu'on commence à valoriser le travail manuel et le travail intellectuel. L'invention du travail apparaît concrètement au XVIII^e siècle. Adam Smith conceptualise l'idée de création de valeur et d'enrichissement grâce aux facultés du travail humain. Dès lors l'invention du concept de travail par les économistes envahit la scène de l'économie politique. Le travail est considéré comme la plus haute manifestation de la liberté de l'individu et le rapport central garantissant l'intangibilité de l'ordre social. Au XIX^e siècle, Hegel, philosophe allemand, parle de la construction d'une essence du travail qui serait un idéal de création et de réalisation de soi. Bien que Marx ait distingué une opposition entre le vrai travail, essence de l'homme, et la réalité du travail qui n'en est qu'une forme aliénée, le travail recouvre un caractère majoritairement épanouissant parce que l'individu est socialement reconnu pour sa participation à la production, à la consommation et à la satisfaction des besoins.

A la fin du XIX^e siècle, la pénibilité du travail détruit le rêve de l'homme. Il est alors urgent de rendre supportable sa réalité quotidienne. L'action de la social-démocratie a contribué à garantir aux salariés des revenus décents et un pouvoir de consommation en progression. Au milieu du XX^e siècle, l'avènement de l'état-providence a transformé le concept du travail en une nouvelle notion, celle du plein emploi. Dès lors, le travail salarié ne consistera plus en un simple échange d'une prestation de travail contre un salaire mais garantira l'accès à la formation, à la protection et aux biens sociaux.

Cependant avec le développement de la productivité grâce au développement de la technologie et donc la diminution du besoin du travail humain, il devient difficile d'inventer toujours plus d'emplois. Au cœur des sociétés régies par le travail, celui-ci est considéré comme le moyen majeur de la socialisation, mais, estime Méda, une contradiction subsiste puisque le travail est animé par une logique d'efficacité, c'est-à-dire de productivité et de création de richesses. L'homme dispose de moyens autres que la production et la consommation pour se sociabiliser. Il est temps aujourd'hui de « désenchanter le travail », l'homme ne devant plus être pensé comme une machine à produire de la valeur. Le travail qui occupe l'essentiel de la vie des individus ou qui exclut ceux qui n'en disposent pas, ne peut plus contribuer au bien-être de tous.

Pour Courtay (2008), résumant la pensée de Méda, il s'agit donc de repenser à la réduction de la place et du temps de travail dans la vie des individus et à de nouveaux modes de sociabilité. La nécessité de réinventer la politique s'impose, car de nos jours la politique se contente de garantir le bon fonctionnement de l'ordre naturel, dont les lois sont déterminées par l'économie. Les remises en cause se situeraient donc dans la place de l'économie et les fonctions de l'Etat. Une nouvelle conception de la politique et une limitation de la rationalité économique peuvent apporter des solutions permettant une meilleure répartition des biens sociaux ainsi que la mise en œuvre de nouveaux moyens d'assurer un statut, une protection et un revenu autrement que par le travail.(Méda,1998)

SECTION 3 : Travail et emploi

Comme nous l'avons vu plus haut, au cours des siècles le concept de travail subit une mutation profonde dans l'imaginaire social. Le travail n'est pas simplement transformation de la nature par l'homme pour répondre à la nécessaire satisfaction de ses besoins mais est aussi transformation de l'homme lui-même, construction permanente de soi. Comme le souligne Sobel(2008), par « son travail chacun cherche à se construire son être propre tout en se faisant reconnaître comme membre à part entière du monde humain...Dès lors, on ne recherchera plus à s'émanciper du travail pour s'épanouir uniquement dans d'autres formes d'activités voire pour s'ouvrir entièrement à la vie contemplative.»

Cependant, avec l'automatisation de la sphère économique à la faveur du développement de l'économie de marché et du capitalisme, même si en toute forme s'exprime l'essence de l'homme, toutes les formes de travail ne sont pas reconnues comme valorisantes au même titre. Ainsi les formes de travail effectuées dans un cadre privé, comme le travail domestique sont distinguées de celles plus générales qui participent au fonctionnement du système économique dans son ensemble. « Seules ces formes-ci de travail, que l'économie politique naissante théorise comme "travail social" ou " travail abstrait " constituent ce que l'on va se mettre à appeler " travail " au sens courant du terme »(Sobel 2008). De là se dessine une définition du travail qui « se met à désigner principalement cette

activité générale, fonctionnellement spécialisée et rémunérée en fonction de son utilité au système social.» (Sobel 2008) Ainsi l'intégration sociale sera portée par le travail d'emploi qui est dès lors la base de la citoyenneté réelle de l'individu. De ce fait une distinction entre les concepts d'activité, de travail et d'emploi s'impose.

1- Activité, travail, emploi

Ces termes ne sont pas synonymes ; pour Sobel, la relation qu'il y a entre eux est une relation d'emboîtement et de spécification qui va du plus général, l'activité, au particulier, l'emploi : « lorsqu'on occupe un emploi, pour peu qu'il ne soit pas fictif, on travaille, et tout travail d'emploi est bien sûr une forme d'activité . L'inverse n'est pas vrai. Toute activité n'est pas forcément du travail(jouer) et tout travail ne donne pas forcément lieu à un emploi (travail domestique ou travail au noir).»

De manière plus formelle, Fouquet (1998) définit l'emploi comme étant avant tout « une *relation qui unit une personne à une organisation* dans un cadre construit en dehors de lui et avant lui (droit du travail, conventions collectives, accords d'entreprise).» Ce qui l'inscrit ainsi dans le cadre de l'organisation préexistante qui définit la durée et l'organisation du travail, les garanties collectives, cotisations et avantages sociaux, etc. « C'est en cela que l'emploi se distingue de la simple situation d'activité ou de travail. Il est pris dans un ensemble qui dépasse la personne singulière et l'inscrit dans une relation collective ... Pour qu'il y ait emploi (et donc « statut »), il faut que l'activité soit reconnue socialement utile, quelle soit échangeable contre un salaire (et donc individualisable) ; qu'elle soit assortie de garanties et de protection sociale dans la durée. » Le rapport salarial devient le modèle des relations de travail.

Sobel quant à lui, souligne que depuis les premières conquêtes ouvrières du XIX^e siècle mais surtout au cours du XX^e siècle, l'affirmation du monde du travail contre la logique capitaliste est passée par la consolidation de la condition salariale, laquelle, fruit des luttes sociales, transforme progressivement nos « sociétés de travail » en « sociétés salariales ».

Cette consolidation de la condition salariale s'opère sur un double plan : celui de la réglementation de l'usage du travail (contrat de travail, conditions de travail et de rémunération) et celui de la socialisation d'une large partie de l'entretien et de la reproduction des travailleurs sur l'ensemble de leur cycle de vie (développement de la protection sociale et extension des services publics). Pour cela elle s'appuie sur des règles et des institutions collectives (droit social, conventions collectives, caisse de protection sociale) que font fonctionner, dans une large mesure, les acteurs collectifs du rapport salarial (représentants du capital et représentants du travail) sous l'égide de l'Etat social. Ce fonctionnement du rapport salarial sort le travailleur salarié d'une relation individuelle et inégalitaire vécue dans l'espace de l'entreprise et réinscrit par là-même son travail dans une logique collective et solidaire.

Le chômeur (celui qui est privé d'emploi) apparaît donc au moment où le salariat devient la forme dominante du travail rémunéré et que naissent des institutions de protection qui reconnaissent le non-travail.

2- Chômage et relation d'emploi

Fouquet (1998) rappelle que le chômage (au sens actuel) apparaît en même temps que le salariat, dont il est le double en négatif. Son apparition est subordonnée à deux conditions : la première est la coupure entre travail échangeable destiné à procurer un revenu et travail privé ou domestique ; cette coupure apparaît avec le salariat. « Le travailleur à domicile sans travail ne se déclare pas spontanément chômeur. C'est dans la grande industrie urbaine, là où la position d'*emploi salarié* est fermement établie, que le "non-travail" tend à être perçu comme involontaire et donc comme chômage».

La seconde condition est la généralisation de la protection du revenu en cas de chômage. Les institutions d'assistance, puis de prévoyance précisent par leurs règles d'attribution qui est chômeur et qui ne l'est pas. Comme il est mentionné plus haut, le concept d'emploi diffère de celui de travail par l'existence de garanties collectives. Fouquet évoque à ce sujet les propos de Clot (1995) pour qui le chômage est une forme d'aboutissement du concept d'emploi.

Lallement(1994) pour sa part, rappelle quelques définitions concernant l'activité, l'emploi et le chômage. Traditionnellement ces trois notions sont utilisées pour décrire la position des individus à l'égard du marché du travail et leur définition se fonde sur différents critères élaborés par le Bureau International du Travail. La 8^{ème} conférence internationale des statisticiens du travail qui s'est tenue en 1954 a marqué une étape importante pour la mise en place d'instruments de mesure selon des définitions communes dites « au sens du BIT ». Quelques ajustements ont été adoptés en 1982. Ainsi, la population active du moment où « main-d'œuvre » se décompose en deux sous-ensembles : les personnes pourvues d'un emploi d'une part, les chômeurs d'autre part.

La population active employée regroupe les personnes qui, ayant dépassé un âge spécifié, sont pourvues d'un emploi salarié ou non salarié au cours d'une période de référence.

Les chômeurs comprennent les personnes ayant dépassé un âge spécifié et qui, au cours de la même période de référence, sont simultanément « sans travail » c'est-à-dire sans emploi salarié ou non salarié, « disponibles pour travailler » et « à la recherche d'un travail ». Lallement souligne que les critères généraux sur lesquels le BIT recommande de fonder les notions d'activité, d'emploi et de chômage sont bien à préciser en fonction des contextes nationaux afin de permettre une mesure effective des groupes correspondants. Il cite également le rapport Malinvaud (1986) qui insiste sur la nécessité de préserver une mesure qui demeure fondée sur les recommandations internationales mais qui suggère de l'enrichir d'indicateurs complémentaires reflétant mieux la diversification des formes d'usage de la main-d'œuvre et les chevauchements entre emploi, inactivité et chômage.

SECTION 4 : Les formes d'organisation du travail

Face à l'émergence de nouvelles formes d'organisation du travail, il paraît nécessaire de jeter un regard sur l'évolution des formes d'organisation du travail en général car celles-ci constituent des types de

réponses aux rapports de forces entre les différents acteurs. L'analyse de leur évolution historique peut aider à comprendre, discuter et négocier de nouveaux modes de relations.

Ortsman (1978) a choisi de retracer l'évolution des théories et des méthodes qui en découlent à partir du critère de la participation. Il a ainsi distingué des moins participatives aux plus participatives, les approches technocratiques, les démarches libérales et le courant socio-technique.

1- Les approches technocratiques

Trois courants de pensée peuvent être regroupés sous ce titre : ceux dérivés du taylorisme, des relations humaines et de l'enrichissement individuel des tâches. Quoiqu'ils se soient opposés au sujet des besoins de l'homme au travail et de l'organisation du travail qui doit en découler ces courants n'en recèlent pas moins des principes communs dont celui qu'il appartient à un expert de mettre au point l'organisation du travail, habilité en cela par le caractère « scientifique » de son étude.

1-1 Le taylorisme

La nécessité d'organiser les tâches d'une manière optimale, « the one best way » a été le souci principal de F.W.Taylor ingénieur américain (1856-1915). Une analyse minutieuse des postes de travail lui permit de décomposer les tâches en mouvements élémentaires puis de les recomposer suivant les processus les plus économiques et les plus efficaces ; chaque geste est chronométré et étudié dans le moindre détail de même qu'on n'hésitait pas à modifier les équipements si cela s'avérait nécessaire à une plus grande rentabilité des opérations.

L'empreinte de Taylor a été si forte dans le monde industriel que tout un courant de pensée, le taylorisme, s'en est suivi. Sous l'appellation d'Organisation scientifique du travail (OST) il est encore largement répandu dans les entreprises d'aujourd'hui. Son application repose essentiellement sur cinq principes d'organisation : l'individualisation du travail, la parcellisation du travail, la description détaillée des postes, la

programmation, l'organisation de l'entreprise et des circuits de communication.

Les critiques adressées au taylorisme

Pour ce qui est des besoins et des motivations de l'homme au travail, les tenants du taylorisme partent du postulat que l'ouvrier juge qu'il est de son intérêt de restreindre sa production et qu'en revanche il est disposé à fournir un maximum d'efforts si on lui assure une augmentation adéquate de salaire. Pour eux, par conséquent, les motivations sont principalement liées aux stimulants financiers. Comme le dit Levy-Leboyer (1974) «Ils s'appuient sur une conception simpliste des motivations dans le travail, selon laquelle il suffirait de définir rationnellement les tâches, de les confier à des individus qui possèdent les capacités nécessaires, et enfin de rémunérer ceux-ci convenablement, pour assurer l'harmonie des relations professionnelles et, surtout, la parfaite bonne volonté de tous».

D'autres critiques ont été portées au taylorisme en ce sens que son effort d'intégration au niveau de l'entreprise se fait aux dépens de l'intégration des différentes dimensions de l'individu. En effet comme le note Curie (1974) «cet effort d'intégration a pour contrepartie, et ceci est également bien connu, une sorte de désintégration du travailleur par les divisions qu'il établit entre ses conduites et à l'intérieur même de la conduite de travail.»

Les divisions les plus importantes sont pour cet auteur au nombre de quatre :La rupture entre les conduites de travail et de non-travail, puisque l'on admet formellement que le travail ainsi organisé n'a pas d'attrait pour le travailleur et que celui-ci doit trouver des compensations en dehors du travail, dans les loisirs qu'il pourra s'offrir grâce à la production supplémentaire, au prix de ses efforts ;la rupture entre les hommes dans le milieu professionnel puisque les relations doivent être uniquement fonctionnelles de par le principe de l'individualisation du travail ;la rupture entre les différents aspects du travail (cognitifs et moteurs) du fait d'une dissociation nette entre les activités de conception et de coordination d'une part et les activités d'exécution d'autre part : l'exécutant ne connaît ainsi qu'une parcelle du travail qui peut ne revêtir

aucune signification à ses yeux ; la rupture enfin dans le comportement moteur lui-même du fait de la décomposition du travail en mouvements élémentaires puis de sa recombinaison conformément au fameux «one best way ».

Toutes ces ruptures empêchant l'actualisation des potentialités du travailleur et le privant de la vision globale de son œuvre conduisent purement et simplement à son aliénation.

Néanmoins les intentions de Taylor n'étaient pas hostiles aux ouvriers puisque dans son esprit, en rationalisant le travail et donc en améliorant le rendement, leur niveau de vie s'accroîtrait. Comme le souligne Ortsman (1978) «Si le taylorisme s'inspire de Taylor, il n'a pas retenu l'ensemble des propositions originelles de l'auteur. C'est ainsi qu'il en est une, considérée par Taylor comme essentielle, qui fut la plus oubliée ; que les profits réalisés par la nouvelle répartition des tâches soient largement distribués, en particulier aux plus déshérités. »

1-2 Les Relations Humaines

Ce courant ne remet pas en cause l'organisation taylorienne du travail mais la complète par un certain nombre d'avantages et de conditions sensées optimiser son efficacité.

a/- L'expérience de Hawthorne

Le courant des R.H. prend naissance surtout à partir des expériences d'Elton Mayo (1880-1949) menées dans l'usine Hawthorne de la Western Electric Company à Chicago à partir de 1924. Il s'agissait d'étudier l'effet des conditions de travail (éclairage, température, humidité) sur les performances des travailleurs. L'expérimentation dura deux années en treize périodes successives. Durant celles-ci on fit varier systématiquement les conditions de travail. Durant les premières périodes on les améliora progressivement et la production augmenta régulièrement mais là où se situe l'intérêt de l'expérience c'est que lorsque l'on supprima une à une toutes les améliorations, la production continuait quand même d'augmenter.

On soupçonna alors l'existence d'autres facteurs capables de contrecarrer l'effet des conditions physiques du travail sur le rendement.

b/- Les besoins sociaux et l'influence du groupe

C'est ainsi que l'on arriva à la découverte des besoins sociaux comme déterminants essentiels de la motivation et donc du rendement des travailleurs. Le travail est reconnu comme activité sociale et son aspect interpersonnel au moins aussi important pour le moral et la productivité des travailleurs que les conditions matérielles où il se déroule. Par ailleurs des groupes officieux ou informels se constituent à l'intérieur de l'entreprise indépendamment de la structure de celle-ci. Ils agissent comme de puissants déterminants du comportement des travailleurs en exerçant des contrôles sociaux sur leurs habitudes de travail et sur leurs attitudes par l'élaboration de normes auxquelles ils doivent se conformer s'ils veulent maintenir leur appartenance au groupe.

Deux aspects sociaux liés à la situation de travail sont dès lors pris en considération : le besoin d'appartenir, d'être intégré à un groupe et l'influence du groupe sur l'individu. D'autres expériences menées à la suite de celles d'Elton Mayo confirmèrent la nécessité pour l'entreprise de maintenir de bonnes relations entre les collègues, avec les subordonnés et avec les supérieurs si l'on veut qu'il y ait adhésion à ses objectifs.

c/- Les critiques adressées à l'œuvre de Mayo

Toutefois si l'œuvre de Mayo et de ses collaborateurs constitue un apport considérable incontestable en psychologie industrielle, elle n'en a pas moins pour autant été l'objet de plusieurs critiques.

L'une des critiques les plus sérieuses porte sur son empirisme trop radical et sur l'absence de soubassement théorique à la recherche. On a aussi objecté à Mayo qu'il était prévenu en faveur de la direction, qu'il avait mis au point des méthodes ingénieuses pour donner l'impression aux ouvriers qu'ils sont satisfaits de leur situation et ainsi leur faire augmenter leur production et diminuer leurs revendications salariales.

On lui a également reproché de ne pas avoir parlé des syndicats ni d'avoir étudié leur place dans l'industrie. Ortsman lui reproche quant à

lui «d'essayer d'évacuer les conflits au lieu de les résoudre, sous le couvert de «bonnes relations de travail »

Il note également que la parcellisation du travail n'est pas remise en question mais seulement compensée par une série de mesures et d'avantages matériels. De même que pour lui, la marge d'implication dans les décisions accordée au personnel ne l'est que dans le but de mieux les accepter.

Tout en reconnaissant que le mouvement des Relations Humaines a eu le mérite non négligeable de préconiser l'amélioration de certaines conditions de travail, il le classe néanmoins, pour toutes ces raisons dans les approches technocratiques.

Le mouvement des Relations Humaines a essayé de pousser les hommes à changer d'attitude ou de comportement pour parvenir à changer les rapports de travail mais sans pour cela procéder à une redéfinition du contenu du travail ; or comme le dit Herzberg cité par Curie (1974), « On ne peut dicter une attitude à personne. Il faut donc faire l'inverse : la redéfinition du contenu de chaque tâche particulière entraîne automatiquement la modification des relations de travail »

C'est donc à ce contenu du travail que s'attellera le mouvement d'enrichissement des tâches dont justement HERZBERG est l'un des principaux initiateurs.

1-3 L'enrichissement des tâches

Ce concept est associé au nom de Frederick Herzberg (1923-2000), psychologue américain, qui préconise un certain nombre d'actions pour l'amélioration des conditions de travail.

a/- La théorie bifactorielle des satisfactions

Pour Herzberg (1966) les facteurs qui sont à l'origine de la satisfaction au travail sont distincts de ceux qui sont à l'origine de l'insatisfaction et aucun de ces facteurs n'est bipolaire : L'opposé de satisfaction dans le travail n'est pas mécontentement mais plutôt absence de satisfaction et de la même manière, l'opposé de mécontentement dans le travail n'est pas satisfaction mais absence de mécontentement.»

Cette théorie bifactorielle des satisfactions a sa base empirique dans une enquête effectuée par lui auprès de 200 ingénieurs et comptables. Adoptant une méthode indirecte adaptée d'une technique utilisée par Flanagan pour l'analyse du travail, il leur donna comme consigne de se rappeler sous forme «d'incidents critiques » les moments où ils se sont sentis particulièrement bien et les moments où ils se sont sentis particulièrement mal dans leur emploi. Il leur demanda ensuite de décrire les conditions de leur travail qui ont engendrées sentiments positifs ou négatifs.

L'analyse du contenu de leurs réponses l'a conduit à la distinction de deux catégories de facteurs opposés : les facteurs qui engendrent la satisfaction ou «satisfiers» sont des facteurs intrinsèques à l'emploi comme la nature de la tâche, la possibilité d'utiliser et d'améliorer ses capacités, l'exercice des responsabilités et les marques de reconnaissance. Les facteurs qui sont au contraire source d'insatisfaction ou « dissatisfiers » sont extrinsèques à l'emploi et sont relatifs au salaire, à l'encadrement, à la politique et aux règles administratives de l'entreprise, aux relations avec les collègues et aux conditions matérielles de travail.

La première catégorie de facteurs qu'il nomme motivateurs se rapporte au contenu du travail et la deuxième catégorie de facteurs qu'il appelle facteurs d'hygiène se rapporte au contexte du travail.

b/- La théorie de Herzberg, simplification de la hiérarchie des besoins de Maslow

Pour Orstman, le point de départ de cette théorie est dans une nouvelle conception des besoins de l'homme au travail inspirée en grande partie de l'œuvre de Maslow selon laquelle il existe une hiérarchie des besoins humains : les besoins d'un niveau supérieur n'émergent à la conscience et ne sont formulés que lorsque les besoins de niveau inférieur sont déjà satisfaits ; par ailleurs un besoin satisfait cesse de motiver l'organisme. Maslow suggère ainsi une pyramide des besoins qui présente de bas en haut :

- Les besoins physiologiques (nourriture, eau, abri contre les intempéries...)

- Les besoins de sécurité (protection contre les dangers physiques et économiques).
- Les besoins d'appartenance (à un groupe familial, professionnel ou autre).
- Les besoins d'estime (accomplissement, compétence, statut, prestige),
- Les besoins d'actualisation de soi (répondre à sa vocation, vivre son originalité, donner libre cours à sa propre créativité).

La théorie de Herzberg sur les problèmes de satisfaction ou d'insatisfaction résulterait donc de la conjugaison du système des motivations de Maslow et de caractéristiques de la situation professionnelle.

« Comme on le voit, cette théorie des besoins de l'individu au travail constitue une simplification de la hiérarchie des besoins de Maslow. Le 1^{er} et le 2^e niveau sont repris dans les facteurs de mécontentement ; le 4^e et le 5^e niveau sont repris dans les facteurs qui conduisent à la satisfaction du travail. On peut estimer, avec K.J.House que le 3^e niveau est repris dans les facteurs de mécontentement. » (Ortsman,1978)

Cependant, s'il y a une certaine dépendance entre les satisfactions des différents besoins dans la théorie de Maslow, chez Herzberg par contre, comme nous l'avons vu précédemment les facteurs de satisfaction et ceux de l'insatisfaction constituent deux catégories bien distinctes.

c/- Les conséquences sur l'organisation du travail

Les conséquences pratiques de ce point de vue sont que si l'on augmente la satisfaction en améliorant certains aspects du travail on ne diminuera pas pour autant l'insatisfaction puisque celle-ci est causée par d'autres facteurs et qu'à l'inverse si on supprime l'insatisfaction on ne peut engendrer chez les travailleurs de la satisfaction mais seulement un état neutre ou absence de mécontentement.

Ce qui va conduire Herzberg à élaborer une nouvelle méthode d'organisation du travail de manière à le rendre réellement motivant. Pour cela il préconise une restructuration des tâches de manière à ce que le

travail de chacun se trouve «enrichi » et que le travailleur soit intéressé par son travail et non par ce qu'il obtient en échange.

Cet enrichissement individuel des tâches Herzberg le distingue de l'élargissement des tâches qui consiste à augmenter le nombre de tâches à effectuer dans un même poste de travail. Ces tâches étant de même nature, il s'agit, dans ce cas, d'allonger le cycle de travail. L'enrichissement des tâches consiste à ajouter des tâches non pas de même nature mais de nature différente de manière à ce que le travailleur puisse y trouver les conditions nécessaires à son développement psychologique. Celles-ci se traduisent essentiellement par une diminution des contrôles, une augmentation des responsabilités, une certaine autonomie, des possibilités de formation et de promotion.

d/ Les critiques

Si le principe de l'enrichissement des tâches a été accepté de façon quasi unanime, la théorie bifactorielle des satisfactions dont il découle a, elle, fait l'objet de nombreuses attaques et de nombreuses polémiques. Le résumé qu'en fait Levy-Leboyer(1974)n'est pas des plus véhéments : « Au total, le schéma bifactoriel est bien trop simple pour rendre compte d'une réalité fort complexe : les structures de satisfactions et d'insatisfactions ne s'opposent pas en deux catégories distinctes. Il est plus vraisemblable que leurs sources sont parfois communes, parfois diversifiées, ceci en fonction de la catégorie professionnelle considérée. Selon le cas, c'est au contexte ou c'est au contenu que s'alimentent les attitudes face au travail. »

Par ailleurs, si l'enrichissement des tâches est d'un intérêt certain, dans la mesure où il accorde une grande importance au contenu du travail, s'opposant sur ce point au taylorisme bien sûr mais aussi aux Relations Humaines qui ne proposent que des méthodes de compensation, il n'en demeure pas moins qu'il ne constitue pas une réelle rupture avec ces deux courants dont il perpétue certains principes. C'est ainsi que, comme le signale Ortsman plusieurs convergences peuvent être constatées entre les trois mouvements :

- L'individualisation du travail n'est remise en question dans aucun d'eux.

- L'organisation de l'entreprise maintient la dichotomie entre les attributions de la hiérarchie (conception, décision, coordination, contrôle) et celles du reste des travailleurs.

- L'utilisation de la méthode scientifique et par là-même la prétention d'annuler tout risque d'incertitude.

- La généralisation abusive qui donne aux facteurs étudiés une importance exagérée sinon exclusive.

« Le taylorisme, le mouvement des relations humaines et l'enrichissement individuel des tâches, par des amendements successifs, ont surtout cherché à maintenir un même état de faits : le contrôle de l'homme au travail, sa soumission à un "ordre" qu'il ne lui appartient pas de discuter. » (Ortsman, 1978).

C'est à ce manque d'implication du personnel dans l'organisation du travail qu'essayent de remédier les démarches libérales.

2-Les démarches libérales

À partir d'expériences de dynamique des groupes, des auteurs, pour la plupart américains, mirent au point des techniques nouvelles de changement de l'organisation.

Par le biais de ces techniques favorisant la libre expression des idées, des sentiments et des émotions les démarches libérales ont pour objectif de faire que le personnel soit à même de mieux assumer les problèmes rencontrés dans le travail. Deux grands groupes de techniques sont distingués : le «groupe d'auto-formation» et le Développement des organisations.

2-1 Le groupe d'auto-formation

Application de la théorie de la dynamique de groupe représentée par Kurt Lewin, le groupe d'auto-formation, connu aux Etats-Unis sous le nom de training-group ou T-group, consiste en un entraînement destiné à développer les capacités en matière de relations entre les individus.

Cependant sa transposition à l'entreprise ne va pas sans problème car la situation d'une personne dans un groupe d'auto-formation est loin d'être identique à celle d'une personne dans l'entreprise.

En effet le caractère temporaire du groupe, l'existence dans l'entreprise d'une technologie et de règles de gestion sont autant d'entraves à sa réussite dans l'entreprise. Par ailleurs le système de récompense, direct dans le groupe d'auto-formation puisque la récompense provient du vécu de l'expérience elle-même, est rarement de ce type dans l'entreprise où les compensations financières jouent un grand rôle.

Un autre point discutable dans la transposition de cette technique à l'entreprise est le risque personnel encouru par le participant en ce sens qu'il est probablement plus facile de se montrer tel qu'on est devant les étrangers que devant les collègues de son entreprise ; ceci sans compter le risque supplémentaire d'ouvrir la voie à un contrôle abusif par l'organisation si des aspects de sa personnalité profonde sont perçus.

Conscients de ces limites, les spécialistes des questions d'organisation ne manquent pas de dénoncer l'inadéquation de cette technique aux problèmes de l'entreprise. Sans être totalement abandonnée, elle est supplantée par ce qu'on appelle le « Développement des organisations ».

2- 2 Le Développement des organisations

Orstman (1978) en donne la définition suivante : «Le Développement des organisations a pour objet de changer les normes de relations dans l'entreprise, de façon à permettre un plus grand respect de l'affectivité individuelle et un niveau plus élevé d'initiative de ses membres»

a/- Origine

Venant des Etats- Unis, les méthodes du Développement des organisations utilisent abondamment les apports des sciences humaines, particulièrement la psychologie des organisations qui constitue sa base théorique. Dans ses projets d'amélioration du fonctionnement des organisations, ce courant ne se limite pas aux changements des perceptions et des attitudes individuelles mais tient compte également du cadre de l'organisation dont il fait modifier certains aspects tels que les règles de décision, la participation aux décisions, les réseaux de communication. Ces modifications sont suivies d'une formation pour permettre l'adaptation du personnel à ces nouveaux rôles.

Les techniques utilisées sont toutes des méthodes de dynamique de groupe. Elles répondent aux nouvelles valeurs ou normes de comportement jugées souhaitables dans l'entreprise : la liberté d'expression, la décentralisation des pouvoirs, l'importance des rapports interpersonnels et de groupe, le respect des besoins de l'homme au travail, les hypothèses sur les besoins de l'homme au travail.

Sur ce dernier point, les hypothèses sur les besoins de l'homme au travail, celles du Développement des organisations sont en grande partie celles formulées par Mc Gregor dans sa théorie X et Y qu'il nous paraît utile de rappeler brièvement.

Mc Gregor oppose deux conceptions de l'homme au travail : une conception pessimiste et une conception optimiste, chacune liée à une forme de l'organisation.

Dans la conception pessimiste ou théorie X les hypothèses suivantes sont faites au sujet de l'homme :

- Il n'aime pas travailler.
- Il n'aime pas prendre d'initiatives et préfère être contrôlé et dirigé.
- Seule la punition permet d'obtenir de lui l'effort nécessaire à l'atteinte des objectifs de l'entreprise.
- Il évite les responsabilités et recherche avant tout la sécurité.
- Il redoute le changement.

L'organisation dictée par ces hypothèses est par conséquent une organisation contraignante caractérisée par une division maximale des tâches, des procédures détaillées, un grand nombre d'échelons hiérarchiques effectuant un contrôle systématique.

Dans la conception optimiste ou théorie Y la vision qu'on a de l'homme est diamétralement opposée :

- L'effort physique aussi bien qu'intellectuel est apprécié.
- Il est capable de se contrôler et de se diriger lui-même.
- Il est capable d'initiative et si les conditions s'y prêtent peut rechercher les responsabilités.
- Il désire certes la sécurité mais il apprécie tout autant l'estime que lui portent les autres et l'accomplissement personnel qu'il peut trouver dans le travail.

L'organisation correspondant à ces hypothèses est caractérisée par un ensemble de tâches significatif, des responsabilités décentralisées, une participation à la fixation des objectifs et un contrôle plus souple.

b/- Apports et limites du Développement des organisations

Les apports essentiels du Développement des organisations résident principalement dans la prise en considération de l'ensemble des groupes de l'entreprise (formels et informels, permanents et temporaires) ainsi que des rapports intergroupes et ce dans la situation réelle de travail. Ce mouvement a aussi eu le mérite d'avoir attiré l'attention sur l'importance des relations affectives et de la possibilité d'exprimer, dans un climat de confiance, les sentiments aussi bien positifs que négatifs. En outre le Développement des organisations utilise une série de techniques dont la liste reste ouverte, partant du principe qu'il n'existe pas de façon idéale ou unique pour traiter des problèmes de l'entreprise, ce qui le différencie là encore des démarches technocratiques.

2-3 Le courant socio-technique

Ce courant vient compléter le cadre général fourni par la notion de système ouvert qu'il convient de rappeler brièvement.

Emprunté aux économistes, le concept de système ouvert présente l'organisation comme un ensemble de parties interdépendantes ou sous-systèmes. Elle possède des limites qui permettent de la définir par rapport au milieu extérieur mais en même temps s'adapte consciemment aux variations de celui-ci par ses activités et par les décisions prises par ses dirigeants. C'est ainsi qu'elle en reçoit les inputs, les transforme et les y renvoie sous forme d'outputs. Inputs et outputs concernent non seulement des données physiques et matérielles mais aussi des données psychologiques.

Le modèle de système ouvert a le mérite de faire figurer sur le même plan, des variables psychologiques et des variables non psychologiques. Cependant il demeure encore incomplet, manque de précision et ne peut constituer qu'un schéma général à partir duquel les psychologues peuvent étudier une multitude de problèmes.

On ne peut toutefois considérer cela comme un défaut mais seulement comme une indication de la possibilité d'une multiplicité de méthodes valables. Morin (1986) souligne « l'importance et la richesse de l'approche système, qu'on retrouve derrière l'évolution des auteurs américains, moins dogmatiques qu'il y a cinq ou dix ans, acceptant la diversité et la multiplicité des bonnes solutions, et prônant de ce fait une théorie de la contingence (contingencytheory) pour rendre compte des phénomènes organisationnels »

Deux recherches effectuées dans ce sens méritent particulièrement d'être signalées : celle entreprise au « Tavistock Institute » de Londres et le projet de démocratie industrielle en Norvège.

2-3-1 Le Tavistock Institute

Créé par un groupe de chercheurs qui avaient résolu certains problèmes pratiques de l'armée anglaise, pendant la seconde guerre mondiale, cet institut prit en charge à partir de 1946 des problèmes spécifiques d'organisation et de relations sociales.

Inspirées de la dynamique des groupes, ses méthodes sont toutefois plus axées sur les processus inconscients des groupes et sur les inter-relations des membres du groupe.

a/- Apports théoriques et pratiques

A la suite de certains travaux sur le terrain (Glacier Metal Company, mine de charbon de Durham), ces chercheurs ont pu montrer le rôle déterminant de la technique sur les conflits interpersonnels et inter-groupes, sur certains phénomènes tel l'absentéisme et sur certains désordres psychosomatiques. Il est vrai que d'autres auteurs comme par exemple Friedman (1956) ont déjà fait part de ces liaisons mais ce qui fait l'intérêt des recherches du Tavistock Institute c'est surtout qu'elles furent à la base d'un renouvellement théorique et pratique. Elles mirent l'accent sur le fait que la technologie, avec les contraintes qu'elle comporte, constitue l'élément le plus restrictif des possibilités d'adaptation et par là-même le plus important à prendre en considération si l'on veut améliorer les satisfactions personnelles et les relations sociales au travail. En effet malgré cet effet contraignant de la technologie, il existe une marge de liberté

qu'on peut mettre à profit pour mettre sur pied d'autres modalités d'organisation (forme auto-adaptée, équipes de travail semi- autonomes).

Par ailleurs l'attention est attirée notamment par Emery et Trist (1965) sur l'importance de la liaison entre l'environnement de l'entreprise et la forme d'organisation ainsi qu'avec les principes de gestion de l'entreprise.

D'autres interventions ont été effectuées par l'équipe du Tavistock Institute (Usine textile d'Ahmedabad aux Indes, projet Shell anglaise...) qui ont conduit à la définition puis à la mise en œuvre d'une nouvelle philosophie de gestion plus participative et mettant l'accent notamment sur les responsabilités sociales de l'entreprise et les implications sociales de la technologie.

b/- Les critiques adressées au courant socio-technique

La démarche socio- technique n'en a pas pour autant été épargnée par les critiques dont celle de Silverman (1973) que celui-ci résume en quatre points : « si l'on écarte les objections envers une perspective de système, il reste de sérieuses limitations à la recherche menée dans la tradition des systèmes socio- techniques. Elles proviennent de l'incapacité de distinguer entre propositions «est» et «devrait», de l'implication dans un cadre de référence essentiellement prescriptif, d'un manque d'intérêt pour les différents types d'attachement envers les organisations économiques et du fait d'envisager l'environnement en termes presque exclusivement économiques ».

Pour ce qui est du premier point, Silverman déplore le fait qu'il n'y ait pas dans la notion de système socio-technique de distinction entre les facteurs qui déterminent réellement la structure organisationnelle et les variables que l'on doit prendre en considération dans toute intervention : « ... on n'est jamais bien certain que l'auteur cherche à décrire la façon dont les organisations travaillent réellement ou s'il s'agit d'une discussion abstraite sur les conditions nécessaires pour leur fonctionnement stable ».

En ce qui concerne le deuxième point de la critique, à savoir le cadre de référence essentiellement prescriptif, Silverman le met sur le compte du double rôle des chercheurs, universitaires et consultants pour des organisations commerciales. « La consultation implique nécessairement que l'on s'intéresse (même provisoirement) aux problèmes de ceux qui vous

paient, les problèmes des autres membres de l'organisation n'ayant d'importance que dans la mesure où ils effectuent le travail en cours.»

Quant au manque d'intérêt pour les différents types d'attachement envers les organisations économiques qui constitue le troisième point de la critique, il leur reproche de ne pas étudier les différents types possibles d'implication dans les organisations et qu'au lieu de cela ils affirment que les travailleurs doivent être moralement attachés à leur travail et que l'entreprise pour être satisfaisante devrait agir dans ce sens. Enfin pour ce qui est du dernier point, Silverman reproche aux tenants du courant socio-technique de réduire l'environnement aux exigences imposées par le marché ce qui n'explique pas les réactions différentes au même ensemble d'exigences.

Pour Ortsman cependant, ces critiques ne se justifient pas dans la mesure où les préoccupations des tenants du courant socio-technique sont avant tout de proposer des programmes d'action ajustés aux spécificités des entreprises et non les explications détaillées d'une théorie sociologique. Il souligne le fait que «l'accent est mis sur le caractère relatif de toute situation d'organisation. Elle peut être remise en cause en cas d'évolution dans la technologie, l'environnement ou les valeurs sociales du personnel.»

2-3-2 La démocratie industrielle en Norvège

Cette expérience est intéressante d'un double point de vue : parce qu'elle permet de confirmer la portée pratique des concepts élaborés par le Tavistock Institute et par l'ampleur du projet qui s'étend à une nation toute entière.

a/- Origine : Le décalage entre société et monde du travail

Le constat de l'écart entre la démocratisation sociale du pays et l'organisation hiérarchique de l'entreprise fut le point de départ du programme de Démocratie industrielle en Norvège. Au fur et à mesure que le niveau de vie s'élève (particulièrement le niveau d'enseignement), le contrôle autoritaire exercé sur le monde du travail est

de moins en moins toléré et les attentes vis-à-vis du travail tendent de moins en moins à être satisfaites par les seuls avantages financiers. Par ailleurs, les activités de représentation du personnel ne permettant pas réellement la participation ou l'engagement, la recherche s'axa rapidement sur la démocratisation du travail dans les ateliers mêmes. Des chercheurs du Tavistock Institute comme Emery contribuèrent à la recherche et les travaux de cet institut servirent de base aux interventions norvégiennes. Ce fut le début d'une expérimentation sociale en vraie grandeur avec une étroite collaboration des chercheurs et du personnel concerné, autour d'objectifs communs.

b/- Principes et valeurs

Les principes de réorganisation du travail consistent essentiellement en une variété optimale des tâches formant un ensemble cohérent, une durée optimale du cycle de travail, une certaine latitude dans la détermination des normes de quantité et de qualité de la production, la perceptibilité de l'utilité du poste par rapport au produit final.

Ces principes ne sont pas sous-tendus par une théorie scientifique des besoins mais impliquent certaines valeurs au niveau des besoins de l'homme au travail, valeurs négociables et éventuellement modifiables au cours de l'intervention. Ortsman cite le besoin d'avoir un travail au contenu suffisamment intéressant, le besoin de connaître la nature du travail que l'on effectue, le besoin de se former pendant la vie professionnelle, le besoin d'avoir une certaine latitude de décision et d'initiative, le besoin de reconnaissance, le besoin d'appréhender le lien entre ses activités et les objectifs de l'entreprise et enfin l'espoir d'un futur désirable qui n'est pas forcément lié aux promotions.

c/- Apports et limites du courant socio-technique

Les apports de l'expérience norvégienne de Démocratie industrielle concernent notamment les outils socio-techniques, la stratégie de changement, la diffusion des résultats au niveau national, le caractère spécifique de la démarche et les difficultés rencontrées. Même si ces données sont riches d'enseignements, il n'en demeure pas moins qu'elles

ne sont pas directement transposables, Comme le souligne Ortsman«si l'expérience norvégienne nous invite à prendre en compte toute une série de préoccupations nouvelles concernant l'organisation du travail, elle nous invite également à ne pas copier les modèles qu'elle a mis en place pour ses besoins propres, d'une façon trop systématique. Dans chaque situation, il faudra décider ce qui peut être gardé des expériences antérieures, ce qu'il faudra repenser et modifier, voire réinventer. »

Conclusion

Les conditions de travail au sens large telles que définies par Leplat *et* Cuny (1977) c'est-à-dire comme «l'ensemble des facteurs déterminant la conduite du travailleur » ont toujours eu une place prépondérante en psychologie sociale du travail et ce, dans laplupart des cas, pour des raisons qui ne relèvent en rien de bons sentiments mais de la nécessité de répondre au problème de la mobilisation des capacités de production du travailleur. Des théories se sont développées apportant chacune un éclairage nouveau ou complémentaire sur différents aspects de la relation entre l'homme et son travail.

Cette relation a été successivement analysée sous l'angle des conditions physiques et administratives, des relations entre les hommes dans le milieu professionnel et enfin des rapports entre les hommes, les organisations et le milieu extérieur. Les enseignements tirés de ces observations ont servi à mettre sur pied différents modèles d'organisation et de gestion des entreprises reflétant la conception que leurs auteurs se font de l'homme et de ses besoins. Néanmoins comme le signalent Boyer *et* Equilbey (1990), « si les objectifs poursuivis sont différents, les postulats sont les mêmes : ce qui rend l'entreprise efficace, c'est la qualité et le bon usage de ses ressources humaines. Le management est avant tout l'art de combiner et d'optimiser l'emploi des facteurs de production dont les ressources humaines constituent un composant privilégié.»

En somme, nous retrouvons toujours au bout du compte la productivité alors que le travail implique en plus de sa fonction économique, une fonction sociale et une fonction psychologique. Freud (1953), dans le texte suivant, a su définir à la fois l'unité du travail et la diversité de ses motivations:

« il n'y a pas de différence entre le labeur scientifique et les plus communes besognes par lesquelles on puisse gagner son pain. Le travail assure à l'homme non seulement sa subsistance, mais il justifie sa vie en société. Il n'est pas moins utile lorsqu'il donne à l'individu la possibilité de se décharger des pulsions constitutives de sa libido, narcissiques, agressives et même érotiques. Il est vrai que la grande majorité des gens ne travaillent que par nécessité et ne s'engagent pas volontiers dans cette voie vers le bonheur. C'est que la vie est trop dure pour nous, elle nous apporte trop de souffrances, trop de déceptions, trop de tâches impossibles à remplir. Il n'y a qu'une solution à ce très difficile problème social : le libre choix du métier. Alors le travail de chaque jour apporte une satisfaction particulière, car il est soutenu non seulement par une inclination naturelle, mais encore par la sublimation d'instincts profonds qui, sans cela, demeurent inutilisés».

Dans ce texte Freud fait la distinction entre le travail et les conditions de travail. Si ces dernières sont malsaines et inéquitables, le travail ne pourra pas remplir ses fonctions. Dans les formes actuelles du travail ces fonctions, justement, semblent de plus en plus menacées.

Section 5 : L'ouverture vers la flexibilité

L'une des caractéristiques principales du modèle taylorien de rationalisation du travail est sa rigidité. Celle-ci se traduit essentiellement par une faible différenciation des produits, une forte division horizontale du travail et une rigidité du capital et son corollaire, l'importance des stocks.

Comme pour Ford, la logique est d'adapter les débouchés, la consommation à la production de masse. Comme le soulignent Lallement et Lefevre-Farcy (1994) un « demi-siècle plus tard, les termes du problème sont complètement inversés. La logique qui prévaut est celle de l'adaptation de l'appareil productif aux exigences du marché : demande plus variée et plus exigeante (personnalisation, service incorporés aux

produits : délais de livraison, crédits personnalisés, service après-vente ...) commandent la production. Cette lente inversion explique l'inadaptation croissante d'un modèle rigide au profit d'un modèle d'entreprise plus flexible». En effet avec la mondialisation et l'intensification de la concurrence, les marchés deviennent plus instables et plus incertains. La demande se faisant plus pressante en matière de qualité et de différenciation des produits, les entreprises se trouvent contraintes de ne plus considérer leur organisation comme immuable. D'où le recours à l'introduction de technologies nouvelles et à la mise en œuvre de nouveaux processus de production. La main-d'œuvre nécessairement doit suivre en étant polyvalente et apte à prendre des initiatives afin de répondre efficacement aux modifications imposées en aval.

Depuis maintenant plus de trente ans, la notion de flexibilité est au cœur des discours et des politiques des grandes entreprises dans de nombreux pays. Plongées dans un monde où l'incertitude devient la règle, celles-ci sont contraintes à se soumettre à de nouvelles formes organisationnelles. Pour Sérieyx (2002), l'entreprise a tout simplement changé de nature : « parce que ses environnements économiques, sociologiques, financiers, politiques et technologiques ont considérablement muté en moins de vingt ans, l'entreprise a changé de nature et ses exigences vis-à-vis des salariés de même que les avantages que ceux-ci sont en droit d'attendre d'elle sont aujourd'hui méconnaissables » Il souligne que la conception du salarié d'hier auquel on demandait simplement de savoir faire quelque chose est périmée. Dès lors, ce qui est attendu du jeune collaborateur change de nature. Naturellement, on compte qu'il possède des compétences techniques requises par le poste pour lequel il est embauché ; mais comme ce poste, à l'instar de tous les postes, toutes les fonctions, tous les métiers, sera forcément appelé à changer ,voire à disparaître, ce sont les capacités d'adaptation et d'apprentissage permanent ainsi que d'aptitude à migrer rapidement vers d'autres postes, d'autres fonctions, d'autres métiers qui détermineront ,plus que sa simple qualification formelle, le recrutement d'un candidat.

Le contrat de travail, également, subit une mutation et se caractérise de plus en plus par la fragilité du lien salarial et la non-garantie de l'emploi :

« Ainsi, c'est autant l'augmentation réelle et semble t-il inéluctable de la proposition de contrats atypiques qui bouleverse notre conception du contrat de travail que la considérable fragilisation des CDI dans un nombre croissant de secteurs et de situations. » Sérieyx (2002).

Aussi cette ouverture vers la flexibilité et les bouleversements qu'elle entraîne dans le monde du travail nous incite-t-elle à nous pencher sur les conditions économiques et juridiques d'apparition des emplois précaires.

Section 6 : Les conditions économiques et juridiques des emplois précaires.

1-Le contexte économique

Il se caractérise essentiellement par la fluctuation et l'incertitude lesquelles ne facilitent pas pour les entreprises la gestion à long terme de leurs ressources humaines.

1-1 La transition vers l'économie de marché et la mondialisation

La mondialisation de l'économie et la rapide évolution des technologies font aujourd'hui tomber les frontières qui protégeaient les économies nationales; celles-ci se retrouvent ainsi soumises à de fortes pressions concurrentielles auxquelles elles sont plus ou moins bien préparées selon les pays. Dans les pays à économie libérale, rompus à la tradition de la concurrence, ces pressions ne sont ressenties qu'en tant que différence de degré alors que dans les pays à économie planifiée elles donnent lieu à de profonds bouleversements. La transition vers l'économie de marché engagée d'une manière assez brutale dans ces pays dont l'Algérie se traduit par une refonte de tous les secteurs qui fait appel à d'importantes capacités d'adaptation.

1-2 Les retombées sociales

Cet ajustement de l'économie aux conditions du marché s'avère socialement exigeant et génère un certain nombre de problèmes tels que le

chômage et la pauvreté. De ce fait, l'économie de marché qui devait être une économie de bien-être social semble finalement n'être, pour beaucoup de personnes, que désillusion.

Au cœur de cette problématique du développement, le marché de l'emploi constitue un secteur où la tension est la plus sévère. Cette question revêt un caractère d'autant plus aigu dans notre pays que la lutte pour les emplois constitue une expérience relativement nouvelle et que l'importance de la population ne facilite pas l'apport de solutions.

1-3 L'impact sur les entreprises

Comme dans les autres pays, l'entreprise est le creuset de toutes les expériences et de toutes les mutations induites par l'introduction des lois du marché de même qu'elle porte en elle la réalité de la transformation des valeurs de solidarité traditionnelle au bénéfice de l'esprit d'entreprise, de l'autonomie et de la course au profit. Dès lors, ses nouveaux mots d'ordre sont : compétitivité, modernisation, adaptation. Pour être en phase avec des données en perpétuel renouvellement, elle doit faire sienne l'exigence de mobilité dans divers domaines : mobilité des capitaux, mobilité du système de formation, mobilité des méthodes de gestion.

1-4 La flexibilité du marché du travail

Un des traits marquants de ce processus d'adaptation est l'émergence du phénomène de flexibilité du marché du travail. Deux arguments majeurs sont invoqués pour justifier ce mouvement : l'augmentation de la rentabilité des entreprises et la limitation des risques d'inemployabilité des chômeurs, en facilitant leur insertion dans le milieu professionnel.

Avant d'aller plus loin dans notre analyse, il convient, pour plus de clarté de donner une définition de la flexibilité du marché du travail. Celle donnée par MunetoOzaki (2000) du Bureau International du Travail, nous semble brosser un tableau assez complet de ce que recouvre cette notion : «... on entend par flexibilité du marché du travail la capacité d'une entreprise d'adapter le nombre de ses effectifs et les

cadences de travail aux variations de la demande, de moduler les salaires en fonction de la productivité et des capacités financières de l'entreprise, et de faire en sorte que les travailleurs puissent effectuer plusieurs tâches différentes pour faire face à la demande.» Cette définition renvoie à quatre aspects de la flexibilité : « la flexibilité numérique externe », la « flexibilité numérique interne », la « flexibilité des salaires » et la « flexibilité fonctionnelle ».

Les modalités pratiques de ces aspects sont la modification respectivement, des termes des contrats de travail, du temps de travail, des systèmes de rémunération et de l'organisation du travail.

Chacun de ces domaines mérite qu'on s'y intéresse, mais le cadre de notre recherche nous contraint à nous limiter au premier d'entre eux, en l'occurrence la flexibilité numérique externe, notamment dans sa concrétisation par les entreprises à l'aide de contrats de travail de type nouveau.

1-5 Les principaux types d'emploi flexible

Depuis plus d'une trentaine d'années, le modèle dominant de l'emploi salarié permanent ou en contrat à durée indéterminée et à temps plein est en recul constant. D'autres formes d'emploi apparaissent que l'on regroupe sous l'appellation d'emploi flexible ou atypique. Ozaki (2000) définit l'emploi flexible comme « toute forme d'emploi qui n'est pas à plein temps pour une durée indéterminée. »

Tout en soulignant que la définition juridique précise varie d'un pays à un autre il présente les principaux types d'emplois flexibles comme étant les suivants :

- l'emploi à temps partiel caractérisé par un nombre d'heures de travail inférieur à celui prévu par la législation interne .
- le travail temporaire : prévu pour une période et une tâche précises,
- l'emploi occasionnel : de type irrégulier ou intermittent,
- l'emploi dans le cadre d'un contrat de formation : emploi-formation, apprentissage.
- l'emploi saisonnier : pendant une période donnée de l'année.

Les quatre derniers types sont des emplois « précaires » du fait que la relation entre l'employeur et le travailleur n'est ni continue ni à long

terme. Par contre, l'emploi à temps partiel peut être considéré comme un emploi « normal » ou « régulier » dans la mesure où le salaire est proportionnel au nombre moins élevé d'heures de travail.

En plus de ces formes d'emploi flexible, un autre moyen est utilisé par les employeurs comme solution de rechange à l'emploi normal à temps plein et à durée indéterminée : la sous-traitance. Celle-ci peut être interne ou externe. La sous-traitance interne porte sur les services : l'entreprise ne fait pas assurer par ses propres salariés un certain nombre de fonctions, généralement accessoires (gardiennage, nettoyage, entretien, etc.) qu'elle confie à des sociétés de service. La sous-traitance externe porte sur la production : l'entreprise confie à un sous-traitant externe une partie du processus de production ou la production nécessaire pour faire face à une demande accrue.

Cet éventail de formules permet aux entreprises de répondre avec souplesse aux aléas de la vie économique induits par la mondialisation notamment l'affrontement à la concurrence internationale.

Dès lors nous assistons à un essor sans précédent de l'emploi précaire dans de nombreux pays et à un recul considérable de l'emploi normal, à temps plein et à durée indéterminée. L'étymologie du mot *précaire* lui prête la même origine que le mot *prière* du latin *precarius*. Partant de là, Patrick Cingolani (2005), donne la définition suivante de la précarité : « On sait que derrière la vieille idée d'une chose obtenue par prière l'acception moderne de *précarité* renvoie principalement à ce dont l'avenir, la durée, la solidité n'est pas assurée, à ce qui est *instable et incertain*, à ce qui est court, fugace ou fugitif, voire à ce qui est délicat et *fragile*. » S'agissant de la précarité de l'emploi, il la définit en insistant sur la discontinuité, et plus particulièrement sur l'idée de discontinuité des temps : « Travail temporaire ou intérim, contrats à durée déterminée, stages, voire travail à temps partiel, toutes ces expressions indiquent le caractère décisif du temps et plus particulièrement, de l'intermittence, entendue comme discontinuité des temps ».

La recherche de la flexibilité et de la réduction de la part du contrat dominant, le contrat à durée indéterminée, a conduit les entreprises à développer de nouveaux modes juridiques et organisationnels dans la gestion de leur personnel ce qui a abouti à la diversification des contrats de travail. L'apparition des contrats à durée déterminée (CDD) participe de ce

processus. Nous avons retenu dans notre travail, plus particulièrement, cette forme d'emploi qui est l'une des figures les plus significatives de l'emploi précaire et qui est l'expression la plus manifeste de la nouveauté de ces formes d'emploi. Toujours d'après Cingolani (2005), le contrat à durée déterminée comporte « un terme certain et fixé avec précision dès sa conclusion (art.L124). Le CDD ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise. » L'expansion de ce type de contrat dans les entreprises algériennes nous invite à nous interroger sur les conditions juridiques particulières de son apparition dans notre pays.

2-Le contexte juridique

L'assouplissement des réglementations concernant ce que l'on appelle les contrats de travail « atypique » et la cessation du contrat de travail à l'initiative de l'employeur est la manière la plus courante d'accroître la flexibilité du marché du travail. Une rétrospective de l'évolution du droit du travail en Algérie et de l'évolution des modalités de recours à ce type de contrat et particulièrement aux CDD nous aidera à en saisir les enjeux.

2-1L'évolution du droit du travail en Algérie

Pour mieux comprendre les problèmes posés par la pratique actuelle du contrat à durée déterminée, il convient de rappeler, ne serait ce que sommairement, l'évolution historique du droit du travail en Algérie. Au préalable, il est nécessaire de préciser ce que l'on entend par Droit du travail : « Dans sa conception contemporaine, le Droit du travail est défini comme l'ensemble des règles juridiques et collectives qui naissent des rapports entre employeurs et travailleurs. » (Belloula, 1992)

Trois périodes peuvent être distinguées dans l'évolution du Droit du travail en Algérie :

- la période transitoire comprenant l'étape de l'Exécutif provisoire et celle de la reconduction de la législation française alors en vigueur ;
- la période de l'idéologie socialiste entre 1971 et 1989 ;
- la période d'ouverture libérale objet de la constitution de 1989.

a/-La période transitoire

A son indépendance l'Algérie ne disposait d'aucun texte juridique excepté les institutions mises en place par le F.L.N, en l'occurrence le G.P.R.A. (Gouvernement Provisoire de la République Algérienne) et l'A.L.N. (Armée de Libération Nationale).

En dehors des textes français, elle n'avait pas de statut juridique ni de ce fait de droit du travail.

Au terme des accords d'Evian (19 Mars 1962), l'Algérie allait être gouvernée par un Exécutif provisoire chargé d'assurer la gestion des affaires publiques propres à l'Algérie et un Haut Commissariat, dépositaire des pouvoirs de la République française en Algérie.

Durant cette période, le droit français a été appliqué sauf dans ses dispositions contraires à la souveraineté du pays notamment celles, discriminatoires à l'égard des Algériens et ce, jusqu'à la proclamation de l'indépendance le 5 juillet 1962. A cette échéance l'Algérie se retrouve dans une situation de vide juridique. La loi du 31 décembre 1962, votée in extremis, par l'Assemblée Constituante reconduit la législation française en vigueur avec les mêmes restrictions que précédemment.

Néanmoins l'application d'un droit libéral et les orientations d'un pouvoir guidé par l'option socialiste allaient se traduire par l'apparition de certaines contradictions : les libertés démocratiques, principe largement admis en France se trouvent restreintes ; la grève autorisée par les textes français n'est pas tolérée dans tous les secteurs ; les employeurs privés sont démunis de certains de leurs droits.

Dans son souci d'édification d'une société socialiste le pouvoir décide de se doter de ses propres documents idéologiques.

b/-La période de l'idéologie socialiste

En 1971, le contenu idéologique du droit du travail sera précisé dans la Charte portant organisation des entreprises socialistes. Les textes y confèrent aux travailleurs non seulement des droits sociaux liés à leurs activités, mais aussi des droits dans la gestion de l'entreprise.

En 1973, le pouvoir procède à l'abrogation de la loi du 31 décembre 1962 qui avait reconduit la législation française. Il élabore et promulgue

ensuite « le premier code algérien du travail » comportant plusieurs textes dont l'ordonnance du 29 avril 1975 relative aux conditions générales de travail dans le secteur privé. Cette ordonnance apporte, entre autres protections, une solution à un problème vital aux yeux des travailleurs : le problème des conditions de rupture du contrat de travail. « Désormais le contrat de travail est considéré comme relation de travail qui ne peut être rompue que selon les conditions prévues par l'ordonnance sus-indiquée. Le principe établi est le maintien de la relation de travail. Cependant, exception sera faite dans le cas de faute grave ou lourde et de licenciements collectifs.

Dans les deux cas, l'employeur est tenu de requérir les institutions mises en place sans l'avis desquelles tout licenciement sera considéré nul et la réintégration du travailleur ordonnée. »(Belloula 1992).

Une certaine accalmie est observée durant la période allant de 1975 à 1978. A cette date une nouvelle orientation est donnée à la législation du travail. Elle est refondue dans son intégralité par la loi N°78 du 05/08/1978 instituant le Statut général du travail (SGT) ayant pour fondement la Charte nationale et la Constitution de 1976. A la suite de quoi, le travailleur auquel s'applique le statut est défini comme : « Toute personne qui vit du produit de son travail, qu'il soit intellectuel ou manuel, et n'emploie pas à son profit d'autres travailleurs dans son activité professionnelle. » (Loi N° 82-06 du 27 février 1982 relative aux relations individuelles du travail, J.O.R.A, N°9 du 02 mars 1982).

Cependant le travail n'étant pas le même partout, il fallait concevoir des statuts particuliers pour les différentes catégories de travailleurs et le SGT a fait ainsi l'objet de plusieurs textes d'application. L'un de ces derniers votés en 1982 par l'Assemblée Nationale présente un intérêt particulier car il concerne les relations individuelles de travail.

L'article 68 de la loi concerne la cessation de la relation de travail et précise qu'excepté les cas normaux ne soulevant pas de difficultés, seuls les licenciements à caractère disciplinaire ou pour compression d'effectifs sont permis.

c/- La période d'ouverture libérale

Le statut général du travailleur dont l'objectif était de concrétiser l'option socialiste sera le dernier de cette tendance. Il est en effet abrogé ainsi que tous les autres textes de l'option socialiste par, la loi 90-11 du 21 avril 1990 relative aux relations de travail.(J.O.R.A N°17 du 25 avril 1990). Cette loi amorce la période libérale issue de la Constitution de 1989 qui avait introduit le multipartisme.

Entre autres revirements introduits par la nouvelle législation du travail on peut noter la renonciation aux règles d'unification des travailleurs (une nette séparation est réintroduite entre les travailleurs au sens classique et les agents de l'Etat relevant d'un statut particulier, la fonction publique) et surtout le retour au principe de la résiliation unilatérale du contrat de travail. Certes, les droits fondamentaux des travailleurs sont réaffirmés mais en maintenant un certain équilibre des relations entre employeurs et employés. Ainsi désormais l'employeur peut recourir au licenciement à la seule condition de verser une indemnité de licenciement. Il y a donc un retour au droit du travail tel que conçu par la législation française de 1962. « Pratiquement la législation de 1990 est revenue au droit du travail tel qu'il émanait de la législation française de 1962, sans les réformes postérieures et une jurisprudence non négligeable. Un exemple suffit à illustrer cette situation, celui du licenciement qui est entouré, en France d'un certain nombre de conditions rendant extrêmement difficile le recours au principe classique de la résiliation.» (Belloula,1992).

2-2 La relation de travail

De par la dimension conflictuelle qui les caractérise, les rapports entre employeurs et employés constituent dans le droit du travail un domaine qui nécessite beaucoup d'attention si l'on ne veut pas que les rapports de force l'emportent sur la justice et l'équité. Le droit individuel de la relation de travail a précisément pour mission d'apporter des solutions à cette confrontation permanente des intérêts des employeurs et de ceux des employés en délimitant les droits et obligations des uns et des autres.

A cet effet, la relation de travail se fonde sur le contrat de travail. « La relation de travail prend naissance par le contrat écrit ou non écrit. Elle existe en tout état de cause du seul fait de travailler pour le compte d'un employeur» (Article 8 de la loi N°90-11 du 21 avril 1990 relative aux relations de travail).

S'agissant du contrat de travail, la définition suivante semble regrouper tous les éléments le caractérisant : « il s'agit d'une convention passée entre deux personnes, le salarié, qui s'engage à mettre son activité à la disposition de l'employeur, sous la subordination duquel il se place, moyennant une rémunération» (Antona J.P. et Mariotte B.)

Le législateur a mis à la disposition de l'employeur toute une gamme de contrats de travail : contrat à durée indéterminée (C.D.I.), contrat à durée déterminée (C.D.D.), travail intérimaire, travail à temps partiel.

Il appartient à l'employeur de choisir le contrat qui lui convient le mieux en fonction des besoins de son entreprise.

En France, comme le souligne Poulain (1994), la base de la distinction des contrats de travail fondée sur la durée se trouve dans la règle contenue dans le code civil spécifiant qu'« on ne peut engager ses services qu'à temps ou pour une entreprise déterminée. (c. civ. , art.1780). » Cette disposition existe toujours, reprise dans le code actuel du travail sous l'article L. 121-4. Cet article étant interprété comme interdisant l'engagement à vie, les parties au contrat de travail étaient libres de choisir une durée limitée ou non à leur relation et donc de conclure un contrat soit à durée indéterminée, soit à durée déterminée.

2-3 Le contrat à durée déterminée

Deux aspects sont à considérer pour une meilleure estimation des incidences éventuelles du CDD : son évolution et l'ampleur du phénomène en Algérie.

a/- Son évolution

Pour mieux appréhender la complexité de la pratique actuelle du

contrat à durée déterminée, il convient de dégager l'enchaînement des enjeux attachés au choix de cette formule par l'une et l'autre partie et qui ont généré de multiples interventions législatives.

- Le contrat à durée indéterminée (CDI) protecteur du salarié

Le contrat à durée indéterminée, au départ, procède du principe de l'interdiction de l'engagement à vie posé par l'article 1780 du code civil français et qui avait pour objectif exclusif la protection des intérêts du salarié. Mais en fait, cette interdiction de l'engagement à vie va rapidement s'avérer pour lui, comme une arme à double tranchant. En effet, cette règle implique que les parties disposent réciproquement d'un droit de résiliation unilatérale : si le contrat à durée indéterminée peut être rompu à tout moment par l'employé, il peut l'être aussi par l'employeur. Dès lors les salariés se retrouvent sans aucune garantie quant à la sécurité de leur emploi. Or si la liberté de rupture est hautement appréciée par l'employeur, pour l'employé, la sécurité de l'emploi qui lui assure ses moyens de subsistance est primordiale. De ce fait le contrat à durée indéterminée favorisait plutôt les intérêts de l'employeur.

- La sécurité de l'emploi par le CDD

Contrairement au CDI le contrat à durée déterminée, de par l'impossibilité théorique pour les parties de se séparer avant le terme prévu, assure la sécurité du lien contractuel, du moins pour une période donnée. Ce qui ne fera pas l'adhésion des employeurs qui considèrent que cette formule manque de souplesse au regard des exigences d'adaptabilité dans l'entreprise et qui vont alors se tourner vers le CDI.

- Le retour au CDI

Le CDI assurait la liberté de rupture, mais l'intervention des conventions collectives et du législateur va entraver celle-ci par une série de mesures en faveur du salarié qui va constituer un véritable statut du licenciement, difficile à supporter pour l'employeur. Ce qui incite ces derniers à regarder de nouveau vers le CDD.

- Le CDD, solution aux problèmes des employeurs

Quoique garantissant la relation de travail jusqu'au terme prévu, le contrat à durée déterminée prend fin automatiquement quand survient cette échéance. De plus, le coût de la formule est loin d'atteindre celui qui découle du licenciement (pas de congé à respecter, pas d'indemnisation...). Même la contrainte liée au respect de la durée de chaque contrat est surmontée par la réduction au minimum de celle-ci, quitte à renouveler le même type de contrat autant de fois que nécessaire.

- Le retournement de situation

Dès lors, le contrat à durée déterminée qui au départ tendait à assurer la sécurité de l'emploi est de plus en plus utilisé pour limiter la durée de la relation de travail alors que le contrat à durée indéterminée, ne signifiant plus liberté de rupture, devient synonyme de permanence de l'emploi. On assiste alors à une prolifération des contrats à durée déterminée mais aussi à une multiplication de fraudes à la loi dans son application. D'où la nécessité pour le législateur de restreindre le recours à cette formule en en précisant considérablement les termes et en déqualifiant en contrat à durée indéterminée toute formule qui mélange les critères des deux catégories de contrat.

- La réaction jurisprudentielle

Il s'agissait avant tout d'éviter la précarisation de l'emploi par l'utilisation des contrats temporaires pour pourvoir des emplois de nature permanente. Comme le note Poulain (1994), « la recherche d'une diminution des coûts salariaux avait conduit les employeurs à réduire leur effectif de travailleurs permanents au nombre strictement nécessaire à la pérennité de l'entreprise et à accroître parallèlement les emplois non permanents par l'utilisation de diverses techniques d'embauche précaire parmi lesquelles le contrat à durée déterminée fait bonne figure. » C'est ainsi continue-t-il, « qu'entre avril 1977 et avril 1980, le pourcentage des salariés à contrats à durée déterminée avait tout simplement doublé. »

Le contrat à durée déterminée a ainsi fait l'objet de plusieurs interventions législatives pour en préciser la réglementation et arriver à

concilier les intérêts en présence. La recherche de cet équilibre, pas toujours facile, se poursuit toujours.

Ce qu'il faut retenir c'est qu'en règle générale, le recours aux formules d'engagement temporaire constitue une exception au principe de l'engagement à durée indéterminée qui est la règle dans la plupart des secteurs d'activités. Ce caractère exceptionnel de l'utilisation du contrat à durée déterminée justifie l'attitude restrictive du législateur.

A l'inverse, précise Poulain, il existe des situations particulières dans lesquelles l'utilisation du contrat à durée limitée est naturelle car elle correspond à une pratique usuelle et il paraît dès lors normal que le législateur ait envisagé de manière plus large la possibilité de recourir à cette forme de contrat.

b/ Le CDD en Algérie

En Algérie le recours au contrat à durée déterminée obéit aux mêmes principes généraux. L'article 12 de la loi 90-11 du 21 avril 1990 relative aux relations de travail (voir annexe n°1) cite expressément les cas pour lesquels le recours à ce type de contrat est justifié. Il s'agit des cas suivants :

- lorsque le travailleur est recruté pour l'exécution d'un travail lié à des contrats de travaux ou de prestations non renouvelables,
- lorsqu'il s'agit de remplacer le titulaire d'un poste qui s'absente temporairement et au profit duquel l'employeur est tenu de conserver le poste de travail,
- lorsqu'il s'agit pour l'organisme employeur d'effectuer des travaux périodiques à caractère discontinu,
- lorsqu'un surcroît de travail, ou lorsque des motifs saisonniers le justifient,
- lorsqu'il s'agit d'activités ou d'emplois à durée limitée ou qui sont par nature temporaires.

Dans l'ensemble des cas, le contrat de travail précisera la durée de la relation de travail ainsi que les motifs de la durée limitée.

L'inspecteur territorialement compétent (art. 12 bis) doit s'assurer que le contrat est conforme aux dispositions prévues par l'article précédent.

Bien que la loi paraisse tout à fait claire sur les conditions du recours aux CDD, on observe pourtant une pratique abusive de cette formule. La crise économique aidant, la faiblesse des offres d'emploi pousse les employeurs à y recourir souvent sans se préoccuper de sa conformité avec la loi. Il n'y a, pour s'en convaincre qu'à consulter les chiffres disponibles sur ce sujet.

Les résultats d'une enquête du Ministère du Travail et de la Protection Sociale (Allaf 2000), lancée en 1990 et qui a touché 422 entreprises de plus de vingt travailleurs des secteurs de l'agriculture, de l'industrie, du bâtiment et des services indiquent que les travailleurs régis par CDD représentent 27% du total des effectifs de l'échantillon. Ce qui signifie qu'à l'échelle de l'économie nationale, déjà à cette période, au moins un travailleur sur quatre est soumis à un contrat à durée déterminée.

Mieux, une remarque de l'auteur de l'enquête précise que ces proportions peuvent être révisées à la hausse du fait de la sous-représentation de l'agriculture dans l'échantillon et aussi compte tenu du fait que l'enquête n'a touché que les organismes employeurs de plus de vingt travailleurs alors que les emplois ayant une durée de travail limitée sont concentrés dans les entreprises employant moins de vingt travailleurs. Le recours abusif aux CDD soit par infraction délibérée soit par méconnaissance de la législation et de la réglementation du travail s'est révélé dans le nombre d'actes dressés par les inspecteurs du travail : les actes dressés ont touché 115 entreprises soit 25% de l'échantillon, soit un organisme employeur sur quatre. Plus récemment, une étude faite par le Ministère du Travail et de la Sécurité Sociale et citée par l'Office National des Statistiques (ONS 2011), sur l'évolution du marché du travail de 2008 à 2011, nous montre l'augmentation continue des emplois temporaires.

Le tableau qui suit nous en donne un aperçu avec à l'appui une comparaison avec l'évolution des emplois permanents.

Tableau n°1 : Evolution du marché du travail de 2008 à 2011.

Année	Demandes d'emplois reçues	Offres d'emplois reçues	Placements réalisés		
			Placements permanents	Placements temporaires	Total
2008	1 176 156	213 194	21 304	133 968	155 272
2009	963 016	235 606	21 286	157 598	178 884*
2010	1 090 963	234 666	21 988	176 788	198 776**
2011	1 647 047	253 605	18 580	193 442	212 022**

Source : Ministère du Travail et de la Sécurité Sociale

* y compris les placements dans le cadre des contrats de travail aidé (CTA).

** y compris les placements réalisés par les organismes privés de placement (OPAP) et les (CTA).

Une autre enquête réalisée par l'Office National des Statistiques au dernier semestre de l'année 2009 auprès des ménages et portant sur l'emploi, révèle que les salariés permanents représentent 80% du secteur public et seulement 8,8% dans le privé.

Les contrats à durée déterminée sont couramment utilisés dans le BTP (35,1%), les services (29,2%) et l'agriculture (12,2%). D'autres emplois sont cependant concernés puisque cette enquête montre que dans la liste des salariés non permanents et apprentis figurent 5000 directeurs et gérants, 123 000 intellectuels et scientifiques, 589 000 personnels de service et 571 000 artisans et professionnels de l'industrie.

Le développement des emplois régis par les contrats de travail à durée limitée s'accompagne de «dépermanisation» de postes de travail dans tous les secteurs. Outre les retombées sociales de ce phénomène qui accentue la précarité de l'emploi, on peut d'ores et déjà constater l'effet d'érosion des droits des travailleurs régis par ce type de contrat du fait que ceux-ci n'ont le droit ni à la représentation syndicale ni à celle des

« comités de participation au motif réglementaire qu'ils ne remplissent pas la condition d'ancienneté exigée.

Conclusion

Avec le processus de restructuration de l'économie nationale et notamment la privatisation, la tendance au recours aux CDD va en s'accroissant dans tous les secteurs sans compter ceux où le CDD y est déjà en bonne place de part la nature des emplois qui est d'être à durée limitée (travail au noir, contrats de pré-emplois, emplois salariés d'initiative locale "ESIL"...)

Quoi qu'il en soit l'ampleur du phénomène est incontestable et nous invite à réfléchir sur ses éventuelles répercussions d'autant que ce type d'emplois est surtout le lot des jeunes qui sont à l'entrée de la vie active.

Chapitre II

LES JEUNES

SECTION 1 : Le concept de jeunesse

1-Problème de terminologie et de conceptualisation

De nos jours, il est difficile de définir avec précision la période de la vie durant laquelle un individu peut être considéré comme jeune. La Jeunesse s'avère être une catégorie aux contours incertains. Pour Hervé Serieyx (2002) « parler " des jeunes ", c'est déjà se tromper ». Il pose la

question de savoir ce qu'il y a « de commun entre le diplômé d'une grande école et le laborieux rescapé d'un bac sans qualification , entre le mirobolant créateur d'une start-up et le dealer débutant dans un quartier difficile , entre un adolescent de seize ans et un homme de trente ans » . Les jeunes, continue - t-il un peu plus loin « ne composent-ils pas aujourd'hui une galaxie éclatée rendant toute tentative de généralisation relativement abusive ? »

Pierre Bourdieu cité par Mauger (2001), indiquait que « la jeunesse n'est qu' un mot », considérant que ce concept cache des réalités très différentes entre personnes du même âge mais de milieux sociaux différents et de ce fait n'ayant pas les mêmes statuts , les mêmes valeurs , les mêmes aspirations

Il n'y a dans la littérature scientifique, sociologique, économique, statistique...aucune convergence. Il existe cependant plusieurs définitions du concept.

2-Quelques définitions

2-1 En psychologie

Même s'il est question de stades de développement (par exemple Piaget pour l'intelligence, Freud pour la libido) il n y a pas vraiment de définition psychologique de la jeunesse. Ainsi pour Erikson le développement de l'individu se déroulerait sur huit étapes. Les quatre premières correspondent aux « stades » de l'organisation de la libido différenciés par Freud : oral, anal, phallique, latence. Les quatre périodes

suivantes (adolescence, jeune adulte, adulte mature, adulte âgé) sont fondamentalement sociales. Adolescence et âge de l'adulte jeune pourraient correspondre à ce que l'on appelle communément jeunesse.

L'adolescence est pour Erikson le moment où l'on peut parler pour la première fois d'identité psychosociale, où l'individu est à la recherche d'idéaux lui permettant de trouver une cohérence interne autour d'un ensemble unifié de valeurs.

L'âge de l'adulte jeune est une phase où se construisent des relations d'intimité, de partenariat et d'affiliation avec autrui, fondées sur la sexualité.

2-2 Sur la base de l'âge

Pour d'autres auteurs, la jeunesse est une tranche d'âge donnée en référence aux considérations biologiques. Mais comme le soulignent Bloss et Feroni (2005), « réduire la jeunesse à une classe d'âge, c'est oublier un peu rapidement que les mêmes âges renvoient à des situations fort différentes. L'utilisation d'une catégorie aussi globale que celle de classe d'âge conduit en fait à agréger des situations fort dissemblables, voire opposées. Les classes d'âge fonctionnent ainsi comme des agrégats d'individus ne possédant aucune autre caractéristique commune qu'un rapport égal au vieillissement biologique ».

Pour Thévenot (1979), les « délimitations de la jeunesse se situent à des âges différents en fonction des catégories sociales ». Traiter les classes d'âges comme des catégories socialement homogènes équivaut donc à occulter les clivages sociaux qui les traversent.

2-3 En sociologie

Les essais de définition sociologique de la jeunesse prennent également appui sur cette notion d'âge. Mais comme le notent Bloss et Feroni (2005), le point de vue est ici différent : la jeunesse est moins appréhendée comme une classe ou norme d'âge dotée de propriétés spécifiques, que comme une phase ou étape du cycle de vie, un champ temporel où se produisent des événements importants dans la vie, tels que l'entrée dans la vie

matrimoniale , professionnelle et résidentielle adulte . Le terme de jeunesse désigne globalement dans ce cas un processus de passage au statut d'adulte, c'est-à-dire une période de transition entre deux périodes différenciées de l'existence.

Dans le même ordre d'idées, Serieyx note qu'habituellement , le passage de la jeunesse à l'âge adulte se signale par le franchissement de quatre seuils : la fin des études , l'entrée dans la vie active , le départ de chez ses parents et la création d'une nouvelle famille (c'est-à-dire aujourd'hui la naissance du premier enfant beaucoup plus que le mariage qui constitue, lui, un seuil moins déterminant , semble-t-il , que pour les générations précédentes).

Gérard Mauger (1998) se base également sur cette idée de transition pour définir la jeunesse : « Je dirai, comme la plupart de mes collègues, que la jeunesse est cet âge de la vie, cette séquence de trajectoire biographique, où chacun opère un double passage : passage de l'école au travail, passage de la famille d'origine à la famille de procréation. Ou si l'on préfère, la jeunesse est un double processus d'insertion : sur le marché du travail et sur le marché matrimonial. » Il souligne par ailleurs le caractère variable de cette double transition qui « s'opère selon des modalités différentes suivant la position qu'on occupe dans l'espace social , suivant le sexe , suivant la société dans laquelle on se situe , suivant la période historique dans laquelle on se trouve. Le moment d'ouverture de cette séquence de trajectoire biographique, le moment de la clôture et la durée de ce double passage sont évidemment variables ».

Olivier Galland(2009) s'interrogeant sur ce que signifie « être jeune » souligne que la définition de la catégorie des jeunes « est sans doute plus incertaine que celle des classes sociales par exemple, qui semble relativement bien établie, parce que fondée sur la place dans les rapports de production , ou celle des sexes qui s'appuie sur une indiscutable distinction biologique »

Remettant en question les réponses des médecins et des psychologues qui définissaient la jeunesse comme cette période difficile de maturation psychologique qui devait conduire de l'adolescence à l'âge adulte il met en garde contre l'écueil essentialiste , qui confère à la jeunesse une nature éternelle, que celle-ci soit psychologique ou morale , et qui tend à en faire

ainsi une catégorie anhistorique et asociale dont les comportements sont fixés une fois pour toutes.

Il reconnaît cependant à la jeunesse une réalité sociale effective et qu'il existe des pratiques sociales spécifiquement juvéniles. Une définition sociale de la jeunesse devrait donc s'appuyer sur des critères qui rendent compte de la place des jeunes dans la structure sociale et de leur participation spécifique aux rapports sociaux. Mais, souligne-t-il, « la difficulté tient précisément au fait que, dans le cas des jeunes, cette place est incertaine, floue, mal définie et provisoire. Il en conclut qu'il faut sans doute renoncer provisoirement à vouloir raisonner en termes de « catégorie » au sujet d'un phénomène de passage car « ce qui définit le mieux la jeunesse est en même ce qui fait obstacle à sa définition, à savoir la précarité de cette position sociale. » Il en vient ainsi à adopter, comme les auteurs précédents, une approche sociologique de la jeunesse qui étudie les conditions sociales du passage de l'adolescence à l'âge adulte et les formes spécifiques que peuvent prendre ou ont pris ces modèles de passage selon les situations sociales et les circonstances historiques. « On conçoit bien ainsi que la jeunesse, au sens sociologique du terme, n'ait pas toujours existé. Elle ne prend en effet une certaine consistance sociale qu'à partir du moment où se prolongent ces temps de passage qui définissent une position sociale incertaine. Dans les sociétés primitives, on ne distingue qu'entre l'enfance et l'âge adulte, l'adolescence n'étant que la très courte transition, organisée autour des rites de passage, entre ces deux états. Bref, la jeunesse n'est pas de tous les temps, elle est une invention sociale, historiquement située, dont les conditions de définition évoluent avec la société elle-même ».

SECTION 2 : L'évolution de la jeunesse

1-Allongement de la jeunesse

À l'heure actuelle, la période de la jeunesse devient à la fois plus longue et plus floue et nombre d'enquêtes ont constaté ce phénomène soit à travers le prolongement des études, de l'entrée plus tardive dans la vie active ou du report dans l'installation de son propre logement. Comme le soulignent Bloss et Feroni (2005) « outre son extension à l'ensemble des couches sociales selon des modalités socio-historiques différenciées, la

jeunesse est généralement appréhendée par son étirement temporel , facteur déterminant de ses transformations sociales internes. »

Sérieyx signale que des auteurs ont analysé l'allongement de la période de jeunesse en soulignant que si l'INSEE (Institut National de la Statistique et des Etudes Economiques) situe la catégorie des jeunes entre 16 et 25 ans, la réalité des comportements (conjonction d'une autonomie accrue et d'une relative irresponsabilité sociale maintenue , d'une indépendance dans le choix de ses conduites personnelles et d'une dépendance économique) place aujourd'hui la jeunesse entre 12 et 30 ans. Une jeunesse qui commencerait plus tôt (au moment de la puberté et de l'entrée au collège) et qui s'achèverait plus tard (retardement dans l'obtention d'un emploi stable et dans la procréation). Il note que ces auteurs soulignent que les démographes, eux-mêmes , ont changé leur catégorisation pour prendre acte d'une précocité accrue de l'adolescence et d'une entrée dans l'âge adulte différée et définissent les jeunes dans la tranche 15-30 ans et non plus dans la tranche 15-25 ans . Un rapport de l'UNESCO souligne qu'en Afrique , on est perçu comme appartenant à une classe "jeune" jusqu'à 30 ou parfois même 35 ans , ce seuil marquant l'accès aux responsabilités sociales.

Les causes de ce phénomène sont multiples : la prolongation des études liée a la démocratisation de l'enseignement en est une . Les caractéristiques nouvelles de l'économie en sont une autre. En effet la mondialisation de la compétition et l'irruption des nouvelles technologies créent un univers professionnel instable, dominé par l'imprévisibilité de la conjoncture et rendent rapidement obsolètes de nombreux métiers et expertises . De ce fait, trouver un emploi stable et qui comblera les aspirations du jeune demande beaucoup de temps.

2-Mutation du parcours jeunesse

Sérieyx (2002)résume d'une manière très expressive la mutation du parcours qui conduit le jeune de la fin de l'enfance à l'entrée dans l'âge adulte : « Les deux séquences qui scandaient ce parcours conduisant de la dépendance à l'indépendance (formation – diplôme – emploi et départ de la maison – mariage – enfants) ne sont plus linéaires ; dorénavant , chacun touche ces tiers dans le désordre . La phase d'insertion professionnelle

mélange des formations qui parfois ne débouchent sur aucun emploi , des stages qui ne sont souvent ni de la formation ni de l'emploi ,des emplois précaires contre-formateurs, des périodes de chômage ou de galère, des retours à la case départ en formation pour changer de voie ... » La phase familiale (de la famille que l'on quitte à celle que l'on fonde) connaît également selon lui de nombreux à-coups : « unions à l'essai , départs avortés , vie en couple chez les parents , utilisation prolongée de ceux-ci comme base arrière économique... » Il cite l'observation à ce sujet, d'un chercheur de l'INSEE, Laurent Touraine . Aux yeux de ce dernier , le cheminement des jeunes est moins un passage linéaire de seuil en seuil que « des glissements progressifs de situations floues à des situations incertaines ». Pour Serieyx, si la période de la jeunesse devient à la fois plus longue et plus floue, c'est aussi parce que dans le contexte assez neuf de l'allongement de notre durée de vie , on ne sait plus trop ce qu'est l'âge adulte. On peut même se demander , dit il , « si l'on sort jamais de la jeunesse tant la montée en puissance du temps partiel , des contrats à durée déterminée et des ruptures de carrière ainsi que la banalisation du concubinage évolutif et des divorces transforment la « transition de la jeunesse » - période qui conduisait hier clairement de l'enfance à l'âge adulte - en une façon d'être qui devient peu à peu le style de vie d'un nombre croissant d'adultes ».

Conclusion

Malgré la complexité et la difficulté de sa définition,il n'en reste pas moins vrai que, comme le souligne Serieyx, cette jeunesse existe, caractérisée par une certaine homogénéité des comportements et des représentations à l'égard de la réalité sociale, du travail, de l'avenir et d'autres aspects de la vie en général. L'étude de ces comportements et de ces représentations s'avère d'une importance capitale quand on sait l'importance et l'influence qu'ont les jeunes sur l'avenir de par leur nombre croissant et leur pourcentage dans la population. Leurs projets, leur façon d'appréhender le monde et la réalité, leur vécu psychologique, s'imposent comme sujets de réflexion pour la société et particulièrement pour les chercheurs.

L'étude des représentations sociales des jeunes peut s'avérer une approche intéressante dans la mesure où elle peut contribuer à la compréhension de leurs espoirs et de leurs appréhensions. Cette compréhension, le cas échéant, contribuera à rendre les plans d'action en direction de la jeunesse plus efficaces.

CHAPITRE III
LES REPRESENTATIONS
SOCIALES

SECTION1 : Origine du concept

1-Emile DURKHEIM

Comme le note Claudine Herzlich (1972), même si la psychologie sociale subit une influence anglo-saxonne prépondérante et qu'elle entretient des liens étroits avec la psychologie générale, le concept de représentation sociale, lui, se lie plutôt à une tradition européenne essentiellement sociologique. En effet, c'est Durkheim qui, voulant souligner la spécificité de la pensée collective par rapport à la pensée individuelle, utilisa le premier le terme de « représentation collective ». Pour asseoir la spécificité de cette notion il commence par analyser la nature des représentations individuelles. Par cela il tente de prouver la réalité et l'autonomie des phénomènes psychiques, combattant ainsi l'idée d'une vision mécaniste de l'origine physique des représentations dans un substrat matériel ou cellulaire, ou dans des localisations cérébrales. L'idée que les représentations individuelles ont une vie indépendante du substrat biologique et neurophysiologique étant posée, il tient alors le même raisonnement sur l'indépendance et l'extériorité des faits sociaux par rapport aux consciences individuelles : *« Si l'on peut dire, à certains égards, que les représentations collectives sont extérieures aux consciences individuelles, c'est qu'elles ne dérivent pas des individus pris isolément, mais de leur concours ; ce qui est bien différent. Sans doute, dans l'élaboration du résultat commun, chacun apporte sa quote-part ; mais les sentiments privés ne deviennent sociaux qu'en se combinant sous l'action des forces sui generis que développe l'association ; par suite de ces combinaisons et des altérations mutuelles qui en résultent, ils deviennent autre chose [...]. La résultante qui s'en dégage déborde donc chaque esprit individuel, comme le tout déborde de la partie. Elle est dans l'ensemble, de même qu'elle est par l'ensemble. Voilà en quel sens elle est extérieure aux particuliers. »* (Durkheim 1898). Les croyances, les mythes, les pratiques religieuses, la morale, le droit...viennent corroborer cette extériorité et ce critère de contrainte qui caractérisent les phénomènes sociaux. Comme le fait remarquer SECA (2002), Durkheim ne se contente pas de ces seules caractéristiques pour légitimer l'existence des représentations collectives. En invoquant le « concours » des individus entre eux, il se réfère en quelque sorte à l'idée d'interaction sociale.

2- L'apport de l'anthropologie et de l'ethnologie

Si l'on peut attribuer à Durkheim l'origine théorique du concept de représentations collectives c'est cependant dans l'anthropologie que l'on trouve une tradition d'étude de phénomènes s'y rapprochant, observés dans les sociétés dites primitives tels les mythes, les répertoires linguistiques et divers systèmes conceptuels (pensées magico-religieuses, taxonomies médicales etc.)

Ainsi pour Dan Sperber cité par Jodelet (1989a) « [Pour l'anthropologie], les représentations constituent son objet sinon unique, du moins principal. Tantôt, les anthropologues étudient une religion, une mythologie, une idéologie, une classification, un savoir technique, c'est-à-dire directement des représentations culturelles, tantôt [ils analysent] des institutions sociales ou économiques et alors ils le font en fonction des représentations [...] qui y sont impliquées. »

Dans ce courant d'étude, l'apport de l'ethnologie reste également fondamental. Les représentations culturelles, magiques ou religieuses, les systèmes mythiques ont fait l'objet de longues observations de la part de chercheurs tels qu'Edward Evans-Pritchard, Mary Douglas, Ruth Benedict, Ralph Linton et autres.

3- La psychologie sociale

La psychologie sociale quant à elle, ne s'est intéressée que tardivement aux représentations sociales. Pour Claudine Herzlich (1972) il faut en chercher les raisons dans le développement théorique de cette discipline. Elle rappelle que la psychologie a longtemps été dominée par le courant behavioriste pour lequel le comportement se réduit à la liaison stimulus-réponse de sorte que seuls les comportements directement observables tels que les réponses motrices ou verbales peuvent être objets d'étude. « Les réponses "latentes" ou "implicites" telles que les activités cognitives restaient négligées. En psychologie sociale, l'adjonction du terme "social" soit à la classe des stimuli soit à celle des réponses ne modifiait guère la

problématique . On comprend donc que seuls aient été envisagés les phénomènes partiels d'opinion et d'attitude. Ces notions présentent quelques liens avec celle de représentation sociale ; nous les croyons pourtant différentes. »

4-Opinions, attitudes, représentation sociales

Herzlich souligne le caractère manifeste, verbalisé de l'opinion, ce qui la rend observable et susceptible de mesure. Bien que plus complexe que l'opinion, de par son caractère latent, l'attitude , notion issue de la psychologie générale , a d'abord été utilisée pour expliquer les liens entre stimuli et réponses dans la mesure des temps de réaction et a été surtout envisagée comme réponse anticipée , préparation directe à l'action . La représentation sociale, elle, pense Herzlich, « parce qu'elle est un processus de construction du réel , agit simultanément sur le stimulus et sur la réponse. Plus précisément , elle oriente celle-ci dans la mesure où elle modèle celui- là. ».

Seca (2002) , également , note l'introduction de la notion d'attitude (A) dans l'approche behavioriste en tant que dimension plus interne aux individus, prédisposition à agir , bref en tant que reconnaissance d'un troisième terme entre les stimuli et les comportements : « Le schéma S-A-R marque néanmoins un progrès dans la prise en compte de l'intériorité psychologique ». Il souligne par ailleurs l'existence d'une relation allant de l'instable au permanent entre les opinions , les attitudes , les stéréotypes , et les représentations sociales : « Une opinion est un énoncé verbal dont la distribution statistique varie en fonction de facteurs divers et fluctuants. L'attitude les relie dans une raison et une cohérence de niveau supérieur [...] Elle est une disposition interne, latente et durable » Elle est traditionnellement décrite par trois composantes reliées entre elles : l'affectivité , la cognition et l'action . La dimension affective est exprimée par une valence positive ou négative à l'égard d'un objet. La dimension cognitive implique des connaissances adéquates de l'objet sur lequel elle porte. La dimension action enfin, implique des comportements conformes aux orientations de l'attitude. Seca note que cette productivité des comportements à partir d'une attitude est cependant assez contestée

aujourd'hui et que ce point est conçu autrement dans le cadre de la théorie des représentations sociales : « Celles-ci intègrent les attitudes comme l'un de leur constituants. La genèse des conduites y a un statut probabiliste, *multidéterminé* et *virtuel*. Les comportements sont *activés* selon les différents contextes de leur avènement , ce qui veut dire que les RS forment des palettes complètes de jugements et d'actions , éventuellement opposés , mais colinéaires. La réalisation en actes effectifs d'un de leurs composants par tel ou tel individu dépend de son type d'insertion dans des rapports sociaux et de facteurs multiples qui , par leurs interactions , les rendent possibles ou utiles. »

La notion de représentation sociale s'est également révélée d'une utilité centrale dans l'abandon de la distinction classique (en particulier dans les approches behavioristes) entre le sujet et l'objet.

5-Sujet et objet dans les représentations sociales

Moscovici (1969) qui a introduit la notion de représentation sociale en psychologie sociale écrit « il n'y a pas de coupure entre l'univers extérieur et l'univers intérieur de l'individu (ou du groupe) . Le sujet et l'objet ne sont pas foncièrement distincts. »

J-C Abric (1994) estime qu'une opinion , exprimée par rapport à un objet , reconstruit cet objet de telle sorte qu'il soit consistant avec le système d'évaluation utilisé par l'individu à son égard : « Autrement dit , un objet n'existe pas en lui-même , il existe pour un individu ou un groupe et par rapport à eux . C'est donc la relation sujet-objet qui détermine l'objet lui-même . Une représentation est toujours représentation de quelque chose pour quelqu'un ». Ce qui l'amène à redéfinir également la réalité objective : « Nous posons qu'il n'existe pas *a priori* de réalité objective, mais que toute réalité est représentée, c'est-à-dire appropriée par l'individu ou le groupe , reconstruite dans son système cognitif , intégrée dans son système de valeurs dépendant de son histoire et du contexte idéologique qui l'entourne . Et c'est cette réalité appropriée et restructurée qui constitue pour l'individu ou le groupe la réalité même. Toute représentation est donc une forme de vision globale et unitaire d'un objet ,

mais aussi d'un sujet . Cette représentation restructure la réalité pour permettre une intégration à la fois des caractéristiques objectives de l'objet, des expériences antérieures du sujet et de son système d'attitudes et de normes. » La représentation permet par conséquent à l'individu de comprendre la réalité à travers son propre système de références.

SECTION2 : Qu'est-ce qu'une représentation sociale ?

Pour répondre à cette question on se doit de définir au préalable ce qu'est une représentation ou représentation mentale, laquelle est une notion centrale en psychologie cognitive.

1- Les représentations mentales

J.F Richard (1998) s'y attache en procédant à une comparaison entre les représentations d'une part et les connaissances ou croyances d'autre part. Du point de vue de leur nature , les représentations sont des constructions circonstancielle faites dans un contexte particulier et finalisées par la tâche et la nature des décisions à prendre. Elles sont de ce fait occasionnelles et précaires par nature : « Il suffit que la situation change ou qu'un élément non remarqué de la situation soit pris en compte , alors qu'il ne l'était pas , pour que la représentation soit modifiée. Elles sont par nature transitoires : une fois la tâche terminée, elles sont remplacées par d'autres représentations liées à d'autres tâches. » Les connaissances par contre, bien qu'étant aussi des constructions , ont une certaine permanence et ne sont pas entièrement dépendantes de la tâche à réaliser : « elles sont stockées en mémoire à long terme et, tant qu'elles n'ont pas été modifiées, elles sont supposées se maintenir sous la même forme. » Cette distinction est à rapprocher de celle que font certains auteurs entre les représentations- types (ou connaissances) et les représentations - occurrences (ou représentations) ou encore entre les structures permanentes et les structures circonstancielle.

Du point de vue du fonctionnement cognitif les connaissances ont besoin d'être activées pour être efficaces du fait qu'elles sont stockées en mémoire à long terme et que toutes les informations en mémoire à long

terme ne sont pas disponibles . Une faible partie le sont s'il y a un niveau d'activation suffisant ou après une recherche en mémoire couronnée de succès. En revanche les représentations sont immédiatement efficaces car elle constituent le contenu de la mémoire opérationnelle à savoir « celles qui sont disponibles pour la tâche et les traitements afférents : elles sont maintenues actives pendant la durée d'accomplissement de la tâche ». Bien qu'elles soient transitoires, les représentations n'en demeurent pas moins des constructions , des élaborations mentales d'un individu qui reconstruit à sa façon les objets de son environnement. Cette caractéristique marque leur parenté avec les représentations sociales dont il s'agit de voir ce qui en fait la spécificité.

2-Les représentations sociales

a/-Une élaboration socio- cognitive

Dans un environnement qui nous sollicite continuellement, qui nous submerge d'informations , chacun de nous cherche à donner un sens aux événements , aux comportements , aux relations avec autrui et trouver ainsi une certaine cohérence autour de lui. Afin d'expliquer et de comprendre cet environnement complexe et donc pouvoir le maîtriser nous allons donc, écrit Rateau (1999) « devoir le simplifier , le rendre plus prévisible, plus familier , en un mot , nous allons devoir le reconstruire à notre façon , en fonction de nos propres valeurs , principes , idées et connaissances. »

Ce processus de construction de la réalité s'élabore toujours à plusieurs, dans les communications et les échanges avec autrui . C'est pour cela que les représentations sont avant tous sociales. Pour Jodelet (1991) citée par Rateau, c'est au gré de nos contacts et de nos multiples appartenances à différents groupe sociaux que nous nous transmettons et que nous acquérons mutuellement des savoirs , des croyances, des valeurs qui nous permettent de partager une conception commune des choses . En définitive les représentations sociales sont à la fois socialement élaborées et partagées, elles ont une visée pratique de maîtrise de l'environnement et d'orientation des conduites et des communications et, enfin, elles concourent à l'établissement d'une réalité commune à un ensemble social ou culturel.

La définition que donne le *dictionnaire fondamental de la psychologie* (1997) abonde dans le même sens : Une représentation sociale est une « façon de voir localement et momentanément partagée au sein d'une culture , qui permet de s'assurer l'appropriation cognitive d'un aspect du monde et de guider l'action à son propos.» Directement issue des travaux d'Emile Durkheim , la notion de représentation sociale a reçu son élaboration théorique de Serge Moscovici(1961).

b/-Héritage et altérité

Nos représentations nous sont transmises en héritage par le biais de l'éducation , des institutions , de l'environnement comme fait de culture, et des interactions de toute sorte . Les représentations communes ainsi produites se confondent alors pour nous avec la vérité même du monde. Ce qui implique que nous apprenons moins à construire le monde que nous n'apprenons la construction déjà réglée de ce monde, les catégories qui l'organisent, les valeurs qui le polarisent et les principes mêmes de sa compréhension. Il ressort que toute représentation est avant tout sociale puisque élaborée au sein d'un contexte social préexistant et partagée par un ensemble de personnes.

Cependant un ensemble de personnes n'a pas les mêmes représentations qu'un autre ensemble de personnes. Les représentations sont toujours locales, c'est-à-dire spécifiques à un lieu donné et à un ensemble d'individus donnés. Chaque groupe social a ses propre valeurs, ses propres normes, ses propres idéologies, ses propres expériences pratiques et chacun élabore une vision de la réalité qui dépend étroitement de celles-ci. Ce qui implique que les représentations des uns ne sont pas celles des autres. Cette altérité dont témoigne toute représentation sociale renvoie à des critères objectifs de positionnement social ou de positionnement idéologique.

L'exemple du travail de Moscovici (1961) sur les représentations de la psychanalyse dans le public français de l'après- guerre nous aidera à mieux comprendre cette différenciation. Ayant interrogé des catholiques et des communistes sur ce thème et ayant également analysé leur presse, il put montrer que les uns et les autres construisaient leur représentations à partir de points de vue différents. Tandis que les premiers abordaient la

psychanalyse sous un angle moral et lui reprochaient ce qui leur paraissait comme un encouragement donné aux pulsions, les seconds la situaient dans le champ politique et lui reprochaient de détourner l'attention des travailleurs de leur combat pour l'émancipation. D'autres exemples tout aussi démonstratifs peuvent être trouvés dans les multiples débats de société dans lesquels s'affrontent des groupes différenciés : l'emploi , la santé , l'éducation , l'immigration , etc.

Il en résulte que « les représentations sociales garantissent aussi bien l'identité des individus qui en sont porteurs (en marquant leur appartenance sociale) que leur aptitude à distinguer les " autres ", ceux qui sont différents ».

c/- Contenu et processus

Le terme de représentation sociale désigne à la fois un contenu et un processus de l'activité mentale.

Le contenu ou produit est repérable à travers différents supports (discours collectifs et individuels , opinions , attitudes , pratiques ...) et circule dans la société au moyen de divers canaux (conversations , médias , institutions ...). Il s'agit de la face directement observable de la représentation : ce que pense tel groupe de tel objet. Ce contenu peut prendre des formes et des niveaux de complexité variables : du mot ou de la figure qui condensent idées et significations jusqu'au système organisé d'éléments normatifs , d'opinions , d'attitudes qui constitue une certaine version du réel.

Le terme processus renvoie au fait qu'une représentation sociale est un mécanisme psychosociologique de pensée qui, d'une part, régit la formation, l'organisation et la transformation du contenu , et , d'autre part , rend compte de sa fonction et de son efficacité sociale (Rateau 1999).

Seca(2002) rappelle que Moscovici insiste également sur la double caractéristique de cette notion : produit et activité . Elle est un produit, désigne des contenus, s'organise en thèmes et en discours sur la réalité. Elle constitue aussi une activité mentale, un processus, un mouvement d'appropriation de la nouveauté et des objets. Son statut est intermédiaire : entre le niveau du concept et celui de la perception. « Du concept, elle

retient le pouvoir d'organiser , de relier et de filtrer ce qui va être ressaisi, réintroduit dans le domaine sensoriel. De la perception , elle conserve l'aptitude à parcourir , enregistrer l'inorganisé , le non formé , le discontinu [...] Représenter quelque chose , un état n'est , en effet , pas simplement le dédoubler , le répéter ou le reproduire , c'est , le reconstituer , le retoucher , lui en changer le texte [...] Ces constellations matérielles , une fois fixées , nous font oublier qu'elles sont notre œuvre » (Moscovici , 1976)

La représentation est une élaboration cognitive. Pour Moscovici (1976) , elle a , de ce point de vue , une « texture psychologique » et est soumise aux règles qui régissent les processus cognitifs . Cependant la mise en œuvre de ces processus cognitifs est directement déterminée par les conditions sociales dans lesquelles s'élabore la représentation.

Comme le souligne Rateau (1999), les « représentations sociales sont ainsi soumises à une double logique : la logique cognitive et la logique sociale ». Il en déduit que ce double aspect de la représentation sociale comme produit et processus de l'activité mentale fait qu'étudier une représentation sociale « c'est finalement étudier à la fois ce que pensent tels individus de tel objet (le contenu), mais aussi la façon dont ils le pensent (quels sont les mécanismes psychologiques et sociaux qui rendent compte de ce contenu) et pourquoi ils le pensent (à quoi sert ce contenu dans l'univers cognitif et social des individus).

SECTION 3 : Fonctions et conditions d'émergence des représentations sociales

1- Fonctions des représentations sociales

Selon Jean Claude Abric, les représentations sociales possèdent quatre fonctions essentielles : une fonction cognitive, une fonction identitaire , une fonction d'orientation de l'action et une fonction de justification des pratiques.

1-1 La fonction cognitive ou fonction de savoir

Les représentations sociales permettent aux individus de comprendre et d'expliquer la réalité en l'intégrant dans un cadre qui leur est familier , en accord avec leurs valeurs , leurs idées et leur opinions. Elles facilitent par ailleurs la communication sociale en définissant un cadre de référence commun qui permet l'échange , la transmission et la diffusion de ce savoir : « Face à un univers complexe , polymorphe, varié , changeant , la représentation joue un rôle de réducteur d'incertitude . Selon la belle expression de Moscovici la représentation a une fonction de "domestication de l'étrange" ». (Dortier , 1999)

1-2 La fonction identitaire

Les représentations sociales concourent à définir l'identité d'un groupe et rendent possible le maintien de sa spécificité . Elle permettent ainsi de situer les individus et les groupes dans le champsocial . Cette fonction identitaire donne une place primordiale aux représentations dans les processus de comparaison sociale et de catégorisation : elles assurent à la fois le maintien de l'identité d'un groupe et la discrimination des autres. (Rateau 1999) Elles permettent ainsi , comme le souligne Jean-FrancoisDortier(2002), à un groupe de se définir par rapport à un autre et de s'évaluer positivement ou négativement à son égard : « Ce racisme ordinaire , dans le sport , la politique , l'entreprise , les relations interethniques , est l'un des penchants les plus profonds de la pensée en société ».

1-3 La fonction d'orientation

Pour Rateau (1999), les représentations sociales guident les comportements et les pratiques à trois niveaux au moins :

-Elles interviennent directement dans la définition de la finalité d'une situation, en déterminant par exemple le type de relations pertinentes pour l'individu. Celui-ci préférera et recherchera davantage la compagnie d'individus partageant la même représentation que la sienne concernant un objet donné.

-Elles produisent un système d'anticipations et d'attentes . L'individu va ainsi sélectionner , filtrer et interpréter toutes les informations relatives à un objet afin de les rendre conformes à sa représentation de celui-ci . Les représentations sociales constituent ainsi des systèmes de prédécodage de la réalité qui guident nos impressions , nos évaluations , nos conduites et nos comportements.

-Les représentations enfin, sont prescriptives de comportements et de pratiques obligés. Elles définissent ce qui est licite, tolérable ou inacceptable dans une situation donnée et jouent ainsi le rôle de normes.

1-4 La fonction de justification

Les représentations sociales permettent de justifier après coup les comportements et les prises de position. Elles ont un rôle essentiel aussi bien dans la détermination de l'action que dans son explication et sa justification. C'est cette fonction de justification qui permet, selon le cas, de maintenir ou de renforcer la différenciation sociale en la justifiant et d'assurer ainsi la pérennité d'une distance sociale entre les différents groupes sociaux.

2- Conditions d'émergence d'une représentation sociale

Pour Moscovici trois conditions affectent la formation et l'émergence effective d'une représentation sociale :

-Il y a toujours, dit-il ,*dispersion de l'information et décalage* entre celle effectivement présente et celle qui serait nécessaire pour constituer le fondement solide de la connaissance . Cette dispersion de l'information concernant l'objet de la représentation existe du fait de la complexité et des différences de position et de statut des acteurs sociaux et du fait de données objectives insuffisantes sur cet objet. Ce qui donne lieu à des biais et des distorsions sur sa définition et à leur propagation.

-La *focalisation* est une procédure d'accentuation de certains traits d'un objet de représentation sociale et d'occultation d'autres inadaptés au

système de valeurs des acteurs ou des sujets ce qui empêche la vision complète et globale de l'objet . De plus, le groupe ou l'individu sont diversement focalisés sur certains objets du fait de la différence de leur degré d'intérêt et d'implication.

-La *pression* à l'inférence se traduit par la *nécessité de parvenir à une explication* et à un *code commun* par rapport à des phénomènes et des objets de représentation sociale : « les circonstances et les rapports sociaux exigent que l'individu ou le groupe social soit capable, à chaque instant, d'agir, de fournir une estimation ou de communiquer. Les informations doivent pouvoir devenir, sans délai, fondement de conduite, instrument d'orientation [...] L'existence de cette pression, la préparation constante à répondre aux incitations du groupe , du milieu , accélèrent le processus de passage du constat à l'inférence » (Moscovici in Herzlich, 1972)

SECTION 4 : Construction et structure d'une représentation sociale

1- Etapes de la construction d'une représentation sociale

Deux processus majeurs , l'objectivation et l'ancrage , rendent compte de ce processus : l'*objectivation* et l'*ancrage*

1-1- L'objectivation

L'*objectivation* (ou *réification*) permet à un ensemble social d'édifier un savoir commun minimal sur la base duquel des échanges entre ses membres et des avis peuvent être émis (Seca 2002). L'exemple de ce mécanisme a été donné par Moscovici (1961) étudiant comment une théorie scientifique , la psychanalyse , s'est modifiée à mesure de sa pénétration dans la société et de son appropriation par différents groupes sociaux . Ainsi, dès leur apparition dans le corps social, les notions abstraites de la théorie freudienne sont mises en images , les significations et les idées sont condensées et matérialisées par les individus , afin de faire correspondre des choses aux mots.

L'abstrait est ainsi rendu concret. Les dynamiques psychiques , par exemple , deviennent des « complexes », des malformations qu'un expert, le psychanalyste , peut faire disparaître comme un chirurgien enlève une tumeur. (Rateau ,1999).

Le processus d'objectivation se déroule en trois phases : une phase de construction sélective , une phase de schématisation structurante , une phase de naturalisation.

Dans la phase de construction sélective , les différentes composantes de l'objet nouveau sont décontextualisées et sélectionnées , donnant lieu à des distorsions , des réductions ou des rajouts de certaines données , bref à toutes sortes d'altérations ou biais cognitifs. En effet les informations à propos de l'objet sont soumis à un tri résultant de l'intervention de critères culturels d'une part et de critères normatifs d'autre part. S'agissant de critères culturels, comme le souligne Rateau (1999) en reprenant l'exemple de la psychanalyse « tous les groupes n'ont pas un égal accès aux informations ; les médecins ou les intellectuels par exemple ont davantage les moyens de s'informer sur la psychanalyse que les ouvriers ». Les critères normatifs , eux , font que l'on ne retient de l'objet que ce qui concorde avec le système de valeurs du groupe . Ainsi pour revenir à la psychanalyse , dans l'étude de Moscovici , les modèles retenus par les enquêtés associent des éléments de la théorie d'où se trouve exclu ce qui est en contradiction avec les normes sociales telle la libido . Il y a donc un filtrage de l'information disponible sur l'objet de représentation. Les notions sont ainsi détachées du champ auquel elles appartiennent pour être appropriées par les groupes , qui , en les projetant dans leur univers propre , peuvent mieux les maîtriser. Une *décontextualisation* des informations se rapportant au référent originel des représentations sociales accompagne cette appropriation . Il s'agit , par exemple , de dépouiller une science ou un phénomène d'actualité de ce qui les rend inaccessibles ou non adaptés à l'échange (Seca ,2002).

Dans la phase de schématisation, les éléments précédemment sélectionnés vont former un *schéma figuratif* c'est-à-dire un ensemble imagé, simplifié et cohérent pour l'acteur. Par exemple dans l'enquête effectuée par Moscovici sur la psychanalyse, la plupart des membres questionnés vont mémoriser la structure théorique du conflit psychique décrite par Freud en la réduisant à un ensemble de quelques éléments

matérialisés entretenant un certain nombre de relations concrètes. Le conscient et l'inconscient sont conservés et mis en opposition. Cette opposition est condensée dans le refoulement favorisant, d'après eux, l'apparition de complexes. Bien que d'une exactitude discutable, ce schéma contient la plupart des concepts fondamentaux de la théorie psychanalytique. Cependant, certains éléments pourtant essentiels dans cette théorie sont occultés car en contradiction avec les normes sociales. C'est le cas notamment de la libido qui est associée au tabou de la sexualité et donc non compatible avec le système de valeurs des sujets interrogés dans les années cinquante. De ce fait elle est souvent absente de cette schématisation.

Dans la naturalisation, les idées sont naturalisées en ce sens que le complexe, l'inconscient par exemple chez les sujets enquêtés par Moscovici sur la psychanalyse, ne sont plus seulement des notions mais des organisations quasi physiques que l'on peut prendre, enlever ou acquérir. « De la sorte le complexe, l'inconscient ne sont pas seulement des notions, mais des termes matérialisés, des organisations quasi physiques [...] On parle également de "la partition", du "mélange" de l'inconscient et du conscient; le complexe ne traduit pas un rapport, mais bien quelque chose de particulier, une sorte d'état ou d'organe. ». (Moscovici, 1976). La cure psychanalytique est en quelque sorte assimilée à un traitement chirurgical. « L'appareil psychique devient un appareil tout court » (Moscovici 1976). En se généralisant de manière collective, la schématisation de l'objet, parce que concrète et faisant sens dans l'esprit des sujets, se substitue à la réalité même de l'objet et devient « naturelle ». La représentation prend alors un statut d'évidence. Elle n'est pas seulement un double de l'objet, elle en est une « théorie » autonome. De « copie simplifiée » de l'objet, elle devient « réalité » de l'objet. C'est cette réalité qui va servir à catégoriser, classer et dénommer les personnes et les comportements et aussi orienter nos perceptions, nos jugements et nos conduites.

1-2 L'ancrage

L'ancrage rend compte de la façon dont l'objet nouveau va trouver sa place dans le système de pensée préexistant des individus ou en d'autres

termes de la manière dont cet objet inconnu sera apprivoisé par un individu ou par un groupe. Il renvoie à une *intégration* ou à un *enracinement* de l'objet de représentation sociale dans un *cadre de référence* préexistant (représentations , idéologies , attitudes , croyances , valeurs , conduite , groupe ...) et se manifeste de plusieurs façons. (Doise 1990 ,Jodelet 1984).

Cette insertion peut conduire , dans certains cas , à une altération du cadre de pensée originel. L'intégration de l'objet dans un système de normes et de valeurs déjà là , ne se fait pas sans heurts , la nouveauté venant parfois perturber le système existant . Ainsi la psychanalyse a été ressentie comme menaçante dans certains groupes parce qu'elle risquait de bouleverser les valeurs et les cadres normatifs habituels. L'incorporation sociale de la nouveauté va donc conduire à des « conversions » de perceptions , à des visions nouvelles et à un changement de mentalité . En effet , même si certains des aspects du phénomène représenté sont niés , il faut quand même prendre en compte une référence alternative pour penser et agir.

Cette intégration peut aussi se faire par une appropriation du nouvel objet en le classant dans des catégories et un système d'idées déjà connus , en le rangeant dans le familier, l'habituel. Il s'agit là d'un mouvement de *familiarisation de l'étrange*, d'*inversion*, de *normalisation* ou de *conformisation* . Ainsi « au début de son apparition, le sida a été qualifié de " peste du XXe siècle" . La psychanalyse dans l'enquête de Moscovici , est comparée à des pratiques plus courantes comme la *confession chrétienne* ou la *conversation* . Cette appropriation est , bien sûr , liée à l'appartenance religieuse , culturelle , politique , au statut et à la position des acteurs ». (Seca 2002). La représentation apparaît alors à travers ce processus comme à la fois innovatrice et conservatrice, mouvante et rigide.

La représentation sociale une fois construite , se présente comme un ensemble de croyances , d'opinions et d'attitudes propres à un groupe donné , au sujet d'un objet donné . Les différents auteurs ayant travaillé sur les représentations sociales s'accordent pour les définir comme des ensembles structurés dont les différents éléments sont hiérarchisés et en relation les uns avec les autres. La question est alors de savoir comment cet ensemble s'organise , comment il se structure.

2-Structure des représentations sociales

Selon Abric (1976,1987), toute représentation se présente comme un ensemble d'éléments entretenant diverses relations . La représentation est conçue comme une structure hiérarchisée et les éléments qui la composent ne sont pas indépendants les uns des autres . Une représentation sociale se définit ainsi par deux composantes : ses éléments constitutifs d'une part , et son organisation d'autre part , à savoir les relations qu'entretiennent ces éléments . Plus que la somme des significations de chacun de ces derniers pris isolément , ce sont les relations qui les unissent entre eux qui forment un ensemble structuré dont la signification émerge . Cette structure étant hiérarchisée , certains de ces éléments vont y jouer un rôle prépondérant et déterminer , par les relations qu'ils entretiennent avec les autres , l'ensemble de la signification de la représentation . Deux ensembles sont identifiés : le noyau central et les éléments périphériques.

1- Le noyau central

Abric postule que toute représentation est organisée autour d'un noyau central , constitué d'un petit nombre d'éléments et assurant deux fonctions essentielles : une fonction génératrice et une fonction organisatrice.

1-1 Fonctions du noyau central

Par sa fonction génératrice, le noyau central détermine la signification des autres éléments constitutifs de la représentation et leur donne un sens.

Par sa fonction organisatrice le noyau central définit la nature de liens qui unissent entre eux les éléments de la représentation . Il a alors un rôle stabilisateur et unificateur de ce système.

Le noyau central constitue par ailleurs l'élément le plus stable de la représentation , celui qui en assure la pérennité . Les éléments centraux sont en effet ceux qui résistent le plus au changement . Dès lors « si le noyau central change , c'est toute la structure de la représentation et par conséquent toute sa signification qui s'effondre » (Rateau ,1999). On

comprend alors que c'est le repérage de son noyau qui permet avant tout de comprendre une représentation et que la seule détermination de son contenu est insuffisante.

Seca (2002) reconnaît également cette importance du noyau central : « Lié aux normes , aux valeurs , aux attentes , à l'implication personnelle , aux finalités fonctionnelles d'une pratique , à la mémoire et à l'histoire collective, il favorise le consensus et l'homogénéité culturelle et psychologique d'un groupe ou d'un individu ».

1-2 L'importance qualitative d'un élément central

Une recherche de Pascal Moliner (1989) auprès d'étudiants sur la définition du groupe idéal a montré que c'est la qualité d'un élément qui en fait un élément central d'une représentation et non sa fréquence . Un élément peut être en effet très fréquent dans leurs discours sans pour autant faire partie du noyau central de la représentation .

Dans l'expérience de Moliner on décrit à des étudiants un ensemble d'individus qui paraissent très amis et qui représente aux yeux des étudiants eux-mêmes un groupe idéal . On leur demande ensuite d'indiquer quelle est la probabilité pour que , dans ce groupe , il y ait d'une part une absence de hiérarchie et d'autre part une grande convergence d'opinions . On obtient pour ces deux caractéristiques une probabilité moyenne de 75%. Donc « égalité » et « communauté d'opinions » ont pratiquement la même fréquence et par conséquent la même importance quantitative . Les deux éléments sont considérés comme très importants par les sujets pour définir un « groupe idéal ». Pourtant Moliner grâce à la technique de mise en cause a montré que seul l'« égalité » fait partie du noyau central de la représentation du groupe idéal . Le protocole de recherche est le suivant : deux groupes d'étudiants sont constitués et chacun de ces groupes reçoit une information supplémentaire différente. Dans le groupe 1, l'égalité des membres du groupe est mise en cause par l'information suivante : *Après avoir quelquetemps fréquenté ce groupe et découvert à quel point ses membres sont sympathiques , vous vous apercevez que c'est toujours Jean-Jacques qui donne des ordres et impose sa volonté aux autres.*

Dans le groupe 2, c'est la communauté d'opinions qui est mise en cause à partir de l'information suivante : *Après avoir quelque temps fréquenté ce groupe et découvert à quel point ses membres sont sympathiques, vous vous apercevez qu'à propos de certaines questions , ils ne partagent pas du tout les mêmes opinions , ce qui occasionne de fréquentes discussions.*

À la suite de ces informations supplémentaires, il est demandé aux deux groupes de sujets de donner leur opinion sur chacune de ces situations.

L'analyse des résultats a montré que 79 % des étudiants interrogés considèrent que le groupe présenté n'est pas un groupe idéal lorsqu'on les informe qu'il y a un chef dans ce groupe. La mise en cause de la communauté d'opinions par contre n'a que peu d'effet sur la reconnaissance de l'objet : en effet , bien qu'informés que les membres du groupe ne partagent pas les mêmes opinions , une large majorité des sujets considèrent que c'est quand même un groupe idéal . L'égalité est donc un élément non négociable de la représentation du groupe idéal . Lorsqu'il est mis en cause , l'objet ne peut plus être reconnu comme tel par les sujets .L'égalité , par conséquent , fait partie du noyau central de la représentation. La communauté d'opinions , au contraire , bien que citée fréquemment dans la définition que donnent les étudiants d'un groupe idéal , peut être mise en cause sans entraîner une perte de signification de l'objet qui reste ainsi pour la majorité des sujets , un groupe idéal . On considère alors que « la communauté d'opinions » est un élément périphérique de la représentation.

2- Le système périphérique

Les éléments périphériques ne sont pas moins importants dans la conception d'une représentation sociale . Ils sont dits « périphériques » parce qu'ils sont en relation directe avec le noyau central , c'est-à-dire que leur présence , leur pondération , leur valeur et leur fonction sont déterminées par lui . Pour Seca (2002) , « on devrait plutôt les qualifier de "schèmes de concrétisation " ou d'"illustration " de la représentation car , contrairement aux unités du système central , ils semblent , du fait de leur diversité et de leur flexibilité , présents en plus grand nombre dans les

discours ». En effet si le système central est essentiellement normatif , lié aux normes et aux valeurs du groupe , le système périphérique est , lui , plutôt fonctionnel , à savoir que c'est grâce à lui que la représentation peut s'intégrer dans la réalité du moment . Le système périphérique remplit trois fonctions principales : une fonction de concrétisation , une fonction d'adaptation au changement et , enfin , une fonction d'individuation.

2-1 La fonction de concrétisation

Elle se traduit en termes de conduites , de comportements ou de prises de position : Rateau (1999), souligne que le système périphérique étant beaucoup « plus sensible aux caractéristiques du contexte immédiat , il constitue l'interface entre la réalité concrète et le noyau central . Il s'agit donc , la plupart du temps , de la face " visible " de la représentation , celle qui est accessible par l'observation des individus ou au travers de leurs entretiens».

2-2 La fonction d'adaptation au changement

Plus aptes à évoluer , beaucoup plus souples et plus flexibles que les éléments centraux, les éléments périphériques assurent l'adaptation de la représentation aux contraintes et aux changements des situations concrètes auxquels le groupe est confronté . Lorsque le contexte évolue , des éléments nouveaux , des informations apparaissent , pouvant mettre en cause le noyau central . Le système périphérique intervient alors en les intégrant, permettant ainsi à la représentation de s'adapter tout en maintenant sa signification centrale : le système périphérique est « un véritable "pare-chocs" des représentations. Il absorbe l'indicible, l'injustifiable , le nouveau sans dommages pour le cœur du système sociocognitif . Il favorise ainsi le maintien de ce qui est non négociable ou inconditionnel pour tel ou tel acteur, dans les éléments du NC. [noyau central] »(Seca 2002)

2-3 La fonction d'individuation

Elle consiste à autoriser une certaine modulation individuelle de la représentation. Grâce à sa souplesse et à sa flexibilité, le système périphérique permet l'intégration de variations individuelles liées aux expériences propres de l'individu, à son vécu, à son histoire personnelle. L'élaboration de représentations sociales individualisées est ainsi rendue possible tout en restant organisées autour d'un noyau central commun : « Si

elles sont consensuelles par leur noyau central , les représentations sociales peuvent donc admettre de fortes différences interindividuelles dans le système périphérique » (Rateau ,1999).

Conclusion

Le double système, noyau central et éléments périphériques, permet de comprendre l'une des caractéristiques essentielles des représentations sociales : le fait qu'elles soient à la fois stables et mouvantes, rigides et souples. Leur stabilité est assurée par un noyau central profondément enraciné dans le système de valeurs partagé par les membres du groupe ; leur souplesse dépend des expériences propres aux individus , de leur position sociale et de leur insertion dans des contextes sociaux particuliers.

Plusieurs rôles sont assignés aux représentations sociales : l'un d'eux est d'offrir un cadre de référence pour interpréter l'environnement social et les situations nouvelles. Une autre de ses fonctions est d'évaluer les choses. Cette évaluation n'est pas neutre car elle implique un jugement , une appréciation . Elle donne une valeur positive ou négative aux choses et par là- même une couleur émotionnelle. Campos et Rouquette (2000), soulignent également cet aspect des représentations : « Si l'on considère, en effet, qu'une représentation est une connaissance structurée qui joue un rôle déterminant dans la façon dont les individus conçoivent *pratiquement* la réalité sociale, il est évident que cette connaissance ne saurait être coupée d'investissements affectifs ».Aujourd'hui, les nouvelles technologies , les nouvelles données politiques , économiques , sociales , suscitent adhésion ou rejet, attrait ou peur , enthousiasme ou scepticisme et également des intentions de comportement . Or cette évaluation du monde qui nous entoure peut donner lieu à la perception d'une divergence entre les exigences de ce monde et les ressources physiques , psychologiques ou sociales de l'individu. De nombreux auteurs ont montré que cette divergence qu'elle soit réelle ou perçue peut générer du stress si l'individu évalue la demande provoquée par son interaction avec son environnement comme dépassant ses limites.

CHAPITRE IV

LE STRESS

Etymologie du mot stress

Le mot stress est issu du latin classique *stringere* qui signifiait « serrer », « resserrer ». Utilisé d'abord par les anglo-saxons, il signifie, dans l'industrie métallurgique, une force engendrant une déformation de la pièce sur laquelle elle s'exerce.

Même si le mot stress n'existait pas encore, des théories et des explications peuvent être retrouvées aux temps les plus reculés, portant sur cet équilibre instable considéré comme nécessaire à la survie des organismes. Déjà, le philosophe Héraclite (550-480 av. J.-C.) soutient que la matière est constituée d'éléments et de qualités qui s'opposent et s'allient de façon dynamique les uns par rapport aux autres, permettant des échanges. Pour Hippocrate (460-377 av. J.-C.), la santé et la maladie de l'organisme humain sont le résultat d'une harmonie ou d'une dysharmonie interne, associée aux quatre humeurs qu'il contient : sang, flegme, bile jaune et bile noire. A la renaissance, Thomas Sydenham (1624-1689) reprend l'idée que la maladie est provoquée par un déséquilibre systémique et que la réponse adaptative peut provoquer des conséquences pathologiques. On retrouve la notion d'harmonie au XIX^e siècle avec Claude Bernard et la notion de milieu intérieur où il souligne l'importance d'un équilibre interne physiologique. (Graziani et Swendsen 2004).

La question essentielle sur la primauté du corps ou de l'esprit dans le déclenchement des émotions remonte à la fin du XIX^e siècle et n'est jusqu'à présent, pas parfaitement élucidée. Pour James et Lange (1884, 1887) les modifications physiologiques corporelles précèdent la perception psychologique qui constitue l'émotion. Pour Cannon (1928) au contraire, l'émotion trouve son origine non pas dans l'actualité viscérale mais au niveau du système nerveux central.

C'est au début du XX^e siècle que le concept de stress est apparu dû en grande partie aux contributions majeures de deux chercheurs Walter Cannon et Hans Selye.

SECTION 1 : Les théories biologiques du stress

1-Les travaux de Cannon et Selye sur le stress

Ces travaux ont porté sur la réaction physiologique d'un organisme soumis à un stress. Cannon (1928,1935) a été le premier à démontrer que les manifestations somatiques accompagnant le comportement de fuite ou d'attaque face à un danger sont dues à la libéralisation dans le sang d'une hormone, l'adrénaline, en provenance de la glande surrénale. Le Syndrome d'Urgence, tel que décrit par lui, est un pattern de réponses particulier, mis en place de façon « stéréotypée » face à toute menace pour éviter à l'individu un éventuel état de souffrance. L'organisme, en effet, tend en permanence à maintenir un équilibre constant (homéostasie) et lorsque les modifications produites par des agents internes ou externes sont excessives, les mécanismes homéostatiques de l'organisme s'activent pour rétablir l'équilibre. « Le stress est alors cette réponse activée par toute sollicitation excessive qui permet l'adaptation en maintenant l'équilibre de base de l'organisme ». La réaction organique en réponse au stress est considérée par Cannon comme non spécifique et commune à des agents d'agression très variés.

Les travaux de Selye ont également mis l'accent sur l'importance d'un état homéostatique de l'organisme. Ainsi, pour lui, si il ya surcharge des capacités de défense de l'individu face à une agression psychique ou physique qui menace l'équilibre interne, une contre-réaction se déclenche visant à le restaurer. Cette réaction est non spécifique car ne dépendant pas de la nature de l'agent stressant. C'est ainsi qu'il décrit en 1936 le Syndrome Général d'Adaptation, à partir du syndrome observé chez l'animal quel que soit l'agent nocif et qui se développe en trois étapes: une phase d'alarme, une phase de résistance et une phase d'épuisement.

- Dans la *phase d'alarme*, l'organisme mobilise toutes ses ressources pour faire face à l'agression. Dans un premier temps ou phase de choc il y a la surprise de l'agression soudaine et la présence de symptômes d'altération passive de l'équilibre fonctionnel. Dans un deuxième temps ou phase de contre-choc il y a la mise en place de moyens de défense active, le cortex

surrénal augmente de volume et présente une activité élevée. Il y a alors inversion de la plupart des signes de la phase de choc.

- Environ quarante-huit heures après l'agression, commence la *phase de résistance* caractérisée par la disparition des signes d'alarme souvent remplacés par des signes inverses (par exemple hémodilution, hyperchlorémie et anabolisme avec retour au poids normal des tissus). Cette phase de résistance prolonge et accentue la phase de contre-choc.

- La *phase d'épuisement* peut apparaître quelques semaines, voire plusieurs mois après le début de l'agression. Si celle-ci est suffisamment importante et présente pendant assez longtemps, l'adaptation peut disparaître. Cette phase reproduit en partie les réactions physiques de la phase de choc.

Sur le plan physiologique, la réaction à une agression correspond à l'activation de deux systèmes : le système hypothalamo-sympathico-adrénergique et le système hypothalamo-hypophyso-surrénalien.

Le premier est mis en œuvre dans la *phase d'alarme* par l'activation de l'axe catécholaminergique, caractérisée par la libération de catécholamines et de glucocorticoïdes et par une baisse momentanée de la résistance de l'organisme. La transmission est rapide, de l'ordre de quelques secondes. Cette étape est celle du syndrome d'urgence de Cannon correspondant chez l'animal à des réponses de fuite ou de combat et chez l'homme à une réponse adaptative anticipant une action à venir.

Le deuxième système est mis en œuvre dans la *phase de résistance* par l'activation de l'axe corticotrope ou axe hypothalamo-hypophyso-surrénalien qui libère de façon massive et en quelques minutes après l'agression, des glucocorticoïdes par la corticosurrénale.

La *phase d'épuisement* et de défaillance des capacités d'adaptation correspond à l'épuisement des surrénales en glucocorticoïdes.

Les travaux de Selye et de Cannon ont permis de démontrer qu'une agression, qu'elle soit interne ou externe, ne se limite pas à la sphère psychique mais entraîne des modifications organiques, même si ces dernières sont considérées comme non-spécifiques au type de stresser ou à l'évaluation que le sujet fait de la confrontation stressante.

2 Critiques du modèle de Selye

L'absence de prise en compte des facteurs psychologiques dans la réaction au stress et le caractère non spécifique de la réponse stressante dans le modèle de Selye ont fait l'objet de nombreuses critiques.

La généralisation des résultats d'études sur le stress animal aux humains a également été jugée comme réductrice au niveau des variables psychologiques.

Le stress, considéré par Selye comme une réponse d'excitation physiologique et d'activité hormonale, implique qu'il est possible de mesurer la quantité du stress en fonction de la présence de catécholamines, ou d'hormones corticoïdes ou d'autres symptômes comme une augmentation de la tension sanguine, du rythme cardiaque, etc. Or ces symptômes peuvent être retrouvés dans des situations très différentes comme peuvent l'être un effort physique, non stressant et une peur extrême, stressante. Ce qui pousse certains auteurs comme Monat et Lazarus (1991) à affirmer qu'il n'y a pas de symptômes spécifiques du stress.

Par ailleurs, comme le soulignent Graziani et Swendsen (2004), la présence des hormones du stress en quantité élevée dans le sang, n'est pas suffisante pour indiquer la présence du stress ; il suffit, en effet, que le sujet anticipe le stress, alors que celui-ci n'est pas encore présent, pour qu'il y ait production des hormones du stress.

Le concept de Syndrome Général d'Adaptation soulève également plusieurs questions : qu'en est-il de la réaction stressante lorsqu'un stressor périodique se présente après un intervalle de temps assez long pour que les réponses de l'organisme aient retrouvé leur niveau de base ? L'organisme garde-t-il des traces des stress passés et possède-t-il un système de mesure de l'accumulation des effets du stress ? La réponse physiologique pourrait-elle être liée à la présence d'événements concomitants au stressor ?

Une dernière critique concerne les concepts d'« eustress » et de « distress ». Selye appelle "distress" le stress négatif, nocif, et "eustress" le stress positif, le bon stress physiologique qui mobilise les énergies et augmente les performances. Graziani et Swendsen (2004) soulignent que l'emploi du terme stress lorsqu'il y a activation du système en rapport à une expérience positive, a apporté beaucoup de confusion quant à l'utilisation

de ce mot. Aussi, optent-ils pour une définition ne tenant compte que de l'aspect négatif du stress : « Nous avons choisi de parler du stress uniquement en nous référant à l'activation des systèmes physiologiques par rapport à un événement négatif puisqu'accompagné d'une souffrance physique et/ou psychologique. Nous utiliserons, donc , le terme stress dans le sens de "distress". »

Mahmoud Boudarène (2005) abonde dans le même sens en écrivant : « Nous pensons , en ce qui nous concerne , qu'il n'y a pas de stress positif ou "bon stress" , pas plus qu'il n'y a de stress négatif ou de "mauvais stress". En effet, le maintien du contrôle sur les événements , surtout quand ces derniers sont durables ou répétés , se fait au prix d'un effort important et accru et le risque de décompensation est à craindre , même si les sujets ne présentent aucune plainte et qu'ils se sentent encore en parfaite santé.»

Si Selye a eu le mérite de montrer les effets délétères sur l'organisme de la surcharge de ses capacités d'adaptation , son modèle a été revu à partir des années 1970 grâce aux progrès notamment de la psychobiologie et de la neuroendocrinologie. Ainsi les réactions hormonales ne sont plus considérées comme purement réflexes et les réponses physiologiques comme stéréotypées. Certains facteurs comme la nouveauté de la situation , la possibilité de la contrôler et la capacité de prévoir l'évolution des événements vont en effet intervenir dans le choix du mode de réaction physiologique et comportementale à l'agression. C'est ainsi, notent Bruchon-Schweitzer et Dantzer (2003) « que , progressivement , avec l'apport des recherches en biopsychologie , le stress a été envisagé comme un processus multifactoriel ayant des composantes affectives, cognitives, sensorielles, viscérales, endocriniennes et comportementales, en interaction les unes avec les autres. » De ce fait on assiste à une évolution des théories du stress vers un domaine de recherche lequel, en plus d'être extrêmement sophistiqué , est de plus en plus pluridisciplinaire.

SECTION 2 : Les théories cognitives du stress

Les théories cognitives du stress , tout en n'ignorant pas les mécanismes biologiques de l'individu face au stress , se centrent davantage sur les pensées et les processus cognitifs qui influencent ces dernières.

Bien que très nombreuses, les théories cognitives ont toutes en commun l'appréciation du rôle des interprétations personnelles des événements comme déterminants principaux de leur caractère stressant.

1- La théorie de l'attribution

La théorie de l'attribution dont les formulations de « dépression du désespoir » ou de « l'impuissance désespoir » sont à ce jour les plus précises, est l'une des perspectives cognitives fondamentales en psychopathologie. (Graziani et Swendsen 2004)

Même s'il semble y avoir une corrélation entre les événements aversifs et les cognitions négatives d'une part et l'anxiété et la dépression d'autre part, la théorie de l'attribution souligne, elle, que ce sont les attributions consécutives à certains événements qui déterminent le niveau de stress vécu par l'individu. Après les révisions qu'elle a subies ces dernières années, la théorie de l'attribution accorde une place plus importante à l'interaction complexe entre les événements négatifs, leur contexte, le style attributionnel de l'individu et les attributions causales spécifiques. Suite à un événement négatif, l'individu détermine à quel point il peut le contrôler et si les causes de cet événement sont stables (récurrentes ou persistantes) ou instables (de passage), globales (entraînant de nombreuses conséquences dans plusieurs domaines de la vie) ou spécifiques (n'entraînant que quelques conséquences spécifiques). Pour la théorie de l'impuissance-désespoir l'anxiété et la dépression partagent le même sentiment de non-contrôle mais diffèrent quant aux attentes de résultats négatifs. Ainsi, si les événements sont jugés incontrôlables, il est probable que le même jugement sera porté en ce qui concerne les événements à venir, et l'individu pourrait développer des cognitions d'impuissance et donc de l'anxiété. Comme les événements ne sont encore que des menaces dont il n'est pas certain qu'elles se reproduiront l'individu ne fait pas l'expérience de la dépression. Cependant, si la cause de l'événement est jugée stable et globale en plus du sentiment de non-contrôle il s'attendra à ce que des événements négatifs et incontrôlables se produisent ce qui le plongera dans une dépression "du désespoir". Si, en outre, les attributions de globalité et de stabilité s'accompagnent d'attributions d'internalité, la dépression du

désespoir s'accompagnera d'une mauvaise estime de soi.(Graziani et Swendsen,2004)

Le modèle de l'impuissance-désespoir considère que les attributions causales et les perceptions de contrôle par rapport aux stressors, plutôt que les différentes formes de stress en soi, sont les causes directes de l'anxiété et de la dépression. Il ne nie pas pour autant que les informations disponibles et liées à la situation, indiquant si l'événement reste constant, distinct, global etc. influencent les attributions causales et déterminent si le stressor sera perçu comme stable, global, etc. Avec le développement de la recherche, la théorie de l'attribution considère que les attributions causales du désespoir ne sont qu'une cause parmi d'autres de dépression et que les conséquences attendues d'événements négatifs, comme la capacité qu'a l'individu d'y faire face, sont elles-mêmes susceptibles d'affecter les chances de développer une dépression, en dépit des attributions causales spécifiques.

Un autre facteur pris en considération par la théorie de l'attribution est celui de style attributionnel qui, selon elle, fait partie des caractéristiques de la personnalité qui déterminent si l'individu aura des attributions causales dépressives ou non. La tendance à attribuer les événements négatifs à des facteurs internes, stables et globaux ou à percevoir les événements négatifs comme incontrôlables peut constituer une cause indirecte de la dépression du désespoir.

Alloy *et al.*(1990) suggèrent la possibilité de l'existence d'individus plus vulnérables à la dépression du désespoir, en raison de leurs styles dépressogènes dans la constitution d'attributions causales et de contrôle. Selon eux, cette vulnérabilité de la personnalité agirait de pair avec les événements négatifs (le stress) pour augmenter le risque des attributions causales négatives et aboutir à une dépression du désespoir.

Plusieurs auteurs ont prouvé les liens entre stress et attributions causales. Ainsi Keinan et Sivan (2001) ont montré que des individus soumis à un stress élevé éprouvent une tendance plus marquée à la recherche de causalité. Cela s'expliquerait par un sentiment de perte de contrôle consécutif à la situation de stress.

Amirkhan (1998) souligne qu'un fonctionnement psychique privilégiant les attributions causales peut être assimilé à une tentative de reprise de contrôle sur les événements.

2- La théorie des constructions personnelles de Kelly

George Kelly (1905-1967) un des pères du constructivisme, a développé cette théorie dès le début des années 50. Cette théorie considère la personne comme un " je " qui construit à chaque instant sa propre compréhension du monde , selon un certain nombre de paramètres de sens ou « personalmeanings ». L'être humain est ainsi considéré comme un scientifique qui émet des hypothèses pour interpréter et comprendre les événements. Ces hypothèses qui sont des constructions personnelles et donc originales et différentes pour chacun , s'élaborent dès l'enfance grâce aux interactions de l'enfant avec les autres , au fur et à mesure de sa découverte du monde.

Les construits constituent l'unité de base qui nous permet de discriminer les événements auxquels nous sommes confrontés. Ces construits personnels sont hiérarchisés: les plus centraux appelés « coreconstructs » définissent l'identité personnelle ; les plus périphériques qui leur sont subordonnés sont sollicités dans la compréhension des événements et dans la production d'une action en réponse à ces événements.

Cette théorie reconnaît à chaque individu la capacité de se représenter les événements et de construire un système capable de les anticiper. L'anticipation est le processus central dans cette élaboration. « Kelly considère ainsi l'individu comme un être en mouvement plutôt qu'un objet passif , motivé à l'action , qui doit anticiper les événements en privilégiant les alternatives qui , dans l'ensemble de ses propres constructions mentales , semblent capables de fournir la base la plus adéquate pour prévoir la suite des événements [...]. La validation et l'invalidation des constructions proviennent de la comparaison entre les représentations mentales et la réalité externe, par le biais du système de constructions mentales utilisées

par le sujet pour faire des anticipations spécifiques.» (Graziani et Swendsen, 2004).

La théorie des constructions personnelles de Kelly est importante dans la compréhension de la réponse au stress dans la mesure où elle essaye d'appréhender la manière dont les individus construisent le sens des expériences qu'ils vivent et adaptent leur mode de perception du monde au fur et à mesure des transactions avec l'environnement : « Ainsi , la théorie de Kelly permet de comprendre les aspects sous-jacents à toute évaluation cognitive qui peut être imaginée comme un "va-et-vient" entre évaluation contextuelle et les évaluations passées sur lesquelles s'érige la personnalité »(Graziani et Swendsen 2004). Pour Kelly les sujets diffèrent dans leur construction des événements , dans leur interprétation et leur évaluation. Ce qui peut être considéré comme important pour un individu ne l'est pas nécessairement pour un autre et les implications anticipées d'un même événement peuvent être tout à fait différentes d'un individu à un autre.

3 -Le modèle cognitif de Beck

Aaron Beck, psychiatre américain, né en 1921, considère une transaction stressante comme le résultat d'un processus actif , continu , qui inclut des analyses , des interprétations et des évaluations successives de la situation externe , des risques, des coûts et des avantages d'une réponse particulière. Selon le type d'évaluation que fait le sujet de la situation et son interprétation des stimuli , il se mobilise pour mettre en acte tel ou tel comportement. La direction de la force développée pour la mise en acte d'un comportement donné est appelée « inclinaison comportementale ». Son intensité reflète le degré de l'arousal qui est la dimension de l'activité ou de la préparation à l'activité fondée sur le niveau d'excitabilité sensorielle et corticale. L'action ou l'inclinaison comportementale et la réponse affective sont tributaires de l'interprétation ou de la construction personnelle que fait l'individu de la situation. Les stimuli sont nocifs s'ils sont considérés comme tels. Si l'inclinaison comportementale ne se traduit pas par l'action, l'arousal reste intense et l'individu tend à éprouver du stress. (Graziani et Swendsen 2004)

Selon Beck l'analyse et l'interprétation des stimuli se fonde sur des structures d'organisation appelées « schémas ». Selon Neisser (1976) les schémas peuvent être définis comme des représentations non spécifiques mais organisées de l'expérience préalable, qui facilitent le rappel mnésique mais, en même temps, peuvent entraîner des constructions mentales nouvelles, des distorsions systématiques. Ce sont des structures relativement stables qui gèrent toutes les étapes du traitement de l'information: filtrage et sélection des informations nouvelles, organisation des informations stockées en mémoire à long terme (MLT), récupération des informations en MLT, gestion de l'action.

Pour Beck les individus développent des systèmes de croyances à partir de leurs communications personnelles internes (dialogue interne). C'est à partir de ces croyances qu'ils élaborent des schémas qui déterminent la perception et l'interprétation de leurs diverses expériences. Les croyances individuelles se produisent dès les premières expériences de l'enfance et se développent tout au long de la vie. Des expériences négatives favorisent le développement de croyances négatives qui, à leur tour, peuvent favoriser le développement de schémas négatifs.

D'après ce modèle, une pathologie serait liée à une multitude de schémas non adaptés à la vie courante. Dans le fonctionnement normal, les schémas activés sont en rapport avec la nature de l'événement. Un processus d'ajustement se met alors en place pour adapter les schémas appropriés aux stimuli externes et déterminer la nature de la réponse affective et de l'inclinaison comportementale.

Beck (1984) postule que les individus possèdent un certain nombre de « régions sensibles » au stress. Si une situation donnée touche une de ces régions et que l'individu estime que ses intérêts vitaux sont en jeu, il réagit cognitivement par une forme de pensée « brutale » et catégorique, caractéristique du processus cognitif primaire. Si la mobilisation comportementale et affective qui en résulte est intense ou prolongée, ces schémas idiosyncrasiques deviennent hyperactifs et inadaptés. Le traitement préférentiel d'informations congruentes viennent renforcer ces schémas inadaptés donnant lieu à des distorsions conceptuelles, des dysfonctions cognitives, de la souffrance et souvent à des perturbations physiologiques. Outre les événements traumatiques, les stressseurs chroniques ou

intermittents peuvent également conduire à l'hyperactivité des schémas cognitifs idiosyncrasiques.

Les conséquences de l'hyperactivité des schémas idiosyncrasiques peuvent se révéler sérieuses en ce sens que ces schémas peuvent devenir autonomes et être de plus en plus sous l'influence des stimuli internes. Ceci donne lieu alors à un mode rigide et stéréotypé d'interprétation et d'évaluation de la réalité constituant un syndrome. Beck décrit trois syndromes parmi ceux provoqués par le stress : le « syndrome d'hostilité », le « syndrome de la peur/anxiété » et le « syndrome dépressif ».

Dans le syndrome d'hostilité, les individus ont tendance à interpréter les événements comme des envahissements, des interférences ou comme des oppositions à leur domaine. Chaque suggestion positive peut être évaluée comme hostile ou comme une manipulation et donner lieu à un coping agressif et hostile.

Dans le syndrome de la peur/anxiété, les sujets font preuve d'hypervigilance parfois même envers des situations neutres, mais qu'ils interprètent comme dangereuses. Les stratégies activées se caractérisent par le désir de fuir ou d'inhiber les comportements qui ne tendent pas à la réduction du danger.

Dans le syndrome dépressif les schémas cognitifs mènent à des évaluations de perte, de défaite. Les attitudes envers soi-même, l'avenir et les événements sont négatives. Des stratégies de coping d'isolement, de renonciation et de passivité sont mises en place et renforcées par un désinvestissement énergétique.

SECTION 3 : Les modèles transactionnels du stress

Ces modèles partent du constat que confrontés à des stressors identiques, les sujets peuvent développer des réactions différentes. En outre, un même sujet peut réagir à une situation stressante de façon variable selon les moments. Le stress ne dépend pas seulement de l'événement ni de l'individu mais d'une transaction entre l'individu et l'environnement (Stephens, 1990).

La réaction de stress dépend autant de la nature et de l'intensité du stressor que des caractéristiques du sujet notamment ses caractéristiques psychologiques orientées vers la prise en compte du stressor. La réponse de stress apparaît si un déséquilibre existe entre les exigences environnementales et les capacités du sujet à y faire face. (Folkman, 1986). Comme la souligne Paulhan (2003), les caractéristiques du stressor n'indiquent donc pas l'intensité ni la nature de ce que le sujet éprouve. Les stressors passent en effet par une série de " filtres " qui modifient l'événement stressant et qui de ce fait amplifient ou diminuent la réaction de stress. Elle cite trois filtres principaux identifiés par Rahe et Arthur (1978) : la perception du stressor influencée par les expériences antérieures avec des stressors similaires, le soutien social et les croyances, les mécanismes de défense qui agissent inconsciemment (dénier, répression, etc.) et les efforts conscients consistant en la mise en place de plans d'action et en le recours à diverses techniques telles que relaxation, exercice physique, méditation, distraction cognitive...

Folkman et Lazarus (1988) considèrent ces filtres comme des médiateurs de la relation événement stressant-détresse émotionnelle. Selon eux, deux processus affectent la relation entre l'environnement et l'individu : l'évaluation et le coping.

1 L'évaluation

L'évaluation est un processus cognitif à travers lequel un individu évalue de quelle façon une situation particulière peut mettre en danger son bien-être et quelles sont les ressources de coping disponibles pour y faire face. (Paulhan, 2003) Cette évaluation se déroule en deux temps :

- une évaluation primaire : l'individu évalue ce qu'il y a de contraignant ou menaçant dans la situation. Il peut s'agir d'une perte effective touchant à son intégrité corporelle, à ses relations, à sa situation matérielle ou autre, ou seulement d'une menace ou d'éventualité d'une perte. Il peut s'agir également d'un défi comme par exemple la possibilité d'un bénéfice. Cette évaluation va agir sur la qualité et l'intensité de l'émotion, générant, s'il s'agit d'une perte ou d'une menace, des émotions négatives telles que honte,

colère ou peur et s'il s'agit d'un défi des émotions positives telles que passion ou enthousiasme.

- une évaluation secondaire : le sujet apprécie ses capacités à remédier à la perte, prévenir la menace ou obtenir le bénéfice.

Cette double évaluation peut être représentée dans la figure suivante résumant le modèle développé par Lazarus (1966-1976)

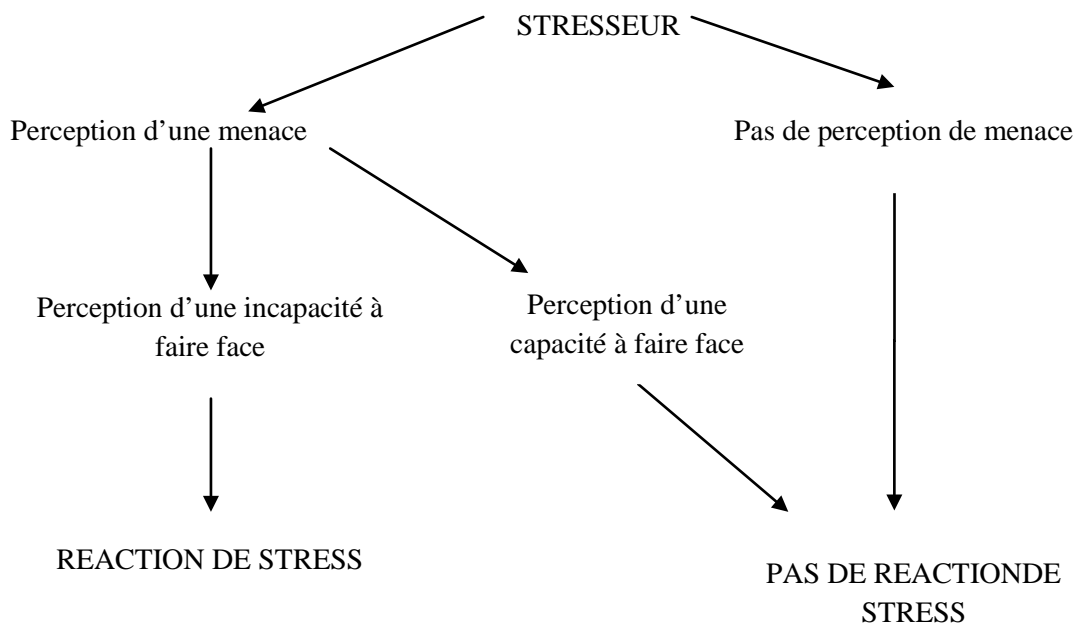


Figure n°1 : Le modèle de « double évaluation » du stress

Source :P.Loo, H.Loo et A.Galinoroski (2003)

Cette double évaluation va orienter les stratégies d'adaptation ou coping utilisées pour faire face à la situation stressante.

2 -Les processus d'adaptation ou *coping*

2 - 1 Définition

Coping est un terme anglo-saxon venant de *to cope* qui veut dire faire face, faire avec... Il existe une multitude de définitions du coping. Lazarus et

Folkman (1984 a) proposent la suivante : « le coping se réfère aux efforts cognitifs et comportementaux du sujet variables et instables, pour aménager (réduire, minimiser, contrôler, dominer, ou tolérer) la demande interne ou externe (et le conflit entre les deux), faite par la transaction sujet-environnement, évaluée comme dépassant ses propres ressources. »

Graziani et Swendsen (2004) voient trois points clefs dans cette définition.

Le premier est que le coping étant un processus centré sur ce que la personne pense et fait lors d'une situation spécifique de stress, il change au fur et à mesure de la modification de la situation. Il n'est donc pas un trait ou une caractéristique stable de la personne mais un ensemble de cognitions et de comportements activés en réaction à une situation stressante spécifique et de ce fait il peut changer avec le temps.

Le deuxième point concerne l'importance du contexte et de l'évaluation de la demande situationnelle en ce sens que l'individu et les variables de la situation façonnent ensemble le coping. En effet même si l'individu peut préférer certains styles habituels de coping, la demande situationnelle peut imposer d'autre choix.

Le troisième point enfin souligne que les coping mis en œuvre face aux situations stressantes ne sont jugés ni bons ni mauvais mais simplement définis comme des efforts fournis par le sujet, avec ou sans succès, pour modifier les termes de la transaction entre lui et la situation.

2 – 2 Classification des stratégies de coping

Deux principaux types de stratégies de coping ont été mis en évidence selon leur fonction : le coping centré sur le problème et le coping centré sur les émotions.

- Le coping centré sur le problème contient des stratégies d'approche et de gestion du stresser mettant en œuvre des efforts comportementaux actifs en vue de modifier directement les termes mêmes de la transaction personne-environnement.

Pour Graziani et Swendsen (2004), ces stratégies modifient indirectement l'émotion de trois manières. La première est fonction des résultats obtenus suite à la mise en place de ces stratégies. La deuxième manière consiste en l'évaluation que fait le sujet de sa performance. La troisième enfin dépend des implications que la transaction présente pour le futur en ce sens que même si la source du stress a été neutralisée, elle peut représenter une menace pour plus tard.

- Le coping centré sur l'émotion a pour fonction la diminution de la réaction de stress. L'individu va agir sur ses réactions physiologiques et émotionnelles en se détendant par exemple, en faisant du sport, en marchant... Il peut agir sur ses réactions comportementales en essayant de se calmer, de ne pas s'énerver. Il peut enfin agir sur ses activités cognitives en altérant la signification subjective de l'événement par le choix d'activités cognitives s'apparentant au déni. Paulhan (2003) note que ces activités sont très variées et peuvent prendre la forme de prise de distance par la distraction (penser à autre chose) , d'exagération des aspects positifs d'une situation, d'humour , de sous-estimation des aspects négatifs de la situation, de réévaluation positive (transformer une menace en un défi.)

Une autre façon qu'a le coping de moduler l'émotion est le déploiement de l'attention. Les stratégies de coping peuvent soit détourner l'attention de la source du stress (stratégies d'évitement), soit la focaliser sur la source du stress (stratégies de vigilance). Les stratégies d'évitement sont les plus utilisées pour liquider la tension émotionnelle. Elles consistent en activités de substitution à expression comportementale ou cognitive telles que le sport, les loisirs, les jeux, la relaxation. Certaines stratégies d'évitement telles que fumer, boire ou prendre des médicaments sont moins adaptées. (Suls et Fletcher, 1985)

Les stratégies de vigilance focalisent, au contraire, l'attention sur le problème pour le prévenir ou le contrôler. Deux types de coping vigilant sont distingués par Janis et Mann (1977) : la recherche d'informations pour en savoir plus sur la situation et la mise en place de plans de résolution de problème.

2 – 3 Efficacité des stratégies de coping

Parmi les stratégies d'évitement, celles orientées vers les activités de

substitution à expression corporelle ou cognitive peuvent aider l'individu à se sentir mieux lors de la confrontation avec l'événement stressant. Par contre, celles orientées vers la fuite par la prise de boissons, médicaments, tabac et autres faux-fuyants, ne procurent qu'un repos temporaire et s'avèrent peu efficaces si la situation menaçante persiste. (Suls et Fletcher,1985)

Les stratégies orientées vers la modification du stresser,ou copings centrés sur le problème, ou vigilants, peuvent sembler *a priori* plus efficaces que celles orientées vers la réaction de stress ou copings centrés sur l'émotion. Ainsi les travaux de Schmidt (1988) montrent que, parmi les patients subissant une opération chirurgicale, ceux qui ont recours à des stratégies de coping actives telles que demander des explications sur leur maladie, le déroulement de l'intervention ,les suites opératoires ,etc. , ont moins de troubles anxieux et de complications postopératoires que ceux ayant recours à des stratégies de coping passives (attitude fataliste, résignation ,inhibition...). Mikulincer et Solomon (1989) ont également observé une moindre efficacité du coping centré sur l'émotion chez les soldats qui ont utilisé ce type de coping et qui présentent des troubles graves de stress post-traumatiques.

Toute fois, l'ensemble des travaux menés à ce sujet montrent que les critères de l'efficacité du coping doivent être appréciés de manière multi-dimensionnelle. En effet, les caractéristiques situationnelles modulent aussi l'efficacité du coping. La durée et la contrôlabilité de l'événement stressant sont des variables qui peuvent agir sur l'efficacité d'un coping. Ainsi, l'évitement qui est un coping centré sur la diminution de la réaction de stress, peut s'avérer d'une bonne efficacité à court terme, face à des stresser non contrôlables,en permettant d'assimiler progressivement la situation en attendant de mettre en place des stratégies d'adaptation plus actives. D'ailleurs, Lazarus et Folkman (1984) soulignent que les stratégies actives ne semblent efficaces que si l'événement est sous le contrôle du sujet. Dans le cas d'un événement incontrôlable comme une maladie grave, les stratégies passives seraient plus adaptées. Ainsi, chez des patientes ayant un cancer du sein, des attitudes de déni ou de réévaluation positive sont une stratégie favorable à un bon ajustement (Dean et Surtees, 1988).

Parmi les caractéristiques situationnelles, les ressources sociales ou "soutien social" dont bénéficie l'individu, ont également un effet non négligeable sur ses capacités de coping. Les travaux de Spacapan et Oskamp (1988) indiquent qu'un niveau bas de soutien social rend l'individu vulnérable face au stress alors qu'un niveau élevé augmente la contrôlabilité perçue et rend l'individu plus à même de faire face.

Plusieurs recherches se sont également intéressées à l'influence des dimensions de la personnalité sur le coping. Si pour Vaillant (1977), le coping ou les stratégies défensives sont des aspects durables de la personnalité, pour Lazarus et Folkman (1984) par contre, les traits de personnalité sont durables tandis que les stratégies de coping sont des comportements spécifiques. Les traits de personnalité, à la suite de nombreux travaux, sont reconnus comme ayant un impact non négligeable sur les effets du stress. Pour Graziani et Swendsen (2004), les sentiments d'auto-efficacité ou de degré d'assurance face à une situation stressante jouent un rôle très important dans la détermination de la persistance, et l'effort que les individus vont mettre en œuvre.

Ils soulignent également le rôle de la perception du contrôle dans l'activation d'un type de coping ou d'un autre. Ils citent à l'appui les travaux de Weiss (1986) et de Campos et *al.* qui montrent que les croyances de contrôle et le coping centré sur le problème sont associés positivement et réciproquement. Un sentiment de contrôle personnel élevé conduit le sujet à une utilisation plus importante des copings centrés sur le problème. En retour, ces copings, s'ils changent efficacement la situation, peuvent augmenter la perception de contrôle. Les coping centrés sur l'émotion sont corrélés négativement à la perception de contrôle, leur intérêt résidant dans leur utilisation dans l'atténuation de la souffrance émotionnelle et de l'arousal.

Les différents travaux menés sur les critères de l'efficacité du coping dont ceux de Lazarus et Folkman (1984), Folkman et *al.* (1986), Rivolier (1989), Di Matteo (1991) ont montré qu'une stratégie de coping est adéquate si elle permet au sujet de neutraliser ou du moins, diminuer l'effet de la situation stressante sur son bien-être physique et psychologique.

Pour Schönplug et Battman (1988) cette adéquation dépend également de l'évaluation que fait l'individu de l'efficacité de ses stratégies.

Comme le montre la figure suivante, ce processus de réévaluation est un élément déterminant de l'efficacité du coping.

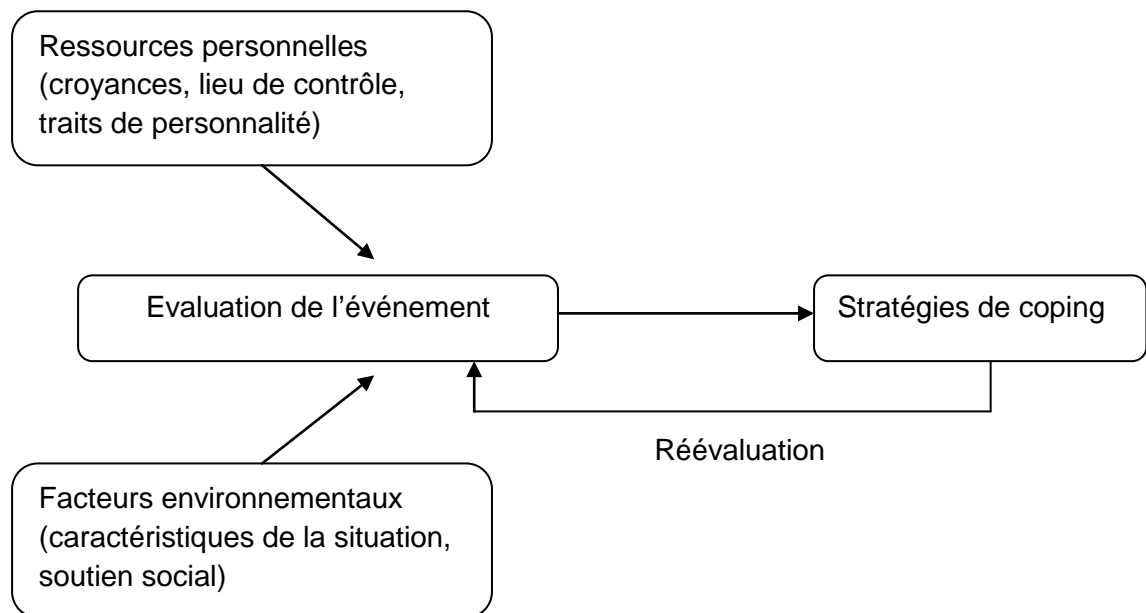


Figure n°2 : La séquence évaluation - action - réévaluation détermine l'efficacité des stratégies de coping. (Source Paulhan 2003)

En fait, comme le souligne Paulhan (1993) « il n'y a pas de stratégie de coping efficace en soi, indépendamment des caractéristiques personnelles et perceptivo-cognitives du sujet et des particularités des situations stressantes ».

3- Stress objectif et stress perçu

Dans le modèle de Lazarus et Folkman (1984), le stress est décrit comme un processus comprenant non seulement les stressors et les tensions individuelles mais aussi le rapport entre la personne et l'environnement impliquant des transactions c'est-à-dire des interactions continues et des adaptations. Le stress se définit alors comme la condition qui émerge quand les transactions personne-environnement amènent l'individu à percevoir une contradiction entre les exigences de la situation d'une part et ses ressources biologiques, psychologiques et sociales d'autre part. Cette

contradiction peut être réelle ou imaginaire. Le stress est alors ce que la personne ressent ou « stress perçu ».

Chabrol et Callahan (2004) soulignent que la perception du stress joue un rôle important dans la relation clinique en ce sens que les patients qui ont une estimation excessivement haute ou basse de leurs expériences stressantes, font preuve de non-adaptation à la situation. Pour Lindsay et Norman (1980), dans une situation stressante, l'évaluation subjective qui en est faite est plus importante que les faits eux-mêmes et les événements de vie n'augmentent le risque de maladie que s'ils sont perçus comme menaçants.

Quintard (2003) rapporte que de nombreux travaux font état d'une absence de lien direct entre intensité, fréquence ou gravité des événements et troubles induits. Les travaux de Cohen et Edwards (1989) arrivent également à la conclusion que les événements de vie en eux-mêmes sont de faibles prédicteurs de l'état de santé ultérieur.

S'agissant du caractère modérateur du stress perçu dans la relation stress-détresse, Quintard (2003) note que si le stress « objectif » a été considéré comme un facteur déclenchant, le stress « perçu » serait plutôt une variable modératrice qui module la relation entre la situation stressante et les réactions du sujet. Ainsi un même événement peut être évalué par certaines personnes comme menaçant et pour d'autres prendre la forme d'un défi à relever. Le stress perçu fait partie de l'ensemble des processus perceptivo-cognitifs mis en œuvre par le sujet pour évaluer la situation stressante et ses propres capacités à y faire face.

Conclusion.

L'utilisation du mot stress a généré parfois beaucoup d'ambiguïté. La présentation des différentes théories nous donne un aperçu des axes principaux de préoccupation des différents chercheurs dans leur tentative de définir le stress.

Hans Selye introduit le concept d'une réponse physique et essentiellement endocrinienne commune à tout type d'agression extérieure, le syndrome général d'adaptation. Si, face à une contrainte extérieure, la réponse de

l'organisme est insuffisante pour maintenir l'homéostasie, la pathologie apparaît.

Sans diminuer pour autant le mérite de Selye, les recherches récentes ont apporté d'autres éléments de compréhension ; en montrant d'une part que sur le plan physiologique, la réponse n'est pas purement endocrinienne mais fait intervenir également d'autres effecteurs du système nerveux central dans le cadre d'un réseau de relations multiples et complexes ; en montrant d'autre part que la réponse physiologique est sous la dépendance de nombreux facteurs psycho-environnementaux.

Dans un autre courant, les théories cognitives, soulignent, elles, l'importance du stress perçu en fonction des interprétations et des cognitions-explications de l'événement stressant.

Enfin, les théories transactionnelles insistent quant à elles sur les interactions dynamiques entre les dimensions biologiques, psychologiques et sociales. Safarino (1990) décrit le stress, reprenant la définition de Lazarus, comme *la résultante de transactions entre la personne et l'environnement, qui conduisent l'individu à percevoir une discordance, réelle ou imaginée, entre les demandes d'une situation et les ressources de ses propres systèmes biologique, psychologique et sociologique.*

Quintard (2003) souligne que l'individu est considéré comme un agent actif qui peut influencer l'impact d'un stressor par des stratégies cognitives, émotionnelles et comportementales.

La conceptualisation du stress comme une transaction individu-environnement dans laquelle les facteurs perceptivo-cognitifs jouent un rôle décisif mène à considérer et à évaluer le stress perçu par le sujet plutôt que le stress objectif.

La littérature sur le stress montre par ailleurs l'importance de nombreux médiateurs ou modérateurs parmi les ressources personnelles dont trois traits de personnalité en particulier, ont retenu notre attention au regard du nombre considérable de travaux attestant de leur importance dans la modulation du stress : le sentiment d'efficacité personnelle, le lieu de contrôle et l'optimisme. Elle montre également l'importance des ressources sociales ou soutien social.

CHAPITRE V

LE SENTIMENT D'EFFICACITÉ

PERSONNELLE

1- Origine du concept

1-1 La théorie sociale cognitive

Le concept de sentiment d'efficacité personnelle a été développé à partir des années 80 par Albert Bandura, psychologue américain né en 1925. Celui-ci débute par des travaux où il montre, avec ses collègues, qu'il suffit que des enfants observent le comportement des adultes pour le reproduire, allant ainsi à l'encontre de la théorie behavioriste de l'apprentissage dont l'idée maîtresse est que tout comportement a besoin d'une récompense pour être renforcé. Il lance alors un programme de recherche à l'origine de la théorie de l'apprentissage social, dit aussi « apprentissage vicariant » qui met l'accent sur le rôle de l'observation, de l'imitation et de la coopération dans l'apprentissage des conduites. Ce programme de recherche est également à l'origine de la théorie sociale cognitive. Dans des propos recueillis par Gaëtane Chapelle (2004), il la définit comme suit : « La théorie sociale cognitive considère l'humain comme l'agent -on pourrait dire l'acteur -de son développement, de son adaptation et de son changement. Être acteur de sa vie consiste à influencer intentionnellement son propre fonctionnement et son environnement. Chaque individu n'est donc pas seulement le résultat des circonstances de sa vie. Il en est aussi l'origine. » Bandura parle d' « agentivité » en ce sens que l'individu est un agent actif dans le façonnement de sa vie. Il souligne que la théorie sociale cognitive propose un ensemble de compétences qui serait l'essence de l'humain.

Il y a d'abord chez l'être humain une grande capacité symbolique qui lui permet de comprendre son environnement, de lui donner une structure, un sens et une continuité, et par là-même lui permet de gérer les aspects pratiques de sa vie.

Il y a ensuite ce que Bandura appelle le modelage social qui met en œuvre la deuxième compétence, à savoir la grande capacité qu'a l'être humain à vivre « par procuration », capacité qui lui permet, en regardant les autres, d'accroître considérablement ses connaissances et ses compétences. Ce modelage social est encore accru par les progrès des technologies de l'information et de la communication qui ont une influence extraordinaire

sur les attitudes, les valeurs et les comportements et ce, à travers le monde entier.

Une autre compétence de l'humain qui contribue à son « agentivité » est sa capacité à anticiper. En imaginant son futur, il se fixe des objectifs et anticipe les conséquences de ses actions, orientant et motivant ainsi ses efforts.

Une quatrième compétence que Bandura appelle « l'autoréactivité » est la capacité qu'a l'individu de contrôler et de réguler ses actions en fonction de standards personnels enracinés dans un système de valeurs.

L'autre compétence proprement humaine et qu'il considère comme centrale dans la théorie sociale cognitive est la capacité de réflexivité de l'individu qui le rend à même de réfléchir sur son propre fonctionnement cognitif, affectif et comportemental. De ce fait, il évalue son efficacité ainsi que la validité de ses pensées et de ses actions et apporte les ajustements si cela est nécessaire.

Enfin, partant du fait que l'homme ne vit pas isolé mais doit, pour vivre dans de bonnes conditions, collaborer avec les autres, la théorie sociale cognitive étend sa conception de l'agentivité humaine à celle d'agentivité collective : « l'interdépendance croissante de la vie sociale et économique nécessite l'exercice d'une agentivité collective locale, nationale et transnationale pour atteindre les changements sociaux désirés. » (Chapelle 2004). A cela s'ajoutent les évolutions rapides dans tous les domaines (informationnel, social, technologique) qui transforment les rapports à tous les paramètres de la vie : espace, temps, soi-même et les autres ; ce qui rend le statut de l'agentivité humaine plus que jamais prioritaire. Or comme le souligne Rondier (2003), il apparaît que le sentiment d'efficacité personnelle est justement la pierre angulaire du principe d'agentivité humaine, dans le sens de l'exercice de l'individu d'une influence personnelle sur son propre fonctionnement et sur l'environnement.

1-2 Le sentiment d'efficacité personnelle

Dans les années 80, Bandura a élaboré la notion de « sentiment d'efficacité personnelle » qu'il définit comme étant « la croyance qu'a

chacun d'être capable d'influencer son fonctionnement psychosocial et les événements qui affectent sa vie. » (*in* Chapelle 2004). Pour Lent, Brown et Hackett (1996) le sentiment d'efficacité personnelle représente les croyances des individus concernant leur capacité de faire les actions requises pour réaliser les performances envisagées. Schunk et Pajares (2005) soulignent quant à eux que le sentiment d'efficacité personnelle, autrement appelé auto-efficacité, est la croyance qu'a une personne de ce qu'elle est capable de faire et non de ce qu'elle sait faire.

Pour Bandura, cette croyance est véritablement au cœur de la motivation et de l'action. Carré (2003) souligne cette conviction de Bandura quant à cette importance du sentiment d'efficacité personnelle dans la motivation en rapportant les propos, régulièrement tenus par lui, à ce sujet : « si les gens ne croient pas qu'ils peuvent obtenir les résultats qu'ils désirent grâce à leurs actes, ils ont bien peu de raisons d'agir ou de persévérer face aux difficultés. » La même conviction paraît dans les déclarations faites à Chapelle (2004) au sujet de l'individu : « Peu importe l'ensemble des facteurs qui le guident ou le motivent, ils sont tous ancrés dans la conviction fondamentale qu'il a le pouvoir de changer les choses par l'action. » Partant de là, il considère que le sentiment d'efficacité personnelle est également le fondement des réalisations et du bien-être humain en ce sens que plus il est grand, plus les objectifs que s'impose une personne et son engagement dans leur poursuite sont élevés. (1982,1993).

2- Développement du concept

D'après Bandura, le sentiment d'efficacité personnelle dérive d'un programme de recherche sur « l'expérience de maîtrise guidée », fondé sur l'hypothèse que l'expérience de maîtrise est le principal outil de changement personnel. Dans ce programme, il s'agit d'offrir au patient la possibilité de réussir par étapes, ce qu'il échoue habituellement, ou ce qu'il craint d'échouer. Les thérapeutes ont alors pour mission de décomposer la tâche insurmontable en sous-tâches aisément maîtrisées. Ainsi, par exemple, chez les phobiques de la conduite on peut commencer par des trajets courts et dans des rues où le trafic est peu intense, puis augmenter

progressivement les difficultés en leur faisant faire des trajets plus longs et dans des endroits plus fréquentés. Bandura souligne que, durant son programme de recherche, cette méthode fut efficace et, qu'en quelques sessions, tous les patients virent diminuer leur anxiété, leurs réactions biologiques de stress et leur comportement phobique. Cependant, sans s'en arrêter là, il voulut augmenter la capacité de l'individu à éviter les rechutes considérant que « le risque qu'une expérience négative réinstalle une phobie ou de l'anxiété dépend de la variété d'expériences auxquelles est confronté le patient. » A l'appui de ce raisonnement, il donne l'exemple du phobique des chiens qui, s'il ne rencontre plus de chiens après le traitement, peut rechuter à la première expérience négative avec cet animal. La rechute pourrait être évitée s'il vit de nombreuses expériences positives avec des chiens et une expérience négative ne devrait générer que la peur du chien particulier qui l'a causée et non de tous les chiens.

Une fois un fonctionnement normal retrouvé, le traitement devait induire de la résilience chez les patients et à cet effet Bandura leur proposait des expériences de maîtrise qu'ils dirigeaient eux-mêmes, face à différents objets phobiques. Il observa alors que, débarrassés de leurs phobies, ils avaient un grand sentiment d'efficacité à contrôler leur vie. Dans sa tentative de mieux comprendre ce système de croyance personnelle il a alors élaboré sa théorie « sur la façon de construire un sentiment d'efficacité personnelle résilient, en cherchant à identifier ses différents effets, à spécifier les mécanismes par lesquels il agit et à définir des principes opérationnels pour appliquer ces connaissances à un mieux-être individuel et social. » (In Chapelle 2004)

3-Construction et modification du sentiment d'efficacité personnelle.

Pour Bandura, il existe quatre sources principales du sentiment d'efficacité personnelle qui permettent de le construire et de le modifier.

La première, qu'il considère comme étant aussi la plus efficace, est l'expérience active de maîtrise : plus un individu obtient de succès lors d'un comportement donné, plus il croira en ses capacités à accomplir ce

comportement. Les succès renforcent le sentiment d'efficacité personnelle tandis que les échecs le minent, particulièrement dans les premières phases de son développement. Cependant, si les succès sont trop faciles, l'individu s'habitue à des résultats immédiats et sans efforts, ce qui le mène à se décourager rapidement face à un obstacle : « Pour acquérir un sentiment d'efficacité résilient, il faut avoir surmonté des obstacles par des efforts persévérants. La résilience s'acquiert également en apprenant comment transformer les échecs en sources d'apprentissage. » (in Chapelle 2004).

La deuxième source de développement du sentiment d'efficacité personnelle est ce que Bandura appelle le modelage social fondé sur l'observation des autres, de leurs efforts et de leurs succès. Observer les succès d'une personne dans une tâche donnée renforce la croyance de l'observateur en ses propres capacités à y réussir. Toutefois, cette croyance n'est renforcée que si cette personne lui ressemble. De la même manière, les échecs d'un pair peuvent remettre en doute sa propre efficacité.

La troisième source d'influence sur le sentiment d'efficacité personnelle est la persuasion sociale. En plus d'encouragements réalistes (« Les encouragements sans les conseils pour rendre plus compétent ne donnent pas beaucoup de résultats. »), Bandura préconise de mettre l'individu dans des situations où il est susceptible de réussir et d'éviter de le confronter trop précocement à des situations difficiles pouvant le mener à l'échec. Cette façon de faire peut l'aider à poursuivre les efforts et augmenter ainsi ses chances de succès. De plus, le parent, l'enseignant ou le thérapeute selon le cas, doit l'encourager à s'évaluer par rapport à lui-même et non par rapport aux autres. Par ailleurs, comme le note Rondier (2003), les résultats peuvent être influencés par l'expertise, la crédibilité et l'attrait exercé par la personne ressource.

Enfin, les réactions ou états physiologiques peuvent faire acquérir ou modifier le sentiment d'efficacité personnelle car ils servent partiellement de base à l'individu pour évaluer son efficacité. Ils peuvent en effet être interprétés comme des signes de déficience. Dans les activités physiques par exemple, la fatigue et la douleur peuvent être associées, dans l'esprit de l'individu, à une faible efficacité personnelle. Bandura (2004), souligne également le rôle de l'humeur dans le sentiment d'efficacité : « une humeur positive l'augmente, une négative le diminue. Le quatrième moyen de modifier le sentiment d'efficacité est donc de réduire le *stress* et la

dépression, d'augmenter la force physique, et de modifier les mauvaises interprétations de leurs états physiques. »

D'autres auteurs comme Gist et Mitchell (1992) font état, en plus des sources identifiées par Bandura, d'autres variables intermédiaires entre ces sources et le sentiment d'efficacité personnelle. Il s'agit de l'analyse des besoins requis pour réussir telle ou telle performance, du processus d'attribution vis-à-vis de la situation par lequel l'individu s'explique pourquoi un niveau particulier de performance se produirait, et de l'évaluation des ressources ou contraintes personnelles et situationnelles en vue d'atteindre la performance visée.

4- Le sentiment d'efficacité personnelle et l'estime de soi.

Le sentiment d'efficacité personnelle est souvent confondu avec l'estime de soi alors que ces deux concepts signifient deux choses différentes. En effet, pour Bandura, l'auto-efficacité a trait à l'évaluation de ses propres aptitudes alors que l'estime de soi se rattache à l'évaluation de sa valeur personnelle. Selon lui, une bonne estime de soi ne conduit pas nécessairement à une bonne performance. Pour atteindre celle-ci, il faudrait plus que de l'estime de soi, il faudrait une confiance robuste en son efficacité à entamer et poursuivre l'effort que requiert cette performance. Ainsi, des personnes peuvent s'estimer inopérantes ou inefficaces dans une entreprise donnée sans perdre pour autant leur estime de soi, parce que leur valeur personnelle n'est pas engagée dans ladite entreprise. (Bandura 2003). Jacques Lecomte (2003) cite à ce propos l'exemple d'une personne qui estime mal chanter mais qui n'accorde pas d'importance à cette activité ;cette personne n'en tire pas de conclusion négative sur sa valeur personnelle :« Inversement, un huissier peut s'estimer très compétent professionnellement, mais ne pas en retirer d'estime de soi s'il est amené à déloger des familles en difficulté financière ».Miralles (2007), pour sa part, considère que le sentiment d'efficacité personnelle n'est pas conçu comme un trait de personnalité stable et immuable mais plutôt comme une « sorte de fonction psychique caractérisant l'interaction entre la personne et

son activité ». Il peut ainsi varier avec le temps, les situations et les événements qui peuvent le consolider ou au contraire l'affaiblir.

Le concept d'efficacité personnelle a par ailleurs été adopté dans différents modèles psychologiques. Dans le modèle par exemple, de Rosenberg (1979), il constitue une composante du concept de soi. Ce dernier est défini comme un construit hypothétique qui permet d'expliquer et de prévoir le comportement de la personne. Il est descriptif et évaluatif et reflète l'ensemble des représentations dont l'individu dispose à propos de lui-même. L'estime de soi correspondrait alors à la vision positive du concept de soi. Le sentiment de compétence désigne l'évaluation que fait un sujet de ses compétences sur des domaines distincts. Plus qu'une image globale, le soi se caractérise par des représentations à travers différents domaines dans lesquels le sujet s'évalue. (*In Fortes-Bourbousson 2003.*)

5 - Les domaines d'application du sentiment d'efficacité personnelle.

A la question de Chapelle (2004) sur l'application de ses recherches sur le sentiment d'efficacité personnelle, Bandura donne la réponse suivante : « La valeur d'une théorie psychologique se mesure selon trois critères . Elle doit être explicative, [...]. Elle doit aussi être prédictive, [...]. Et enfin, elle doit être efficace, c'est-à-dire qu'elle doit avoir le pouvoir opérationnel de changer les personnes et les groupes. » Il signale, après cela, que la théorie du sentiment d'efficacité personnelle est utilisée dans de nombreux domaines tels l'éducation, la santé, la psychothérapie, le monde du travail, le sport et ce, parce que les croyances dans nos capacités concernent toutes les sphères de la vie. Dans le domaine de l'éducation explique-t-il, l'excellence résulte de la combinaison de plusieurs sentiments d'efficacité. Celui des élèves d'abord, quand ils pensent pouvoir réguler efficacement leurs activités d'apprentissage. Celui des enseignants ensuite de pouvoir motiver leurs élèves et les faire réussir dans leurs apprentissages. Enfin le sentiment collectif de l'équipe éducative que leur structure est à même de faire progresser les élèves. Les choix de carrière et leur développement sont également orientés par le sentiment d'efficacité.

Il est utile de signaler sur ce point les travaux de Lent, Brown et Hackett (1996) qui ont essayé d'adopter et d'appliquer les principales conclusions de Bandura aux processus de formation des intérêts et du choix professionnel et à la performance liée à une tâche. Ils en arrivent au fait que le sentiment d'efficacité personnelle et les conséquences prévues par rapport à une activité exercent un effet direct et important sur la formation des intérêts professionnels. Ces intérêts produisent à leur tour des buts professionnels (des intentions, des plans, des aspirations) dans la poursuite desquels la personne s'engage, ce qui tend à augmenter ses choix d'activités ou d'actions. Les gens acquièrent des intérêts durables pour une activité seulement lorsqu'ils s'y sentent compétents et qu'ils croient y obtenir des résultats satisfaisants. (*In*Bujold et Cingras, 2000).

Dans le domaine du travail, Bandura fait remarquer que face à la rapidité des changements, les compétences technologiques et techniques deviennent rapidement inopérantes. Une capacité d'adaptation efficace devient alors primordiale, tant au niveau de l'individu qui doit souvent assumer lui-même sa remise à niveau, que sur le plan de l'organisation qui doit faire preuve d'innovation pour s'adapter aux nouvelles technologies.

Dans le domaine de la santé, la qualité de vie est de plus en plus dépendante des habitudes de vie et le sentiment d'efficacité personnelle renforce la volonté des individus à changer leurs habitudes et à persévérer jusqu'à l'obtention des changements décidés. Il influence également leur capacité à reprendre le contrôle après des échecs et à conserver les bonnes habitudes prises. Toujours d'après Bandura, le sentiment d'efficacité personnelle est également un facteur clé dans le traitement des troubles mentaux, comme les troubles anxieux et phobiques, la dépression, les troubles alimentaires et la dépendance à l'alcool ou à la drogue.

Dans le domaine du sport le sentiment d'efficacité personnelle influence aussi bien l'acquisition d'habiletés que les réactions aux chutes de performance. Il influence également le contrôle du stress et la qualité de l'entraînement.

De nombreuses recherches ont été menées, à la suite des travaux de Bandura sur le sentiment d'efficacité personnelle et ont confirmé le rôle majeur qu'il est susceptible de jouer dans de multiples activités humaines, dans le domaine socio-politique, la réinsertion sociale, le coaching et bien

d'autres secteurs. Bandura (1991) souligne que dans la vie d'un individu, le sentiment d'efficacité détermine l'éventail des options à considérer dans ses prises de décision: « Personne n'accordera un quelconque intérêt à une action éventuelle pour laquelle il se considère totalement inefficace. Et cela, même s'il pouvait en retirer de grands bénéfices. » Le sentiment d'efficacité personnelle influence, selon lui, les choix, les aspirations ainsi que la persévérance et les efforts mobilisés pour les concrétiser. Il a également un impact sur le niveau de stress et les risques de dépression chez les individus.

Krampen (1988) souligne également que les individus ayant un sentiment d'efficacité plus élevé semblent moins sujets aux émotions négatives qui peuvent générer des baisses de performance.

Avant de clore ce chapitre, il est utile de noter la distinction effectuée entre le sentiment d'efficacité personnelle spécifique et le sentiment d'efficacité personnelle général. Le sentiment d'efficacité personnelle spécifique tel que le définit Bandura est lié à un domaine particulier impliquant l'individu. Les autres domaines de sa vie peuvent connaître des niveaux de sentiment d'efficacité différents. Le concept d'efficacité personnelle générale introduit par Sherer et *al.* (1982) est défini comme un trait de personnalité, donc relativement stable et influençant les attentes des individus quel que soit le domaine concerné.

En conclusion, il apparaît que le sentiment d'efficacité personnelle affecte les comportements humains, les motivations et les performances. Cependant, pour d'autres auteurs (Judge et *al.* 2007), le sentiment d'efficacité personnelle ne les détermine qu'en interaction avec d'autres processus médiateurs tels la difficulté de la tâche ou d'autres variables de la personnalité. Parmi ces dernières le lieu de contrôle ou locus de contrôle est en bonne place. Certains auteurs voient même de fortes similarités entre le sentiment d'efficacité personnelle et le locus de contrôle. Ainsi pour Tourette-Turgis (1984), un individu qui croit en ses capacités à contrôler l'environnement aura probablement tendance à se sentir capable de réussir dans des contextes variés.

CHAPITRE VI

LE LIEU DE CONTRÔLE

1-Origine du concept : la théorie de l'apprentissage social.

Le concept de lieu de contrôle ou locus de contrôle s'insère dans la théorie de l'apprentissage social développée par le psychologue américain Julian Rotter (1916-2014). Pour cette théorie qui ne prend pas en compte les facteurs biologiques ou génétiques, les comportements sont déterminés par les expériences apprises à travers l'interaction des variables de personnalité et des caractéristiques de l'environnement. Les variables de personnalité se construisent avec ces expériences et se stabilisent avec l'âge. Les caractéristiques de l'environnement quant à elles, sont spécifiques à une situation donnée.

Quatre variables sont prises en considération dans la théorie de l'apprentissage social : le comportement et ses trois déterminants à savoir l'expectation, le renforcement et la situation psychologique. (Dubois 1987; Paquet 2009).

Pour Rotter (1954), l'expectation est «la probabilité pour un individu qu'un renforcement particulier se produira à la suite d'un comportement spécifique de sa part, dans une ou des situations spécifiques. » L'individu, lorsqu'il effectue un comportement s'attend à obtenir certains résultats.

S'agissant de la situation psychologique, elle se définit comme la situation telle qu'elle est vécue et interprétée par la personne en fonction de son histoire personnelle et de son expérience. (Dubois ,1987) Elle n'est pas la situation objective et par là-même peut être vécue et interprétée de manière différente par chaque individu.

Enfin le renforcement est lui, défini par Rotter (1954) comme « tout ce qui a un effet sur la production ,la direction ou le type de comportement ». Selon les individus, le renforcement qui peut être par exemple un événement ou un stimulus, aura une certaine valeur qui dépendra de l'importance que chacun d'eux lui accorde.

2- Le lieu de contrôle.

Nuissier (2003) le définit comme la croyance selon laquelle les événements en général dépendent soit de facteurs externes (chance, hasard, destin ou personnages tout-puissants), soit de facteurs internes relatifs à certaines caractéristiques personnelles (capacités, comportements). Cette définition est dans la continuité de la distinction que fait Rotter(1990) entre le contrôle interne qui est « le degré avec lequel une personne s'attend à ce que le renforcement ou le résultat de son comportement dépende de son propre comportement ou de ses caractéristiques personnelles » et le contrôle externe qui est « le degré avec lequel une personne s'attend à ce que le renforcement ou le résultat soit fonction du hasard, de la chance ou du destin, sous le contrôle d'autres tout-puissants ou simplement imprévisible ».

Dubois (1987) définit le lieu de contrôle comme « le degré de représentation qu'a un individu du lien qui existe entre ses comportements et/ou caractéristiques personnelles et les renforcements positifs ou négatifs qu'il reçoit ».

Ces définitions permettent de différencier les individus qui perçoivent un lien entre leur comportement et les renforcements de ceux qui ne perçoivent pas ce lien. Pour les premiers, le renforcement, ou ce qui va leur arriver, est sous leur contrôle alors que pour les seconds le renforcement dépend de facteurs externes qu'ils ne peuvent contrôler. Cette différence dans la situation du lieu de contrôle va de pair, selon de nombreux chercheurs, avec la différence dans les manières de faire face aux événements stressants de la vie.

3-Lieu de contrôle et stress.

Nuissier (2003) signale que plusieurs auteurs dont Parkes(1984) et Folkman (1984) font état d'un lien étroit entre le lieu de contrôle interne et le fait de percevoir une situation comme contrôlable. Les résultats d'autres recherches confortent cette conclusion. Ainsi Cohen et Edward (1989) montrent que le contrôle interne atténue les perturbations psychologiques générées par la situation stressante alors que le contrôle externe les amplifie. Nuissier souligne également que de nombreuses études effectuées

en psychologie de la santé (Srivastava ,1983; McGreary et Turner ,1984) ont montré que les sujets ayant un lieu de contrôle externe sont plus vulnérables aux agents stressants et ont tendance à voir les événements qui leur arrivent comme incontrôlables.

Dompnier (2006) cite un ensemble de recherches (Dubois, 1987; Pansu, 2006) indiquant que les internes sont les plus adaptés en matière de bien-être. Pour Rascle et Bruchon -Schweitzer (2004), ils seraient aussi moins anxieux, moins sujets à la dépression que les externes et seraient plus aptes à s'ajuster sur le plan émotionnel. Pour Pansu (2006), ils sembleraient disposer d'une meilleure santé physique et mentale.

Selon Chabrol et Callahan (2004) pour qui le locus de contrôle est la croyance que l'individu pourrait avoir un effet ou bien un contrôle sur la situation, la croyance que l'on puisse contrôler ou non la situation a une grande influence sur le coping. Ils citent à ce sujet les travaux de Valentiner et *al.* (1994) dont les résultats montrent qu'un locus externe était plutôt associé à des approches de coping émotionnels, alors qu'un locus interne était plutôt associé à des approches orientées sur le problème.

4- Internalité et valeur sociale des individus.

Les conclusions de nombreuses recherches tendent à converger vers l'idée que l'internalité est plus avantageuse pour l'individu que l'externalité. Pour Rotter l'orientation interne ou externe des individus refléterait des différences importantes dans leurs comportements face aux situations de performance. Les individus à orientation interne, du fait qu'ils perçoivent les tâches comme dépendant de leurs comportements ou de leurs caractéristiques personnelles, seraient plus enclins à avoir plus de comportements orientés vers la performance que les individus à orientation externe. (Dubois,1987).

Furnham et Steel (1993), cités par Dompnier (2006) soulignent que « de nombreuses recherches sur le construit du locus de contrôle partent du postulat qu'il est bon ,adaptatif ,sain d'être interne et mal ou inadapté d'être externe. » Les travaux de Pansu (2006) montrent que les internes sont plus performants au travail et plus actifs dans la recherche et le traitement de l'information.

L'idée que l'internalité est plus avantageuse que l'externalité semble accréditée par l'observation de la répartition des deux catégories du locus

de contrôle dans la population générale qui indique que l'internalité est associée à la valeur sociale des individus. Ainsi, les membres des groupes les plus favorisés sont en général plus internes que ceux des groupes défavorisés. Dans les entreprises, les cadres ont un score d'internalité supérieur à celui des exécutants. (Dubois,1987) Par ailleurs, selon la théorie de Rotter, plus les enfants sont âgés, plus ils devraient expliquer les événements de manière interne de par l'augmentation de leur capacité de contrôle sur les renforcements consécutifs à leurs comportements et de par l'augmentation de leurs capacités cognitives leur permettant de distinguer les renforcements qui sont sous leur contrôle effectif de ceux qui ne le sont pas. L'environnement familial, éducatif, la culture d'origine peuvent également déterminer pour une large part l'orientation du locus de contrôle. (Curie,1995 ;Choi et *al.*1999 ; Zarate *etal.*2001; Beauvois et Le Poulter,1986).

5- Locus de contrôle et notions proches.

5-1 Locus de contrôle et contrôle perçu.

Bien qu'il ne soit pas aisé de les distinguer, des différences existent entre ces deux concepts. Pour Rodin (1986), cité par Nuissier (2003), percevoir une situation spécifique comme contrôlable est une appréciation subjective qui consiste à penser que l'on peut décider et agir face à cette situation de façon à en modifier favorablement l'issue. Cette définition indique que le contrôle perçu est spécifique à une situation donnée. De même pour Paquet (2009), il est le résultat « de l'interaction entre l'individu et son environnement ». Comme le précise Gillet (2011) « il est donc spécifique à une situation donnée, à un environnement donné tandis que le locus de contrôle est une variable de personnalité stable et généralisée ». Ce dernier, en effet, est traditionnellement défini comme la croyance selon laquelle les événements, en général, dépendent soit de facteurs externes (chance, hasard, destin...) soit de facteurs internes, personnels (capacités, comportements).

5-2 Locus de contrôle et attribution causale

C'est par les travaux de Fritz Heider (1958) qu'a débuté l'étude des attributions causales. Selon lui « l'homme ne se contente pas d'enregistrer des données de son environnement [...] Ce qui l'intéresse ce sont les causes sous-jacentes aux événements ». L'attribution causale est cette tendance à rechercher des causes pouvant expliquer la survenue des événements. Cependant l'homme ne chercherait pas une explication à toute chose mais seulement lorsqu'il y a incohérence ou incertitude de l'environnement.

Pour Nuissier, l'attribution causale se distingue clairement du lieu de contrôle. Selon elle, « c'est un processus perceptivo-cognitif, élaboré *a posteriori*, spécifiquement axé sur l'événement lui-même pour en déterminer les causes perçues et les facteurs responsables (ce qui est arrivé a été causé par ...), alors que le lieu de contrôle est une croyance générale stable, élaborée *a priori*. (avant la survenue d'un résultat), et non liée à une situation spécifique (ce qui arrivera dépend /ou ne dépend pas de moi) ».

Dubois (1987), insiste également sur le décalage dans le temps de l'élaboration de ces deux processus en soulignant que le locus de contrôle est une anticipation, une attente *a priori* et l'attribution causale un jugement, une explication *a posteriori*.

Conclusion

La notion de locus de contrôle a fait l'objet de nombreux travaux et particulièrement dans le domaine du travail. Même si les liens de cause à effet ne sont pas prouvés, il semble que les individus internes sont plus performants, plus résistants et plus aptes à s'adapter aux situations aversives. D'autres variables pouvant avoir un impact sur les comportements des individus et sur leurs affects ont suscité l'intérêt des chercheurs et parmi elles l'optimisme est en bonne place.

CHAPITRE VII

L'OPTIMISME

Deux courants principaux émergent de la littérature sur l'optimisme : le premier est issu des travaux de Scheier et Carver qui considèrent l'optimisme comme un trait de la personnalité prédisposant une personne à s'attendre généralement à ce que des événements favorables lui arrivent dans l'avenir ; le deuxième issu des travaux de Seligman et de ses collègues considère l'optimisme comme une caractéristique individuelle qui est le « style explicatif » d'une personne, c'est-à-dire la manière dont celle-ci s'explique les événements positifs ou négatifs qui arrivent dans sa vie.

1- La théorie de Scheier et Carver ou la disposition à l'optimisme.

1-1 Origine du concept.

Pour Scheier et Carver (1985,1992) dont la perspective se rapproche le plus du senscommun donné à l'optimisme ,il y a d'une part les optimistes qui ont des attentes positives face à l'avenir, en ce sens qu'ils s'attendent à ce qu'il y ait davantage de bonnes choses qui leur arrivent que de mauvaises et d'autre part les pessimistes qui au contraire ont des attentes négatives face à l'avenir. La « disposition à l'optimisme » telle que ces auteurs nomment le concept d'optimisme trouve son origine dans leurs recherches sur leur modèle de la régulation personnelle du comportement (1981) dans lequel il s'agit des effets des attentes des individus envers des situations spécifiques sur leur comportement. Ainsi lorsqu'ils croient que les buts qu'ils se sont fixés sont accessibles, ils continuent, malgré les difficultés, à fournir les efforts nécessaires pour les atteindre. D'où cet état que Carver et Scheier nomment « affect positif » se traduisant par un sentiment de fierté, de gratitude et de soulagement. Lorsqu'au contraire les buts qu'ils se fixent leur semblent inaccessibles, les individus ont tendance à diminuer leurs efforts ou même à renoncer à la poursuite de ces buts. Cet état caractérisé par de la honte, de la colère et du ressentiment est appelé par ces auteurs « affect négatif ».

A la suite de ces travaux sur les attentes des individus dans des situations spécifiques, ces auteurs se sont orientés dans une autre direction et se sont attachés à étudier les effets liés aux attentes générales des individus qui constituent la « disposition à l'optimisme » (1985).

1-2 Définition de la disposition à l'optimisme

Ils « postulent que cette "disposition à l'optimisme ", basée sur les attentes générales des personnes, est un trait relativement stable de la personnalité qui a des conséquences importantes sur la façon dont les gens régulent leurs actions face à des difficultés ou à des situations stressantes ». (C. Trottier, P.Trudel et W.R.Halliwell ,2007). Ces attentes sont considérées par Carver et Scheier comme un facteur déterminant dans la distinction entre deux classes générales de comportements : persévérer et fournir les efforts nécessaires à l'atteinte des objectifs ou abandonner et renoncer à l'atteinte des objectifs. Ainsi les optimistes acceptent la réalité avec les difficultés qu'elle recèle, font le nécessaire pour affronter les problèmes auxquels ils sont confrontés et leur trouvent des solutions. Pour ces auteurs « par conséquent, les optimistes maîtrisent avec plus de facilité les événements difficiles et stressants et ceux-ci ont sur eux un impact physique et émotionnel moins grand que sur les pessimistes. Bref,les optimistes semblent être totalement engagés dans leur vie ; ils donnent le meilleur d'eux-mêmes et persévèrent devant l'adversité » (Trottier et *al.* 2007)

1-3 Les recherches sur la disposition à l'optimisme.

Comme le soulignent Trottier et ses collaborateurs, de nombreux travaux ont été effectués dans plusieurs domaines (santé ,études, sport...) pour déterminer le lien entre la disposition à l'optimisme et le bien-être psychologique et physique.

Ainsi dans le domaine de la santé ,Carver et Gaines (1987) ont remarqué que les femmes optimistes sont moins sujettes à la dépression post-natale. D'autres chercheurs ont observé que les optimistes récupèrent mieux après une intervention chirurgicale et même lorsqu'on leur fait part d'un diagnostic de cancer. (Carver et *al.*,1993;Scheier et *al.*,1989).

Aspinwall et Taylor,(1992) ont remarqué lors d'une recherche sur l'ajustement des étudiants à leur premier semestre aux études supérieures, que ceux évalués comme optimistes à leur arrivée, présentaient trois mois plus tard un niveau de détresse plus faible.

Dans le domaine du sport, les résultats d'une étude de 1997 de Grove et Heard ont démontré que, lors de baisses de performances prolongées, la «disposition à l'optimisme » et la « confiance en soi spécifique au sport d'après les traits » étaient corrélées positivement avec l'utilisation de stratégies pour composer avec les difficultés, et négativement avec l'utilisation de stratégies pour maîtriser ses émotions. (Trottier et *al.* 2007)

Trottier et ses collaborateurs soulignent encore que selon Scheier *et al.* (2002) les bénéfices d'être optimiste semblent être attribués, en partie, à la façon dont les individus composent avec leurs difficultés. Les optimistes seraient ainsi plus efficaces que les pessimistes et s'adapteraient mieux aux transitions importantes de la vie. Ils acceptent en effet la réalité dans des situations stressantes et fournissent les efforts nécessaires pour résoudre leurs problèmes se différenciant ainsi des pessimistes qui nient les situations stressantes en les fuyant. Les optimistes voient dans les situations stressantes qu'ils affrontent l'occasion de tirer des leçons pour l'avenir et ajuster leurs stratégies.

1-4 Les sources de la disposition à l'optimisme.

Pour Scheier et Carver (1993) l'optimisme et le pessimisme seraient attribuables à l'influence génétique mais aussi à l'influence de l'environnement. Ils proviendraient en effet, également de l'histoire personnelle des individus, de leurs succès ou de leurs échecs suscitant des attentes, selon le cas, de succès ou d'éventuels échecs. Toujours, selon ces auteurs, l'optimisme pourrait être acquis au contact des parents par le biais du modelage, en les observant agir de façon optimiste.

Martin-Krumm (2012) évoque pour sa part d'autres recherches qui ont révélé différentes sources à l'optimisme dispositionnel telles que la croyance en ses capacités, la foi religieuse, la croyance en un monde juste, etc.

2- La théorie de Seligman ou le style explicatif.

2-1 Origine du concept.

Cette théorie tire ses racines de la théorie de la résignation apprise (learned helplessness). Selon cette théorie, lorsqu'un individu échoue devant une situation dans laquelle il ne perçoit aucun moyen d'atteindre le but, il fait l'apprentissage de l'inutilité de ses efforts et peut devenir résigné. La résignation apprise correspond ainsi à une perception d'indépendance entre comportements et résultats à l'origine d'une perception d'incontrôlabilité qui peut s'étendre au-delà même de la situation qui a généré l'apprentissage. (Martin-Krumm, Sarrazin, 2004)

La résignation apprise a d'abord été étudiée dans des laboratoires de conditionnement animal. Seligman et ses collègues ont découvert que des déficiences survenaient lorsque des chiens étaient exposés à un choc électrique auquel ils ne pouvaient échapper. Après avoir reçu un choc incontrôlable, les chiens apprenaient qu'il n'y avait rien à faire ; quels que soient leurs comportements, le choc électrique surviendrait. Quelques années plus tard Seligman propose une théorie selon laquelle un processus similaire de résignation acquise pouvait se produire chez les humains et a commencé à étudier le phénomène chez l'homme. Le protocole expérimental était le même que celui utilisé pour l'animal : les sujets étaient confrontés à des événements incontrôlables dont les conséquences étaient observées. L'exposition à des bruits désagréables ou à des problèmes insolubles a remplacé les décharges électriques mais les effets des phénomènes subsistaient : après avoir fait l'expérience d'incontrôlabilité donc de l'inutilité de leurs efforts, les personnes manifestent trois types de déficits : motivationnel, cognitif et émotionnel. Le premier se traduit par de la passivité, le second par la difficulté d'apprendre que certaines réponses de l'individu conduisent à des résultats, et le dernier par des états émotionnels négatifs. (Martin-Krumm, Sarrazin, 2004)

Cependant de nombreuses critiques se sont élevées parallèlement à l'avancée de ces recherches. La validité même de la théorie a été remise en cause car le modèle de la résignation apprise, dans sa formulation originale, semble constituer une simplification excessive quand il est appliqué à l'être humain. Aussi Abramson, Seligman et Teasdale (1978) ont-ils reformulé le modèle de la résignation apprise en empruntant des éléments à la théorie de l'attribution (Kelley, 1973 ; Weiner, 1974) afin de le rendre plus compatible

au fonctionnement humain. Ainsi, cette révision inclut les attributions ou explications causales des individus et pose que lorsque ceux-ci sont confrontés à un événement négatif et incontrôlable, ils se demandent *pourquoi* cet événement leur arrive. La réponse à cette question détermine la manière dont ils s'adapteront à la situation. (Trottieret al2007). La nature de cette réponse et l'attribution causale qui y est formulée donne les caractéristiques de la résignation qui suit. Le concept de " style explicatif " est né.

Trois dimensions sont reliées aux attributions causales des personnes et chacune d'elles est associée à un mode particulier d'adaptation aux événements négatifs : la *stabilité*, la *globalité* et la *causalité* (interne ou externe.) Si l'attribution causale est *stable* (« cela va durer longtemps car quoi que je fasse rien ne changera ») elle induira une résignation chronique ; si elle est instable, la résignation sera alors transitoire.

Par ailleurs, si l'attribution causale est *globale* (« c'est pour tout pareil »), la résignation risque de se généraliser à plusieurs domaines (résignation apprise globale). Si au contraire les causes sont considérées comme spécifiques, la résignation sera circonscrite à un domaine particulier (résignation apprise spécifique). Enfin si un manque de contrôle perçu est attribué à une cause *interne* (« c'est entièrement de ma faute »), il entraînera une diminution de l'estime de soi (résignation apprise personnelle) ;si au contraire, il est attribué à une cause *externe* (« c'est très difficile ») l'estime de soi ne sera pas affectée (résignation universelle).(Trottieret al.2007).

2-2 Définition de l'optimisme à partir du style explicatif.

En résumé une personne qui attribue de manière récurrente ses échecs à un facteur interne (« c'est de ma faute »), stable (« il n'y a aucune raison que cela change »), et global (« c'est pareil dans tout ce que j'entreprends ») et/ou ses succès à un facteur externe (« je n'y suis pour rien »), instable (« j'ai eu de la chance aujourd'hui ») et spécifique (« c'est bien la première fois ») ,est qualifiée de pessimiste . Celle qui au contraire attribue ses échecs à un facteur externe, instable et spécifique et/ou ses succès à un facteur interne, stable et global, est qualifiée d'optimiste. (Martin-Krumm et Sarrazin 2004)Le tableau suivant résume cette définition de l'optimisme et

du pessimisme en fonction des explications fournies par les individus aux événements positifs et négatifs qui surviennent dans leur vie.

Tableau n°2 : Définition de l'optimisme et du pessimisme en fonction des explications apportées aux événements positifs et négatifs (d'après Seligman, 1994).

	Styles explicatifs			
	Pessimiste		Optimiste	
	Echec	Succès	Echec	Succès
Locus de causalité	Interne (personnalisation)	Externe (extériorisation)	Externe (extériorisation)	Interne (personnalisation)
Stabilité	Stable (permanence)	Instable (transitoire)	Instable (transitoire)	Stable (permanence)
Globalité	Global (général)	Spécifique (particulier)	Spécifique (particulier)	Global (général)

Source :in Martin-Krumm et Sarrazin 2004

L'optimisme porte donc sur la façon dont les personnes s'expliquent les événements difficiles et incontrôlables qui leur arrivent. Comme le montre le tableau précédent, une personne dotée d'un « style explicatif » optimiste attribue les événements négatifs à des causes externes, instables et spécifiques. Pour Seligman les optimistes possèdent l'aptitude à faire face aux conflits, aux échecs et aux difficultés d'une manière générale et font preuve d'un niveau plus élevé de motivation, de réussite et de bien-être. (Trottier *et al.* 2007)

2-3 Les recherches sur le style explicatif

Martin-Krumm et Sarrazin (2004) rapportent les résultats de nombreuses études dans lesquelles le style explicatif a été considéré comme un corrélant

de nombreuses manifestations de la résignation apprises comme la dépression, la maladie ou l'échec. De manière systématique, les personnes au style pessimiste manifestent davantage de symptômes de la résignation apprise par rapport à celles au style optimiste. Ainsi, un style pessimiste est lié à de plus faibles performances scolaires ou professionnelles, à une moins bonne santé physique ou mentale et à davantage de symptômes dépressifs. Le style explicatif est également associé à des variables comme l'efficacité du système immunitaire, la satisfaction conjugale, la victoire politique et différents types d'anxiété.

Dans le domaine sportif également, plusieurs études ont été menées pour déterminer le rôle du style explicatif. Ainsi, Seligman et ses collaborateurs (1990) ont mené une étude sur les nageurs qui a montré que le style explicatif optimiste est un facteur pouvant prédire la performance. Même si le style explicatif ne semble pas aller de pair avec le talent athlétique puisque l'on peut retrouver chez les nageurs de haut niveau autant d'athlètes avec un style explicatif optimiste qu'avec un style explicatif pessimiste, il semble toutefois qu'un athlète optimiste fait face à la pression des échecs, lors d'une compétition, beaucoup mieux qu'un athlète pessimiste. (Trottier *et al.* 2007).

Dans le domaine de la santé une étude de Jackson, Sellers et Peterson (2002) a montré que le style explicatif modulait l'influence du stress sur certaines variables négatives comme la maladie ou la détresse psychologique en ce sens qu'un style pessimiste accentue les effets néfastes du stress sur la maladie, alors qu'un style optimiste immunise l'individu de ces effets. (Martin-Krumm et Sarrazin 2004)

2-4 Les sources du style explicatif

Pour Seligman et ses associés il est possible que le style explicatif soit lié à une composante génétique. En effet, dans une étude réalisée par Schulman, Keith et Seligman (1993) sur 115 paires de jumeaux monozygotes et 27 paires de jumeaux dizygotes, une corrélation de .48 a été observée entre les styles explicatifs des premiers et une corrélation de 0 entre les styles explicatifs des seconds.

Trottier et ses collaborateurs (2007) soulignent cependant que si la différence entre ces corrélations indique un facteur héréditaire important, le

faible nombre de jumeaux dizygotes participant à cette étude a pu biaiser les résultats. D'ailleurs, en affinant leur analyse, Schulman *et al.* sont arrivés à la conclusion que l'optimisme n'est pas directement héréditaire et que cette composante subirait l'influence d'autres caractéristiques de l'individu telles que les qualités physiques, psychologiques, morphologiques... déterminées, elles, par les facteurs génétiques; ces qualités peuvent amener les individus à vivre certaines expériences heureuses ou malheureuses qui influenceront, en retour, leur style.

Un deuxième facteur pouvant être à la source du style explicatif est le fait de vivre des expériences singulières. En effet des études ont montré que les maladies, les traumatismes, les négligences ou les échecs dans des domaines considérés comme importants aux yeux de l'individu, peuvent contribuer à la genèse d'un style explicatif pessimiste (Martin-Krumm et Sarrazin 2004)

Enfin, toujours d'après ces auteurs, les facteurs sociaux, par le biais de personnes importantes pour l'individu comme ses parents, ses enseignants, ses amis ou les médias modèleraient de façon durable sa manière d'expliquer les événements auxquels il fera face dans sa vie. Ainsi, soulignent-ils, des études ont montré une forte association entre les commentaires critiques de la mère ou des enseignants et les perceptions négatives que les enfants avaient d'eux-mêmes.

Le manque de confiance de la part de ces autres significatifs peut également entraîner le développement d'un style pessimiste alors que leur confiance entraînerait un style optimiste. Ils notent aussi que l'influence de médias télévisés a également fait l'objet de certains travaux dont les résultats ont montré que les scènes répétées de violences dans les fictions ou dans les journaux télévisés pouvaient augmenter un sentiment d'insécurité susceptible de générer le pessimisme.

Conclusion.

Qu'on parle de "disposition à l'optimisme" ou de "style explicatif", les résultats de plusieurs recherches ont montré que les individus optimistes réagissent plus efficacement aux difficultés qu'ils rencontrent dans la vie et qu'ils font preuve de plus de persévérance que les individus pessimistes.

Comme pour le sentiment d'efficacité personnelle lorsqu'il est élevé et pour le lieu de contrôle interne, l'optimisme, à la suite de nombreuses études, est reconnu comme une variable de personnalité pouvant atténuer les affects négatifs. D'autres variables, contextuelles celles-là, ont également été prises en considération en tant que susceptibles de contribuer à cet effet modulateur. Parmi elles, le soutien social a fait l'objet d'innombrables recherches.

CHAPITRE VIII

LE SOUTIEN SOCIAL

L'évaluation du potentiel stressant d'une situation dépend aussi bien des caractéristiques individuelles que des caractéristiques environnementales. Ces dernières ont un impact non négligeable sur l'évaluation que fait l'individu de ses capacités de contrôle et par là-même sur le choix de ses stratégies de coping (Paulhan 2003).

Parmi ces caractéristiques environnementales les ressources sociales définies généralement par le terme de « soutien social » tiennent une place importante et suscitent l'intérêt de nombreux chercheurs.

Bien qu'il y ait des divergences entre les chercheurs quant à sa définition conceptuelle, il existe un consensus sur la multidimensionnalité du soutien social.

1- Historique

Le thème du soutien social a fait l'objet de nombreuses recherches et ce depuis les années 1970, lui accordant une place variable dans l'étiologie de la santé psychologique.

Tousignant (1988) en retraçant l'historique du concept, rappelle que plusieurs courants des sciences sociales ont d'abord mis l'accent davantage sur les liens primaires caractérisés par une forte intensité affective que sur l'ensemble du réseau social. C'est le cas en particulier de l'anthropologie où les chercheurs, Bott (1957) qui a travaillé en Angleterre sur la structure des réseaux de chaque membre du couple en milieu ouvrier, et Mitchell (1969) dont les études ont porté sur les migrants urbains en Afrique Noire, ont formulé les premières conceptualisations de la structure des réseaux.

La sociologie américaine pour sa part a rappelé, par le biais de son courant de psychopathologie sociale entre les deux guerres, l'importance de la désintégration sociale dans la genèse de la pathologie sociale, particulièrement de la délinquance.

L'apport de la psychologie sociale a longtemps été laissé de côté par les psychologues qui favorisaient l'observation des groupes en milieu naturel dans les petites communautés rurales en particulier, aux dépens des connaissances acquises par l'expérimentation. Cet écart cependant a été comblé et les psychologues reconnaissent maintenant la pertinence des recherches sur le groupe de référence ainsi que sur les concepts d'affiliation et de comparaison sociale.

De son côté, l'épidémiologie psychiatrique ne cesse de démontrer que les taux les plus élevés de morbidité psychiatrique se concentrent dans les agglomérations où le tissu social est de piètre qualité.

C'est dans la pratique de la prévention médico-sociale que les mérites d'une approche basée sur les réseaux sociaux ont été soulignés. Pour Tousignant (1988), l'œuvre de référence de Caplan (1964), *Social Support Systems and Community Mental Health*, « a en quelque sorte cristallisé les efforts jusque là épars et dirigé la réflexion sur le concept même de soutien social. ».

Il ne manque pas de souligner également l'apport des théories systémiques et des écoles de thérapie familiale pour promouvoir le domaine du réseau social notamment sous l'influence de penseurs comme Bateson qui ont remarqué le rôle des liens systémiques entre les individus dans l'explication des comportements.

Pour autant, le concept de soutien social quoique mobilisé dans différentes disciplines et reconnu comme facteur essentiel à l'adaptation sociale, n'a obtenu aucun consensus quant à sa définition.

2- Les définitions

Si plusieurs définitions ont été données au soutien social il existe cependant un consensus des chercheurs sur sa multidimensionnalité. Barrera (1981), Vaux *et al.* (1986, 1987), Pierce *et al.* (1996), Loo *et al.* (2003), Bruchon-Schweitzer (2003) pour ne citer qu'eux, identifient trois dimensions dans le soutien social.

Pour Barrera ce sont : l'intégration sociale (social embeddedness), le soutien reçu (enacted support) et la perception du soutien social (perceived social support).

Vaux *et al.* (1986), identifient le réseau de soutien (support network resources), les comportements de soutien (supportive behavior) et l'appréciation du soutien (support appraisal).

Pierce *et al.* identifient les dimensions réseau de soutien, relations de soutien et perception du soutien social.

Pour Loo *et al.* également, le soutien social compte trois grandes composantes : l'intimité affective (connaissance d'une ou plusieurs personnes à qui l'on peut parler de ses ennuis et de ses problèmes en toute

confiance), l'aide matérielle ou le soutien concret de l'entourage, l'apport d'informations sur les problèmes et les manières de les résoudre.

Bruchon-Schweitzer cite elle, un lien affectif positif (sympathie, amitié, amour), une aide pratique (instrumentale, financière) et des informations relatives à la situation stressante. Elle souligne par ailleurs que « plus que le soutien social réel dont dispose une personne, c'est la perception qu'elle en a en cas de difficulté qui joue un rôle modérateur face à des événements stressants. ».

3- Soutien social reçu et soutien social perçu

3-1 Le soutien social reçu.

Pour Barrera (1981), il s'agit de « l'ensemble des actions ou des comportements qui fournissent effectivement de l'aide à la personne. »

Les travaux de House (1981) qui servent traditionnellement de base de référence aux chercheurs indiquent quatre fonctions du soutien :

- Le soutien émotionnel dans lequel sont exprimés les affects positifs d'amitié, d'empathie, de confiance ... qui vont générer chez la personne en difficulté un sentiment de protection et de réconfort.
- Le soutien d'estime qui contribue à rassurer la personne sur sa valeur et à renforcer sa confiance en elle-même face à une situation difficile.
- Le soutien informatif qui apporte des connaissances sur le problème et des suggestions et conseils pouvant contribuer à sa résolution.
- Le soutien matériel ou instrumental ou aide concrète se traduisant par des services rendus ou par des prêts ou des dons d'argent ou de biens matériels.

Streeter et Franklin (1992) font eux, la distinction entre les sources formelles et les sources informelles du soutien social. Les sources informelles sont celles qui proviennent des amis et de la famille et n'ont pas de structure particulière ; les sources formelles proviennent de services étatiques, sociaux, etc. et sont plus structurées, plus organisées, s'accompagnant de procédures et de règles, de spécialisation des intervenants et de critères permettant d'évaluer les besoins et l'admissibilité aux aides. Le soutien formel est de ce fait plus contraignant que le soutien

informel lequel, dépendant de personnes de l'entourage, s'avère plus direct et plus souple.

3-2 Le soutien social perçu.

Pour Barrera (1981) le soutien social perçu est l'appréciation subjective par un individu du soutien ou en d'autres termes « l'évaluation cognitive d'une personne à propos du soutien qu'elle estime recevoir d'autrui ».

Plusieurs dimensions constituent cette appréciation : le sentiment d'avoir suffisamment de soutien et que les besoins de soutien sont par conséquent comblés, la perception de la disponibilité du soutien et de son adéquation ainsi que la perception que ce soutien sera encore disponible en cas de besoin. L'appréciation subjective porte sur les soutiens aussi bien matériels qu'informationnels ou qu'émotionnels.

Pour Buchanan (1995), le soutien serait lié à une expérience personnelle plutôt qu'à un ensemble de circonstances objectives.

Bruchon-Schweitzer(2002), abonde dans le même sens en affirmant que le soutien social perçu ne désigne pas une caractéristique objective des relations sociales de l'individu, mais une transaction entre individu et environnement telle que perçue par l'intéressé.

Pour Grazziani et Swendsen(2004) « le support perçu est le sentiment psychologique de la disponibilité potentielle du support dans le réseau social ». C'est la perception par les sujets de l'aide dont ils peuvent disposer en cas de besoin : disponibilité, informations, aide concrète et émotionnelle.

Les recherches sur le soutien social, aussi bien reçu (pertinence de ce qui est reçu) que perçu s'orientent actuellement vers la détermination de son lien avec l'état de santé ainsi que de ses effets modérateurs sur le stress.

4- Soutien social et stress

Pour Boudarène (2005), le soutien social est habituellement considéré comme un élément protecteur contre l'apparition de maladies et est indissociable des processus d'attachement originel observés chez les êtres vivants. Il cite à ce sujet les travaux de Harlow (1958) sur le singe et ceux de Bowlby (1978) sur le nourrisson humain qui ont montré que l'attachement est la forme primaire du lien social se traduisant par un

besoin de contact physique avec la mère relativement indépendant du besoin de satisfaction alimentaire. Les observations de Spitz (1968) sur des nourrissons abandonnés ont montré que même placés dans un hospice, les enfants privés de leur mère au-delà de trois à cinq mois et ne bénéficiant pas d'un substitut maternel acceptable souffraient d'un syndrome dépressif ou « hospitalisme » se traduisant par des retards dans le développement moteur et mental et par des troubles socio-affectifs.

Boucebci (1978) a également souligné l'importance de ces troubles lorsqu'il y a rupture ou déséquilibre de ce premier lien social.

Graziani et Swendsen (2004) soulignent que la recherche de soutien social est considérée par certains chercheurs dont Folkman *et al.* (1991), comme une stratégie de coping pour faire face à la transaction stressante. Ils citent les travaux de Hollahan et Moos (1985) qui ont montré que le support familial pouvait être considéré comme une des variables discriminantes entre le groupe de sujets stressés et le groupe de sujets résistant au stress. Ils notent également que de nombreuses recherches sur les événements dont celles de Billing *et al.* (2000) et Cohen et Wills (1985) ont montré que le support social et le coping étaient associés à l'état de santé et que le support social peut modérer les effets négatifs des conditions stressantes, augmenter les bénéfices pour la santé et protéger contre la maladie.

Paulhan (2003) pour sa part, souligne que les travaux menés autour du soutien social indiquent clairement qu'un niveau bas de celui-ci dans la vie d'un individu est un facteur de vulnérabilité face au stress, alors qu'un niveau élevé, en augmentant la contrôlabilité perçue, émousse les effets du stress et rendrait l'individu davantage à même de faire face.

Pour Servant (1995), le rôle du support social a été envisagé principalement à travers la relation stress et maladie. Il souligne que d'une façon générale, les relations sociales sont corrélées avec la survenue d'un trouble physique ou mental. Les mécanismes d'action proposés sont au nombre de trois : un effet direct bénéfique sur la santé, un effet réducteur des tensions et des conflits et enfin un effet « tampon » ou interactif, protecteur de l'individu lors de la confrontation au stress (*buffer model* des Anglo-Saxons).

Rasclé (2003), s'appuyant sur les travaux de Cohen et Wills (1985b) et de Dunkel-Schetter et Wortman (1982) donne plus de précisions sur l'effet direct et l'effet tampon. Selon l'hypothèse de l'effet direct souligne-t-elle,

le soutien social est bénéfique pour la santé et le bien-être indépendamment des expériences effectives de stress et ce, quelle que soit l'intensité du stress. Les sujets bénéficiant d'un soutien social important ont un sentiment plus fort d'affiliation et d'estime de soi que ceux qui n'en bénéficient pas. En effet, en se sentant appréciés et soutenus ils adoptent un style de vie relativement sain qui les protégerait des maladies liées à une mauvaise hygiène de vie.

Selon l'hypothèse de l'effet tampon, le soutien social agit sur la santé indirectement, en protégeant la personne contre les effets négatifs du stress. Deux voies d'action distinctes sont empruntées par l'effet tampon du soutien social. La première met en jeu un processus d'évaluation cognitive. Une personne confrontée à un événement stressant important et recevant de la part de son entourage un fort soutien social, a moins tendance à évaluer la situation comme vraiment menaçante et donc stressante. « Dans ce cas, le soutien social réduit *le stress perçue* augmente les ressources auto-évaluées face au stress, et donc le contrôle perçu. » (Rasclé, 2003). Grâce à la seconde voie d'action, le soutien social peut modérer les effets du stress en modifiant les réponses de la personne face au stress même après une première évaluation négative de la situation. Le soutien agit alors en stimulant les stratégies de coping ou en les sélectionnant face à la situation stressante. Rasclé ne manque pas de souligner que les deux voies d'action de l'effet tampon du soutien social ne sont pas exclusives et que de même, le soutien social peut agir à la fois de façon directe et indirecte.

Conclusion

De nombreux travaux menés auprès de personnes confrontées à des situations stressantes ont montré que le soutien social peut les protéger de leurs effets aversifs et contribuer à leur bonne santé mentale. Ils ont également montré que plus que le soutien social objectif dont les individus disposent c'est la perception qu'ils en ont qui pourrait modérer les effets du stress. Il est à noter par ailleurs que ce rôle du soutien social n'est pas linéaire mais complexe car en interaction avec d'autres variables perceptivo-cognitives et comportementales. Il ne peut ainsi être efficace qu'à des conditions bien spécifiques en ce sens qu'il doit correspondre aux besoins ressentis par le destinataire tout en préservant sa dignité.

DEUXIEME PARTIE

ASPECTS PRATIQUES

Dans cette partie, nous allons traiter des aspects pratiques de notre recherche en essayant de rendre claires ses différentes étapes et ce en passant en revue la méthode adoptée, l'échantillon étudié, les raisons de son choix et ses caractéristiques et enfin les outils d'investigation utilisés. Une considération détaillée des données de l'enquête ainsi que leur analyse et leur traitement statistique suivra cet exposé.

I- Le choix de la méthode

Notre recherche porte sur l'impact du contexte d'emploi précaire sur les représentations sociales des jeunes quant à leur avenir professionnel. Afin d'appréhender la nature de cet impact, son degré d'incidence et ses relations avec d'autres variables entrant en jeu dans ce processus, nous nous sommes basée sur la méthode d'enquête.

Comme le soulignent Dardenne et ses collaborateurs (2001), une « enquête vise généralement à *obtenir des informations sur différentes variables pertinentes pour les chercheurs ainsi que sur les relations entre ces variables*. En d'autres mots, cette méthode est utilisée afin d'identifier le degré et la nature des associations entre variables (ou corrélation).

Cette méthode semble en adéquation avec notre objet qui est d'étudier des relations entre variables qu'il serait difficile, voire impossible d'isoler de manière expérimentale. Comme le soulignent ces auteurs « L'enquête ne nécessite pas qu'une variable soit examinée en dehors de son contexte normal d'apparition, c'est-à-dire via une manipulation conduite en laboratoire (ce qui est par contre le cas dans une expérience.) »

Cependant, comme le notent encore ces auteurs, quel que soit le choix du chercheur, ce dernier doit être pleinement conscient des forces et faiblesses de la méthode adoptée. Et en ce qui concerne l'enquête ils soulignent que son désavantage le plus sévère « est certainement qu'elle ne permet pas de faire des inférences causales à partir des résultats obtenus [...] Dire qu'il existe une relation entre deux ou plusieurs variables ne permet pas d'identifier ce qui est à l'*origine* de cette relation. »

Les informations obtenues sont donc de type descriptif et non explicatif.

Malgré cette visée descriptive des enquêtes, celles-ci ne sont pas dénuées d'importance, car comme poursuivent Dardenne et ses collaborateurs, si elles « nous renseignent peu sur les causes d'un

phénomène, cela ne signifie pas pour autant qu'il faut utiliser la méthode expérimentale à tout prix. [...] La psychologie, comme toute science, a besoin de recherches descriptives *aussi bien* qu'explicatives. »

Il est évident que la description se doit d'être précise et de s'exprimer qualitativement et quantitativement. Qualitativement en précisant les caractéristiques du phénomène étudié et quantitativement en donnant une estimation numérique de son ampleur et de ses liens aux divers autres phénomènes. Notre investigation ne saurait donc être séparée d'un projet d'exploitation statistique.

Selon Dardenne et ses collaborateurs il y a cependant un défaut majeur dont souffrent les enquêtes : « En effet, l'applicabilité des résultats peut être limitée au groupe de personnes qui a fait l'objet de l'étude. » D'où la nécessité de former un échantillon représentatif de la population à laquelle on veut généraliser les résultats de l'enquête.

II- L'échantillon.

1-Les conditions du choix de l'échantillon

Dans le cadre de la présente étude portant sur l'impact du contexte de précarité de l'emploi sur les représentations sociales des jeunes quant à leur avenir professionnel, notre choix a porté sur un échantillon à dessein qui se définit comme une « sélection des membres d'une population qui ont une caractéristique particulière. » (Dardenne, Haslam, Mc Garty, Yzerbit, 1998). Ces auteurs précisent qu'il s'agit d'une « forme d'échantillonnage non probabiliste »

Les caractéristiques retenues dans notre travail sont précisément que les sujets soient des jeunes ayant un niveau d'instruction leur permettant de comprendre les instructions et les questions de nos outils d'investigation. Ayant le souci de faire que cet échantillon soit représentatif du plus grand nombre possible de jeunes, nous l'avons constitué de ceux qui travaillent avec des contrats permanents ou contrats à durée indéterminée (CDI), de ceux travaillant avec des contrats à durée déterminée (CDD ou autres formes de travail précaire), de jeunes chômeurs et d'étudiants. Les sujets aussi bien masculins que féminins sont concernés par l'enquête. Ajoutons que le choix des sujets interrogés répond au souci de saisir les préoccupations des jeunes quant à leur avenir professionnel, car ils

constituent la population la plus concernée par le changement du contexte socio-économique et par la mutation de l'emploi.

2- Caractéristiques de l'échantillon.

Le nombre de personnes contactées et auxquelles nous avons adressé le questionnaire et les différentes échelles s'élève à 700. Sur ce nombre 112 n'ont pas répondu et 96 ont répondu aux questionnaires de façon incomplète, éludant les questions ouvertes, importantes pour notre étude et de ce fait, ces personnes n'ont pas été prises en compte dans notre échantillon.

Le nombre final de sujets sur lesquels porte notre recherche s'élève donc à 492 répartis de la façon suivante :

2-1- Répartition par sexe

Tableau n°3 : Répartition par sexe des sujets de l'enquête

Sexe	Nombre	Pourcentage
Masculin	266	54,06
Féminin	226	45,93
Total	492	100

Le tableau nous montre que le pourcentage des sujets masculins (54, 06 pour cent) est légèrement supérieur au pourcentage des sujets féminins (45,93 pour cent).

2-2- Répartition par catégories d'âge

Comme nous l'avons souligné dans la partie théorique de ce travail, de nos jours, la période de la jeunesse devient à la fois plus longue et avec des limites plus floues.

Ce phénomène est causé soit par le prolongement des études, soit par l'entrée tardive dans la vie active ou la vie conjugale, soit par le report de

l'installation dans son propre logement et parfois par la conjonction de ces facteurs. Aussi nous sommes nous autorisée, dans cette étude, à considérer comme jeunes les sujets dont l'âge varie entre 21 et 38 ans.

Tableau n°4 : Répartition des sujets par catégories d'âge.

Catégorie d'âge	Nombre	Pourcentage
21-23	55	11,17
24-26	89	18,08
27-29	87	17,68
30-32	116	23,57
33-35	75	15,24
36-38	70	14,22
Total	492	100

Le tableau montre que le plus grand pourcentage de sujets se trouve dans la catégorie des 30-32 ans qui se trouve ainsi être la catégorie dominante (23,57 pour cent).

Elle est suivie dans l'ordre par les catégories 24-26 ans (18,08 pour cent), 27-29 ans (17,68 pour cent) et 33-35 ans (15,24 pour cent) dont les pourcentages sont très rapprochés.

Suit la catégorie des 36-38 ans (14,22 pour cent) dont le pourcentage est moins élevé et enfin la catégorie 21-23 ans (11,17 pour cent) qui représente le plus petit pourcentage de sujets.

2-3-Répartition selon l'état civil.

Tableau n°5 : Répartition des sujets de l'enquête selon l'état civil

Etat civil	Nombre	Pourcentage
Célibataires	435	88,41
Mariés	57	11,58
Total	492	100

Le tableau indique clairement un pourcentage nettement supérieur de sujets célibataires (88,41 pour cent). Les sujets mariés ne représentent que 11,58 pour cent de l'effectif total.

2-4.Répartition des sujets par niveau de formation

Tableau n°6 : Répartition des sujets de l'enquête par niveaux de formation

Niveau de formation	Nombre	Pourcentage
Moyen	20	4,06
Secondaire	45	9,14
Technicien supérieur	65	13,21
Licence	210	42,68
Master. Ingéniorat	111	22,56
Magistère	21	4,26
Doctorat	20	4,06
Total	492	100

L'on peut remarquer dans ce tableau que les licenciés constituent le gros de notre effectif (42,68%), suivis des titulaires de masters et d'ingéniorats (22,56%) puis des techniciens supérieurs (13,21%).

Les sujets qui ont le niveau du secondaire constituent un effectif plus faible (9,14%).

Enfin, les pourcentages les plus faibles sont ceux, dans l'ordre décroissant, des titulaires de magistères (4,26%), des sujets du niveau moyen (4,06%) et des titulaires de doctorats (4,06 %).

2-5 Répartition par types d'emplois occupés

Tableau n°7 : Répartition des sujets de l'enquête par types d'emplois occupés

Type d'emploi	Nombre	Pourcentage
CDI	110	22,35
CDD	141	28,65
Pré-emploi	170	34,55
Autres	71	14,43
Total	492	100

La répartition par types d'emplois montre une nette prédominance des sujets occupant des pré-emplois (34,55 %).

Ceux ayant des contrats à durée déterminée (CDD) occupent la deuxième place avec une fréquence de 28,65% ; les sujets ayant des contrats à durée indéterminée (CDI) viennent en troisième place (22,35) et enfin ceux occupant d'autres types d'emploi (intérim, vacations etc.) représente le plus petit pourcentage (14,43%).

2-6 Répartition selon l'expérience professionnelle

Tableau n°8 : Répartition des sujets selon l'expérience professionnelle.

Expérience professionnelle	Nombre	Pourcentage
Aucune	95	19,30
Moins de 2 ans	111	22,56
Entre 2 et 5 ans	127	25,81
Plus de 5 ans	159	32,31
Total	492	100

Le tableau nous indique que les personnes ayant plus de 5 ans d'expérience professionnelle constituent le plus grand effectif (32,31%) et que les effectifs diminuent en même temps que les durées de l'expérience professionnelle : 25,81% ont entre 2 et 5 ans d'expérience professionnelle, 22,56% moins de 2 années et enfin 19,30% n'ont aucune expérience professionnelle.

III Les techniques d'investigation

1-Dans la pré-enquête

Dans la pré-enquête nous nous sommes basée essentiellement sur la documentation et les entretiens.

1-1 La documentation

Elle a été pour nous une source appréciable d'informations sinon sur le problème tel que nous l'avons formulé du moins sur les problèmes connexes (problèmes liés au travail d'une manière générale, gestion de ressources humaines, flexibilité de l'emploi etc.).

La consultation de certains documents plus spécifiques (états, revues...) nous a rendu compte du phénomène dans sa réalité et de son ampleur tant dans notre pays que dans d'autres.

1-2 Les entretiens

Nous avons utilisé cette technique avec des responsables d'entreprises (Sonelgaz, Toyota, Sovac), avec des responsables du Ministère du Travail et de la Protection Sociale et enfin avec des jeunes.

Avec les responsables d'entreprises, le thème de l'emploi et particulièrement de l'emploi précaire a été abordé sous l'angle de son utilisation dans la gestion des ressources humaines, des avantages qu'il y apporte et aussi de ses inconvénients.

Avec les responsables du Ministère du travail et de la Protection sociale, les entretiens nous ont surtout permis d'estimer l'ampleur du phénomène de recours au CDD et le problème de sa conformité à la réglementation en vigueur. La question de la tendance croissante à la dépermanisation des emplois a été également soulevée.

Les jeunes avec lesquels nous avons eu des entretiens ne font pas partie de l'échantillon enquêté mais sont impliqués dans l'objet de notre recherche. Nous avons tenu à faire ces quelques entretiens exploratoires car les sujets y dévoilent plus facilement et plus spontanément des réflexions qu'ils n'aiment pas mettre par écrit dans le cadre d'un questionnaire standardisé.

Ainsi, certains jeunes faisant partie de notre entourage (parents, amis) ou étudiants ou autres de différents milieux ont discuté librement et sans restriction sur le sujet qui nous intéresse. Les discussions ont été axées plus particulièrement sur leurs vécus, leurs représentations et leurs réactions dans un contexte où l'emploi précaire prend de l'ampleur.

Ces entretiens ont ainsi contribué à nous faire découvrir les aspects à prendre en considération dans l'investigation systématique et nous ont

aiguillée vers nos hypothèses de travail.

2-Dans l'enquête

Dans le but de mettre à l'épreuve nos hypothèses nous avons procédé au travail de vérification à l'aide d'un ensemble d'outils traditionnellement utilisés par de nombreux chercheurs à savoir le questionnaire et une batterie d'échelles mesurant l'efficacité personnelle, le lieu de contrôle, l'optimisme et le stress.

2-1 Le questionnaire

1°) Les motifs du choix

S'agissant d'observation indirecte (l'observation directe pouvant difficilement cerner les représentations sociales, le vécu...) donc mettant dans l'obligation de s'adresser au sujet enquêté pour obtenir les informations recherchées, nous avons le choix entre le questionnaire et l'entretien.

Les raisons suivantes nous ont poussée à opter pour le questionnaire.

- Les contours de notre objet d'investigation sont assez précis dans la mesure où il s'appuie sur des notions et des pratiques préalablement identifiées.
- Le cadre de référence (contexte de précarité de l'emploi) externe au sujet est bien défini.
- Les variables à étudier, identifiées lors de la pré-enquête, déterminent la direction de notre exploration et limitent le nombre de nos hypothèses.
- L'intérêt de notre investigation ne va pas à l'individualité en tant que telle mais s'inscrit dans la perspective d'un schéma itératif de corrélations entre les différentes variables considérées.
- Enfin, notre recherche s'accompagnant d'un souci de mesure ou tout au moins d'évaluation et l'ensemble des données étant relativement

important, une certaine structuration des procédures et la standardisation du recueil de l'information s'imposent.

Ces précisions ne nous font pas perdre de vue les lacunes de cette technique notamment la limitation du champ d'investigation et le manque de profondeur des analyses mais comme le souligne Silverman (1973) « questionnaires, interviews, observation participante, études en laboratoire ont tous leurs avantages et leurs inconvénients. »

2°) Structuration du questionnaire.

Le questionnaire du type auto-administré a été préalablement testé auprès de 40 jeunes répondant aux caractéristiques retenues de l'échantillon (âge, niveau de formation). Dans le souci d'ajuster la formulation des questions, les expressions prêtant à équivoque ont été éliminées et remplacées par d'autres plus appropriées.

De même que certaines questions qui n'ont pas suscité de réponses ont été soit reformulées soit supprimées.

S'agissant du contenu des questions, l'élaboration du questionnaire s'est basée sur les informations fournies par le cadre théorique de notre recherche et sur les résultats de la pré-enquête, particulièrement celle effectuée auprès des jeunes. Ainsi les entretiens menés auprès des différents interlocuteurs nous ont permis de préciser les axes de notre investigation.

Dans sa forme définitive, le questionnaire comprend une brève présentation du cadre, de l'objet et des buts de notre enquête, une partie signalétique (âge, sexe, qualifications) et une liste de 22 questions qui se différencient par le type de réponses qui leur correspondent. Les réponses à certaines d'entre elles se font par oui ou par non.

D'autres questions nécessitent une justification ou une explicitation des réponses, d'autres proposent aux sujets de faire un choix parmi une série de réponses et d'autres enfin sont des questions ouvertes permettant au sujet de définir lui-même le cadre de référence de sa réponse.

Les questions visent particulièrement à déterminer chez les jeunes, le niveau de conscience du phénomène de l'emploi précaire comme composante de leur environnement (questions 1, 2, 6, 20), leurs représentations sociales de l'avenir professionnel dans ce contexte (questions 14, 21), leur vécu psychologique (questions 3,7,8,18,19) et leurs modes d'interaction avec cette situation (questions subsidiaires de la question 19).

2-2 Les échelles de mesure

1°) L'échelle de stress perçu

- L'élaboration

Ce questionnaire a été élaboré par Levenstein et *al.* (1993) pour mesurer l'indicateur de stress perçu (Perceived Stress Index). Le questionnaire comprend trente items se répartissant en deux catégories : directs et indirects. Les items directs qui sont au nombre de 22 sont les suivants : 2,3,4,5, 6,8,9, 11,12,14,15, 16,18,19,20,22,23,24,26,27,28,30.

Les items indirects qui sont au nombre de 8 sont les suivants : 1, 7, 10,13,17,21,25,29.

- La cotation

La cotation se fait à l'aide de notes allant de 1 à 4 suivant respectivement les rubriques suivantes : Presque jamais, parfois, souvent, habituellement et ce pour les items dont l'expression est directe.

La cotation est cependant inversée pour les items indirects allant de 4 à 1 suivant respectivement les rubriques suivantes : Presque jamais, parfois, souvent, habituellement.

L'indicateur de stress perçu est calculé selon l'équation suivante :

$$\text{Indicateur de stress perçu} = \frac{\text{Ensemble des scores bruts} - 30}{90}$$

On obtient le score brut en additionnant toutes les notes obtenues au questionnaire aussi bien pour les items directs qu'indirects. La note obtenue après le calcul de l'indicateur de stress perçu est comprise entre 0 et 1.

La note 0 correspond au niveau de stress le plus bas possible (lowest possible level of stress).

La note 1 correspond au niveau de stress le plus haut possible. (highest possible level of stress).

- Validité du questionnaire

La vérification de la validité du questionnaire a été effectuée en utilisant la validité de construit qui consiste à comparer le questionnaire de stress perçu à d'autres échelles de stress. Cette vérification a montré l'existence d'une corrélation forte estimée à 0,73 avec l'échelle de stress perçu de Cohen et *al.*

- Fidélité de l'épreuve

La cohérence interne du questionnaire a été mesurée en utilisant le coefficient alpha qui a montré une forte cohérence estimée à 0,90.

Par ailleurs, la mesure de la fidélité du questionnaire par la méthode test et retest après une période de huit jours a montré l'existence d'un coefficient élevé de fidélité estimé à 0.82. (Levenstein et *al.*, 1993 in Ait Hamouda, 1999)

- Fidélité de l'épreuve dans la présente étude

La fidélité de l'épreuve a été calculée par la méthode test et retest de 45 étudiants de troisième année de physique à l'université Houari Boumediène de Babezzouar.

La deuxième administration a été effectuée après un intervalle de trois semaines. Il a été procédé ensuite au calcul du coefficient de corrélation entre les résultats de la première et de la deuxième administration qui a donné la valeur de 0.60 qui indique un coefficient significatif au niveau de significativité de 0.01.

2°) L'échelle de l'efficacité personnelle

C'est une échelle de 17 items élaborée par Bouhafs (1999) qui souligne que trois des items ont été extraits de l'Echelle d'Evaluation Personnelle de Bortner elle-même inspirée de celle de Carabalona (1992) et cinq de l'Inventaire des Références d'Emploi (WorkPreference Inventory WPI) d'Amabile (1994) et *al.* D'après ces auteurs, la flexibilité interne de cet inventaire a été évaluée à 0,77.

Les contenus des items se rapportent à différents aspects de l'efficacité tels que perçus par le sujet lui-même : goût de l'effort (1,5,8), esprit de compétition (2,10), efficience (3,14), adaptabilité (4,6,7), rapport aux autres (9,15), persévérance (11), sens de l'organisation (12), aptitude à résoudre des problèmes (13,16,17).

La cotation s'échelonne de 1 à 5 en fonction à l'ensemble des items indique une efficacité personnelle élevée des catégories de réponses suivantes : « Ne sais pas », « entièrement contre », « plutôt contre », « plutôt d'accord » et « entièrement d'accord ».

Les items 5, 7, 9 ont une notation inversée. Une note élevée à l'ensemble des items indique une efficacité personnelle élevée.

La fidélité de l'épreuve, dans la présente étude, a été calculée par la méthode test et retest des 45 étudiants de troisième année de physique de l'université Houari Boumédiène.

La deuxième administration a été effectuée après un intervalle de trois semaines. Le calcul du coefficient de corrélation entre les résultats des deux épreuves a donné la valeur de 0.57 qui indique un coefficient significatif au niveau de significativité de 0.01.

3°) Echelle de locus de contrôle

C'est une adaptation de l'échelle d'Andrisani et Nestel (1976) par Bouhafs (1999) qui souligne que celle-ci a été largement utilisée en psychologie sociale et qu'en Algérie, elle a été notamment utilisée par le

bureau d'études ENORI (1993) et par MokkaDEM(1992). Sa fiabilité interne a été évaluée à 0.75.

Cette échelle adaptée comprend 10 items dont la cotation va de 1 à 5 en fonction de la réponse choisie parmi celles allant de « entièrement contre » à « entièrement d'accord ». Les items 3,6,7,8 et 10 sont notés inversement.

Le contenu des items se rapporte à la manière dont les individus situent, par rapport à eux, le contrôle des événements et à la part de leur responsabilité qu'ils y perçoivent.

Si la note à l'ensemble des items est basse, le locus est « interne », ce qui veut dire que l'individu se perçoit comme étant responsable des conséquences de ses actes.

Si la note est élevée, le locus est externe, c'est-à-dire, que l'individu attribue la responsabilité des événements qui lui arrivent à des facteurs externes tels que la chance, le hasard, les autres ou la fatalité.

Concernant la fidélité de l'échelle dans la présente étude, de même que pour l'échelle de l'efficacité personnelle, elle a été calculée par la méthode test et retest sur les mêmes étudiants après le même intervalle de temps soit trois semaines.

Le calcul du coefficient de corrélation entre les résultats des deux administrations de l'épreuve a donné la valeur de 0.68 qui indique un coefficient significatif au niveau de significativité de 0.01.

4°) L'échelle d'évaluation de l'optimisme

Selon Scheier et Carver (1985) la disposition à l'optimisme est un trait stable de la personnalité. Elle est basée sur les attentes générales des personnes et influe sur la façon dont les gens régularisent leurs actions face à des difficultés ou à des situations stress. Afin d'évaluer l'optimisme, Scheier et Carver ont créé en 1985 le Life Orientation Test (LOT). Ce test a été révisé en 1994 (Scheier et *al.*).

La version définitive ou LOT-R comprend six énoncés d'évaluation personnelle ainsi que quatre énoncés inclus à titre de leurres. Parmi les

énoncés d'évaluation personnelle, trois traitent spécifiquement des attentes générales des gens à l'égard des conséquences positives et les trois autres de leurs attentes générales à l'égard des conséquences négatives. En se basant sur leur expérience personnelle, les personnes doivent choisir leurs réponses sur une échelle allant de zéro (totalement en désaccord) à quatre (totalement d'accord).

Pour la notation du LOT-R, on commence par inverser l'échelle pour les trois énoncés négatifs puis on additionne les résultats des six énoncés. Les résultats des quatre énoncés inclus à titre de leurres ne sont pas comptabilisés. Le résultat final au LOT-R se situe entre 0 et 24.

Cependant le LOT-R rédigé en anglais et issu de la culture américaine est difficile à utiliser par les chercheurs d'expression française dans les milieux francophones. Pour remédier à ce problème, Trottier et ses collaborateurs (2008) ont réalisé deux études. La première avait pour but la traduction en français et l'évaluation de l'équivalence transculturelle du LOT-R. La deuxième avait pour objet l'analyse des qualités psychométriques de la version française du LOT-R.

Le LOT-R a été traduit en français en suivant les différentes étapes du processus de validation transculturelle établi par Vallerand (1989).

Les qualités psychométriques de cette version française, validées auprès de 204 étudiants, se sont avérées satisfaisantes. Le coefficient de cohérence interne égal à 0,76 est proche de celui obtenu par Scheier et *al.* dans la version en anglais et qui était de 0,78. La fidélité test-retest à cinq semaines d'intervalle a un coefficient de 0,74 ce qui d'après les auteurs de l'étude, « suggère une stabilité temporelle acceptable de l'instrument en français, tout comme sa version originale ».

S'agissant des analyses factorielles confirmatoires, elles indiquent que la version française possède une structure similaire à la version originale de l'instrument. Shankland et Martin-Krumm (2012) en concluent que « cet outil peut donc être utilisé auprès d'une population francophone dans le cadre de recherches et de la pratique ». Cette dernière version du LOT-R se trouve en annexe dans notre étude.

La fidélité de l'épreuve dans la présente étude a été évaluée par la méthode test et retest par A. Fadli (2017) dans une étude effectuée sur un échantillon de 75 jeunes. L'échelle leur a été administrée à deux reprises à trois semaines d'intervalle.

Le calcul du coefficient de corrélation entre les résultats des deux épreuves a donné la valeur de 0.78 qui indique un coefficient significatif au niveau de significativité de 0.01.

PRESENTATION ET

ANALYSE DES RESULTATS

Il s'agit de la confrontation des résultats observés dans l'enquête aux résultats attendus dans nos hypothèses et de l'appréciation par là-même de la mesure dans laquelle celles-ci ont été ou non confirmées.

1- Résultats de la première hypothèse:

Dans notre première hypothèse nous avons supposé que le contexte de précarité de l'emploi a un impact sur les représentations sociales des jeunes quant à leur avenir professionnel.

Le tableau ci-dessous nous donne les résultats obtenus à ce sujet.

Tableau n°9 : Résultats du test de Khi² (χ^2) d'ajustement à une loi uniforme sur les représentations sociales des jeunes quant à leur avenir professionnel : représentations sociales négatives de l'avenir professionnel et représentations sociales positives de l'avenir professionnel.

Variables Données statistiques	Représentations sociales de l'avenir professionnel				Ensemble		Valeur de Khi ² (χ^2)	Valeur significatif de Khi ² (χ^2) P	Niveau de signification	signification
	Négatives		Positives		F	%				
	F	%	F	%						
		325	66.1 %	167	33.9 %	492	100 %	50.740	0.000	0.05

F : fréquence

La lecture du tableau n°9 nous révèle que 66.10% des jeunes ont des représentations sociales négatives de leur avenir professionnel et que 33.90% des jeunes ont des représentations sociales positives de leur avenir professionnel.

Le tableau n°9 montre également que la valeur de Khi² (χ^2) = 50.740 est significative statistiquement car la valeur significative du Khi² (χ^2) p =

0.000 est inférieure au niveau de signification choisi ($\alpha = 0.05$), P-value=0.000 < $\alpha = 0.05$.

Nous rejetons donc l'hypothèse nulle et nous acceptons l'hypothèse alternative qui stipule qu'il y a une adéquation ou ajustement entre les fréquences réalisées et les fréquences attendues par rapport à la qualité des représentations sociales des jeunes quant à leur avenir professionnel.

Ces résultats indiquent que la plupart des jeunes algériens de notre échantillon ont des représentations sociales négatives de leur avenir professionnel. Ce qui nous mène à conclure que notre première hypothèse semble confirmée.

2- Résultats de la deuxième hypothèse

Dans notre deuxième hypothèse nous nous attendions à ce qu'il y ait une corrélation entre la qualité des représentations sociales et la perception de stress en ce sens que les représentations sociales négatives de l'avenir professionnel seraient corrélées avec une perception de stress élevé alors que les représentations sociales positives de l'avenir professionnel seraient corrélées avec une perception de stress peu élevé.

Les résultats obtenus dans l'enquête sont exposés dans le tableau ci-dessous.

Tableau n°10 : Croisement entre les variables suivantes : représentations sociales de l'avenir professionnel et perception de stress, et valeur de χ^2 (χ^2)

Variables Données statistiques	Perception de stress				Total		Valeur de χ^2 (χ^2)	ddi	Valeur significative de χ^2 P	Niveau de Significativité	Significativité
	peu élevé		élevé		F	%					
	F	%	F	%							
RS négatives de l'avenir professionnel	95	29.2 %	230	70.8 %	325	100 %	90.528	1	0.000	0.05	Significatif
RS positives de l'avenir professionnel	124	74.3 %	43	25.7 %	167	100 %					
Total	219	44.5 %	273	55.5 %	492	100 %					

RS : Représentations sociales F : Fréquence

Dans ce tableau, les variables représentations sociales de l'avenir professionnel et perception de stress sont croisées (2lignes x 2 colonnes) : d'une part, pour la variable perception de stress, une colonne pour la perception de stress peu élevé et une colonne pour la perception de stress élevé et d'autre part, pour la variable représentations sociales de l'avenir professionnel, une ligne pour les représentations sociales négatives et une ligne pour les représentations sociales positives.

Une simple lecture nous révèle que seulement 29.2% des jeunes qui ont des représentations sociales négatives de leur avenir professionnel ont une perception de stress peu élevé contre 70.8% qui ont une perception de stress élevé. Par contre 74.3% des jeunes qui ont des représentations sociales positives de leur avenir professionnel ont une perception de stress peu élevé contre 25.7% qui ont une perception de stress élevé.

Ce tableau montre également que la valeur de χ^2 (χ^2)=90.528 est significative statistiquement car la valeur significative du χ^2 (χ^2) $p=0.000$ est inférieure au niveau de signification choisi ($\alpha =0.05$), $P\text{-value}=0.000 < \alpha = 0.05$. Par conséquent nous rejetons l'hypothèse nulle et nous acceptons l'hypothèse alternative qui stipule qu'il y a une association significative entre la qualité des représentations sociales de l'avenir professionnel et la perception de stress chez les jeunes.

Il ressort donc que les jeunes qui ont des représentations sociales négatives de leur avenir professionnel ont une perception de stress élevée, et qu'au contraire les jeunes qui ont des représentations sociales positives de leur avenir professionnel ont une perception de stress peu élevée.

En d'autres termes, nous pouvons dire que la qualité des représentations sociales n'est pas indépendante de la perception de stress.

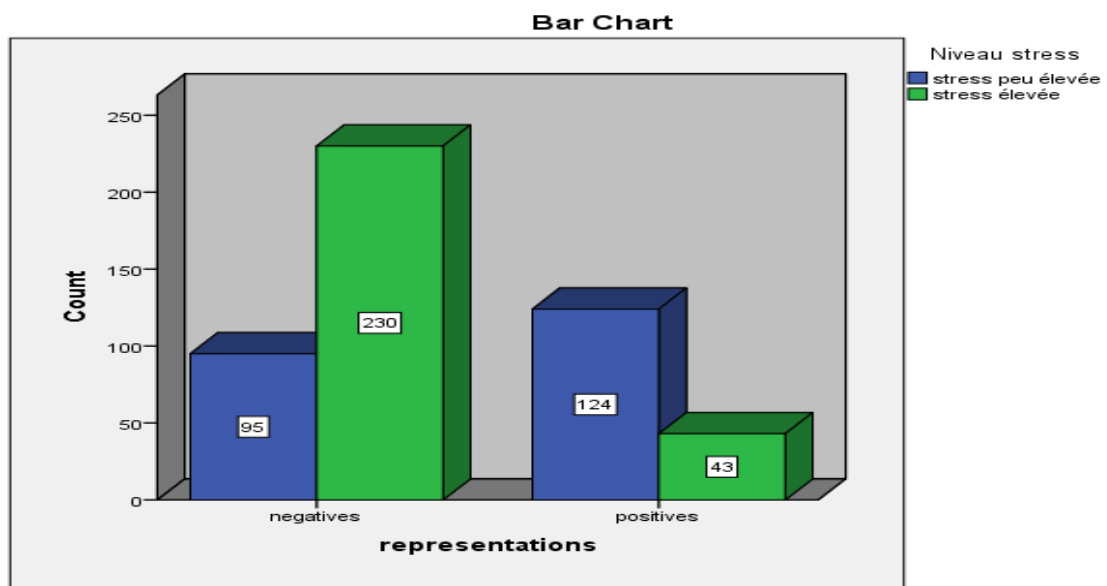


Figure n°3 : Relation entre la qualité des représentations et la perception de stress.

Nous en concluons que la deuxième hypothèse semble confirmée.

3- Résultats de la troisième hypothèse:

Dans la troisième hypothèse nous avons présumé que certaines caractéristiques de la personnalité telles que l'efficacité personnelle, le lieu de contrôle et l'optimisme peuvent moduler la perception de stress.

Cette hypothèse se divise en trois hypothèses partielles qui sont :

Première hypothèse partielle : un sentiment d'efficacité personnelle élevé est corrélé avec un niveau de stress perçu peu élevé alors qu'un sentiment d'efficacité personnelle peu élevé est corrélé avec un niveau de stress perçu élevé.

Deuxième hypothèse partielle : un lieu de contrôle interne est corrélé avec un niveau de stress perçu peu élevé tandis qu'un lieu de contrôle externe est corrélé avec un niveau de stress perçu élevé

Troisième hypothèse partielle : un degré élevé d'optimisme est corrélé avec un niveau de stress perçu peu élevé alors qu'un faible degré d'optimisme est corrélé avec un niveau de stress perçu élevé.

3-1 Résultats de la première hypothèse partielle.

Il y a une corrélation entre l'efficacité personnelle et la perception de stress chez les jeunes.

Tableau n°11 :Relation entre les variables efficacité personnelle et perception de stress.

Données statistiques Variables	N	Valeurcoefficientde corrélation de Pearson « r »	Valeur significative du coefficient de corrélation de Pearson « p »	Niveau de significativité	Significativité
Efficacité personnelle / perception de stress	492	-0 .162	0.000	0.01	Significatif

Le tableau n°11 montre que la valeur du coefficient de corrélation de Pearson ou r , ici $r = -0.162$, est significatif statistiquement car la valeur significative du coefficient de corrélation de Pearson ou p, ici $p = 0.000$,

est inférieure au niveau de signification choisi ($\alpha = 0.01$) ; $P\text{-value} = 0.000 < \alpha = 0.01$ Nous rejetons donc l'hypothèse nulle et nous acceptons l'hypothèse alternative qui stipule qu'il y a une corrélation entre l'efficacité personnelle et la perception de stress chez les jeunes.

Comme le coefficient de corrélation de Pearson ou r est négatif ($r = -0.162$), plus le sentiment d'efficacité personnelle est élevé, moins le niveau de stress perçu est élevé. Inversement, nous pouvons dire que moins le sentiment d'efficacité personnelle est élevé plus le niveau de stress perçu est élevé.

Nous en concluons que la première hypothèse partielle semble confirmée.

3-2 Résultats de la deuxième hypothèse partielle

Le lieu de contrôle est corrélé avec le niveau de stress perçu chez les jeunes.

Tableau n°12 : Croisement entre les variables lieu de contrôle et niveau de stress perçuet valeur de $\text{Khi}^2(\chi^2)$.

Variables	Données statistiques	Perception de stress				Total		Valeur de $\text{Khi}^2(\chi^2)$	Ddi	Valeur significative de $\text{Khi}^2(\chi^2)$ P	Niveau de significativité	Significativité
		Peu élevé		Elevé		F	%					
		F	%	F	%							
Lieu de contrôle interne		114	50.2 %	113	49.8 %	227	100 %	5.560	1	0.018	0.05	Significatif
Lieu de contrôle externe		105	39.6 %	160	60.4 %	265	100 %					
Total		219	44.5 %	273	55.5 %	492	100 %					

F : fréquence

Dans le tableau n°12 les variables lieu de contrôle et perception de stress sont croisées (2lignes x 2 colonnes) : d'une part, pour la variable perception de stress une colonne pour la perception de stress peu élevé et une colonne pour la perception de stress élevé, et d'autre part pour la variable lieu de contrôle une ligne pour le lieu de contrôle interne et une ligne pour le lieu de contrôle externe.

Une simple lecture de ce tableau nous révèle que 50.2% des jeunes qui ont un lieu de contrôle interne, ont une perception de stress peu élevé contre 49.8% qui ont une perception de stress élevé et que 39.6% des jeunes qui ont un lieu de contrôle externe ont une perception de stress peu élevé contre 60.4% qui ont une perception de stress élevé.

Ce tableau nous montre également que le résultat de la valeur de χ^2 (χ^2) = 5.560 est significatif statistiquement car la valeur significative du χ^2 (χ^2) $p = 0.018$ est inférieure au niveau de signification choisi ($\alpha = 0.05$) ; $P\text{-value} = 0.018 < \alpha = 0.05$. Nous rejetons donc l'hypothèse nulle et nous acceptons l'hypothèse alternative qui stipule qu'il y a une corrélation significative entre le lieu de contrôle et le niveau de stress perçu chez les jeunes.

Il s'avère donc que les jeunes qui ont un lieu de contrôle interne ont une perception de stress peu élevée et qu'au contraire les jeunes qui ont un lieu de contrôle externe ont une perception de stress élevée.

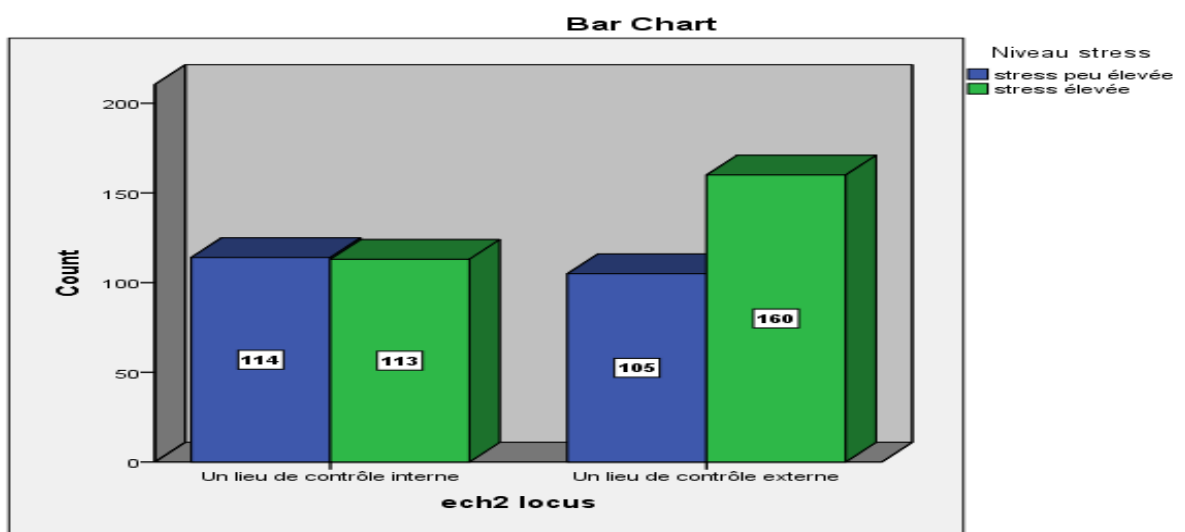


Figure n°4 : Relation entre le locus de contrôle et la perception de stress.

Ces résultats nous autorisent à penser que la deuxième hypothèse partielle est confirmée.

3-3 Résultats de la troisième hypothèse partielle

Il y a une corrélation entre l'optimisme et la perception de stress chez les jeunes.

Tableau n°13 : Relation entre les variables optimisme et perception de stress.

Données statistiques Variables	N	Valeur coefficient de corrélation de Pearson « r »	Valeur significative du coefficient de corrélation de Pearson « p »	Niveau de significativité	Significativité
Optimisme / perception de stress	492	-0.178	0.000	0.01	significatif

Le tableau n°13 montre que la valeur du coefficient de corrélation de Pearson ou r, ici $r = -0.178$, est significative statistiquement car la valeur significative du coefficient de corrélation de Pearson ou p, ici $p = 0.000$, est inférieure au niveau de signification choisi ($\alpha = 0.01$); $P\text{-value} = 0.000 < \alpha = 0.01$. Nous rejetons donc l'hypothèse nulle et nous acceptons l'hypothèse alternative qui stipule qu'il y a une corrélation entre l'optimisme et la perception de stress chez les jeunes.

Comme le coefficient de corrélation de Pearson ou r est négatif ($r = -0.178$), plus le degré d'optimisme est élevé, moins le niveau de stress perçu est élevé. Autrement dit plus le degré d'optimisme est faible et plus le niveau de stress perçu est élevé.

Nous en concluons que la troisième hypothèse partielle semble confirmée.

4- Résultats de la quatrième hypothèse.

Certaines caractéristiques socio-économiques telles que le soutien social perçu peuvent moduler le niveau de stress perçu ou autrement dit

il y a une corrélation entre le soutien social perçu et le niveau de stress perçu chez les jeunes.

Tableau n°14 : Croisement entre les variables soutien social perçu et perception de stress et valeur de χ^2 (χ^2).

Variables Données statistiques	Perception de stress				Total		Valeur de χ^2 (χ^2)	Ddi	Valeur signifi- cative de χ^2 P	Niveau de signifi- cativité	Signif- icativité
	Peu élevé		Elevé		F	%					
	F	%	F	%							
Absence de soutien social perçu	75	38.9 %	118	61.1 %	193	100 %	4.206	2	0.122	0.05	non significatif
Soutien social perçu	110	48.7 %	116	51.3 %	226	100 %					
Sans réponse	0	0%	0	0%	73	100 %					
Total	219 185	44.5 %	273 234	55.5 %	492	100 %					

Dans ce tableau, les variables soutien social et perception de stress sont croisées (2 lignes x 2 colonnes) : d'une part, pour la variable perception de stress une colonne perception de stress peu élevé et une colonne perception de stress élevé et d'autre part, pour la variable soutien social une ligne pour l'absence de soutien social perçu et une ligne pour le soutien social perçu.

Une simple lecture nous révèle que 38.9% des jeunes qui ne perçoivent pas de soutien social ont une perception de stress peu élevé contre 61.1% qui ont une perception de stress élevé et que 48.7% des jeunes qui perçoivent un soutien social ont une perception de stress peu élevé contre

51.3% qui ont une perception de stress élevé. Il faut signaler par ailleurs que 73 jeunes de l'échantillon n'ont pas eu de réponse sur cette question.

Le tableau n°14 montre également que la valeur de $\chi^2 = 4.206$ n'est pas significative statistiquement car la valeur significative du χ^2 $p = 0.122$ est supérieure au niveau de signification choisi ($\alpha = 0.05$), $P\text{-value} = 0.122 > \alpha = 0.05$

Nous acceptons donc l'hypothèse nulle et nous rejetons l'hypothèse alternative qui stipule qu'il y a une corrélation entre le soutien social et le niveau de stress perçu chez les jeunes. Comme le montre la figure ci-dessous le soutien social paraît indépendant de la perception de stress.

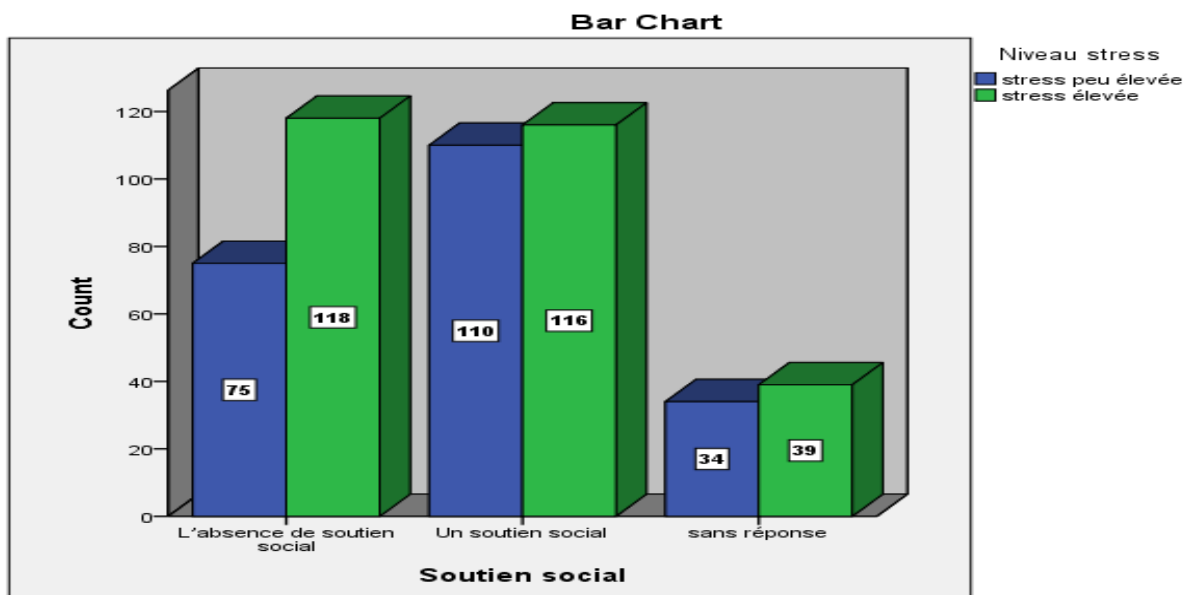


Figure n°5 : Relation entre le soutien social perçu et le stress perçu.

Nous en concluons que notre quatrième hypothèse n'est pas confirmée.

**DISCUSSION DES
RESULTATS**

Après avoir présenté les résultats obtenus dans notre enquête et les traitements statistiques dont ils ont fait l'objet, nous allons, dans cette partie, essayer de les discuter à la lumière des travaux effectués par différents chercheurs dans des domaines sinon similaires du moins qui s'en rapprochent. Nous verrons ainsi dans quelle mesure nos résultats vont dans le sens de ceux obtenus dans différentes recherches dont certaines sont présentées dans la partie théorique de notre travail.

1- Discussion des résultats de la première hypothèse

Cette première hypothèse qui stipule qu'il y a un impact du contexte de précarité de l'emploi sur les représentations sociales des jeunes quant à leur avenir professionnel semble confirmée. Ce contexte, comme le souligne l'OIT cité par Taracena (2001), se caractérise par une augmentation du chômage, une perte de sécurité dans l'emploi, une restriction dans le développement professionnel des travailleurs périphériques et temporaires.

Le travail précaire sous plusieurs formes (contrats à durée déterminée, contrats saisonniers, contrats intermittents, préemplois etc.) s'étend à tous les secteurs et les possibilités d'emploi deviennent moins sûres. C'est dans ce contexte d'incertitude de l'emploi que le jeune doit construire son avenir professionnel en explorant les possibilités offertes et comme le soulignent de nombreux auteurs dont Super et Bachrach (1957), le contexte où vit l'individu joue un rôle important dans sa manière d'envisager l'avenir et dans son acquisition d'attitudes de planification.

Pour Super (1990), la représentation de la carrière par le jeune dépend de l'interaction dynamique des variables relatives à l'environnement dont l'économie et le marché du travail avec les caractéristiques personnelles des individus.

Castel (2006), également, met l'accent sur l'influence du contexte dans la conception d'un projet professionnel et souligne que l'absence de sécurité de l'emploi entrave la représentation de l'avenir.

D'autres auteurs vont plus loin encore et soulignent le caractère pessimiste des représentations des jeunes dans un contexte de précarité de l'emploi. Dortier (2009) rapporte cela au fait que leur parcours professionnel leur apparaît comme plus chaotique, fait de périodes

d'activité entrecoupées de périodes d'inactivité et que par conséquent il est pratiquement impossible de concevoir un plan de carrière.

Barus-Michel (1998) explique le pessimisme de ces représentations par le fait que ces "petits boulots" ne peuvent donner une vraie reconnaissance sociale et ni, par là-même, le sentiment pour le jeune d'être intégré à la société. Comme le montrent d'autres études, la position professionnelle occupe un rôle central dans la construction d'identité en ce sens que le travail inscrit l'individu dans un secteur de la vie sociale avec ses règles, ses pratiques et tout ce qu'il implique de références et de relations sociales.

La précarité et l'insécurité de l'emploi sont d'autant plus mal vécues que le travail, comme le montrent de nombreuses recherches, revêt une grande importance aux yeux des individus. Bouffartigue et Eckert (1997) ont ainsi montré qu'il reste la seconde valeur juste après la famille.

La représentation de l'avenir et la formation de projets sont tributaires du présent car, comme le note Guichard (1993), l'élaboration représentative de la situation présente oriente la construction d'un projet. Huez (2001) souligne la nécessité de s'interroger sur les contraintes du travail à l'heure actuelle et sur ses aspects incompréhensibles en matière de sécurité, de qualité et de sûreté et qui doivent être repérés comme signaux d'alerte. Les représentations sociales, particulièrement celles des jeunes qui n'ont pas connu d'autres modalités de travail, peuvent donc en être affectées négativement et compliquer voire décourager leurs tentatives d'insertion dans la vie active.

2- Discussion des résultats de la deuxième hypothèse

Dans la deuxième hypothèse nous avons supposé qu'il y a une corrélation entre la qualité des représentations sociales de l'avenir professionnel et la perception de stress en ce sens que les représentations sociales négatives sont corrélées avec une perception de stress élevé et que les représentations sociales positives sont corrélées avec un stress perçu peu élevé. Les résultats obtenus dans l'enquête confirment cette hypothèse et montrent qu'il y a une corrélation significative entre la qualité des représentations sociales de l'avenir professionnel et la perception de stress. Ces résultats vont dans le sens des définitions et analyses des

représentations sociales faites par différents auteurs qui soulignent que celles-ci recèlent une dimension affective.

Amerio (1989) insiste sur le fait qu'en plus de concevoir les événements sociaux, les représentations sont sous-tendues par des réactions affectives, des états d'âme et des émotions.

Campos et Rouquette (2000), dans leur définition de la représentation sociale, considèrent qu'elle est une connaissance structurée de la réalité sociale certes mais qui ne saurait être coupée d'investissements affectifs.

De même, pour Dortier(1999), les représentations ne sont pas des images neutres du monde mais donnent au contraire une charge émotive aux choses et leur attribuent une valeur positive ou négative. C'est en ce sens qu'en plus de leur rôle de servir de grille de lecture du réel, elles ont aussi une fonction évaluative. Cette dernière porte également sur les exigences de l'environnement et sur les possibilités qu'a un individu d'y répondre. C'est au cours de ce processus d'évaluation que l'individu peut percevoir une incapacité à faire face à une situation donnée même si celle-ci n'est encore qu'à l'état de menace. Comme le précise Kelly, chaque individu a la capacité de se représenter les événements et de construire un système capable de les anticiper. En effet les individus construisent le sens des expériences qu'ils vivent et leur mode de perception du monde se façonne au fur et à mesure des transactions avec l'environnement. Cependant les individus n'accordent pas la même importance à un événement donné dans la mesure où ils diffèrent dans leur construction des événements, leur interprétation et leur évaluation. De ce fait, les implications anticipées d'un même événement peuvent différer complètement d'un individu à l'autre.

Pour Beck (1984), l'individu analyse et interprète les stimuli en se basant sur des structures d'organisation appelées "schémas". Il développe des systèmes de croyances qui naissent de ses communications personnelles internes ou dialogue interne. A partir de ces croyances il élabore des schémas qui vont déterminer la perception et l'interprétation des diverses expériences qu'il va vivre. Une transaction stressante est le résultat d'analyses, d'interprétations et d'évaluations successives de données de la situation et aussi des risques, des coûts et des avantages de telle réponse ou de telle autre. A la suite de cette évaluation et selon son

interprétation de la situation, il se mobilise en vue de mettre en acte le comportement choisi. La force mobilisée et développée à cet effet est appelée «inclinaison comportementale». Son intensité reflète le degré de l'arousal qui est l'activation physiologique correspondant au niveau d'excitabilité sensorielle et corticale. L'interprétation ou la construction personnelle que fait l'individu de la situation détermine l'inclinaison comportementale et la réponse affective. Les stimuli ne sont pas nocifs par eux-mêmes mais s'ils sont considérés comme tels. Si par ailleurs l'inclinaison comportementale ne se traduit pas par de l'action, l'arousal reste intense et l'individu tend à éprouver du stress. Pour Beck, les individus possèdent un certain nombre de régions sensibles au stress. S'il est exposé à une situation qu'il considère comme menaçante, l'individu réagit par une forme de pensée brutale et catégorique, caractéristique du processus cognitif primaire. En résulte une mobilisation comportementale et affective dont la durée ou l'intensité rendent les schémas idiosyncrasiques hyperactifs et inadaptés. Ces schémas inadaptés sont renforcés par les informations congruentes traitées préférentiellement, ce qui donne lieu à des dysfonctions cognitives et de la souffrance pouvant entraîner des perturbations physiologiques. Ces perturbations ne résultent pas seulement d'événements traumatiques mais aussi de stressseurs chroniques ou intermittents. Beck souligne que l'hyperactivité des schémas idiosyncrasiques peut conduire ces derniers à devenir autonomes et sous l'influence de stimuli internes. Le mode d'interprétation et d'évaluation devient alors rigide et stéréotypé et même les situations neutres peuvent être interprétées comme dangereuses poussant les sujets à faire preuve d'hypervigilance.

Pour notre part, nous pensons que les jeunes enquêtés dans notre étude anticipent leur précarité, projetant dans le temps, des périodes de travail épisodique qui interdisent tout projet personnel qui fructifierait les expériences acquises, des périodes de travail entrecoupées de périodes de chômage plus ou moins longues pouvant léser leurs intérêts vitaux. La perspective des difficultés d'insertion accompagnées de compétition et de concurrence n'est pas pour les rassurer.

Rodgers et Rodgers (1989) ont défini le travail précaire comme étant lié à quatre paramètres : le degré de certitude d'un travail à plus ou moins long terme, le degré de contrôle des conditions de travail, du salaire et du

rythme, l'étendue de la protection des travailleurs et le revenu. «Le concept de précarité implique instabilité, manque de protection, insécurité et vulnérabilité sociale et économique.»

Pour Morice et Potot (2010) le terme «précarité» vise le premier point de la définition selon Rogers et Rogers à savoir «le degré de certitude d'un travail à plus ou moins long terme», c'est-à-dire son insécurité. « "Précaire signifie peu sûr, peu fermement établi", "susceptible de cesser" ». Ils soulignent plus loin la probabilité d'un lien de causalité entre l'emploi précaire et la vulnérabilité. «C'est probablement l'emploi précaire qui aide à la création de la vulnérabilité. Il limite les opportunités de projets à long terme : il faut saisir toute occasion de travailler car elle peut ne pas se représenter de sitôt. Il se peut que ce soit précisément la cause de l'"hyperactivité" (impératif d'adaptation à une disponibilité constante), de l'"instabilité" (expérience continuelle de la mobilité) et de l'"épuisement moral" (l'émotion comme élément de contrôle de l'employabilité et autres dépendances).»

Mauger (1998), pour sa part, parle de la peur des jeunes de ne pas s'insérer dans un contexte de précarité croissante du salariat et des coûts que cela implique en termes de dépendance économique : «Cette peur est liée très fortement aux risques et aux coûts du différenciel [...] Chômage et précarité professionnelle ont pour conséquences évidentes, pour la plupart, la prolongation indéfinie de la dépendance économique par rapport à la famille d'origine.» Les jeunes restent ainsi dans un état de protection de la part des parents ou de dépendance économique par rapport au conjoint. Dans les deux cas, cela «aboutit à l'éternisation du statut de mineur, c'est-à-dire de personne dépendant économiquement de quelqu'un d'autre.»

Vulbeau (2000) souligne également la peur des jeunes de cet espace d'attente de l'insertion qu'il qualifie de particulièrement labyrinthique et qui ne leur permet pas de capitaliser l'expérience dont ils ont besoin pour trouver un emploi : «C'est dans cet espace que des jeunes font des petits boulots, des stages, du travail au noir, ont des temps de vide, parfois des vacances...en tout cas rien qui mis bout à bout parviendra à former de façon cohérente la fameuse "expérience" dont sont friands les employeurs.[...] La peur porte sur un espace indéfini qui peut durer également de manière indéfinie.»

Bernard Eme (2006) évoque les pathologies sociales de la reconnaissance sous-jacentes au mal-être des jeunes dans un contexte de précarisation salariale et de désaffiliation : «Que peut signifier "être reconnu" lorsqu'on est renvoyé au "no future" de la précarité ou de la mise hors-jeu ? N'est- on pas devant le tragique paradoxe d'une société qui ne cesse d'exiger l'implication performante et concurrentielle de ses membres, mais dont les mécanismes de reconnaissance se trouvent grippés ?» Le risque d'être remercié du jour au lendemain ou d'une heure à l'autre conduit le jeune à «n'être rien, à ne pas compter dans les jeux sociaux, à être sans qualité aucune.» Les missions d'intérim et autres petits boulots sont vécus comme des mises à l'épreuve qui ne garantissent nullement une embauche : «L'intérimaire demeure en suspens, dans un vide silencieux qu'il retourne souvent contre lui-même dans une culpabilité peu "nommable" ou une honte qui envahit jusqu'à sa vie de famille, où il sent n'être rien...»

Une autre caractéristique du contexte de précarité de l'emploi susceptible d'être source de stress est l'exigence élevée de polyvalence afin d'échapper au chômage. Pour P. Loo, H. Loo et A. Galinowski (2003) la «conjoncture économique avec la menace sur l'emploi est déjà source d'inquiétude, même d'angoisse. Le chômage, cassure professionnelle, avec l'inactivité, la précarité matérielle, le sentiment d'une injuste exclusion, de déchéance sociale et les humiliantes contraintes imposées par l'ANPE, est une situation de stress.» Ces auteurs soulignent plus loin que la peur du lendemain et la hantise du chômage concernent tout un chacun.

Une autre source de stress pourrait être liée au fait que les jeunes appréhendent l'éventualité d'un statut au travail qui leur serait défavorable s'ils ne peuvent accéder qu'à un emploi précaire. Lallement (1994), s'appuyant sur les résultats d'une enquête sur les conditions d'emploi dans le commerce montre que les conditions d'emploi et les types de contrats de travail sont à l'origine d'un certain nombre de clivages sociaux fondamentaux dans l'entreprise. Cette recherche montre, en effet, que la plupart des éléments qui définissent habituellement le statut au travail tels que les salaires, les qualifications, les trajectoires professionnelles etc. dépendent étroitement du statut de l'emploi. Lallement souligne qu'à travail égal et à niveau de formation égal, «on n'a pas la même qualification selon que l'on est employé à temps plein ou à temps partiel, à

durée déterminée ou indéterminée.» Tout comme le travail à temps partiel ou à temps plein, la durée du contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée introduit une hiérarchie des qualifications. Le salaire également n'échappe pas à cette hiérarchie : «à travail égal on ne touche pas la même rémunération selon le statut d'emploi que l'on a.» L'auteur cite l'exemple des vendeurs d'un grand magasin parisien qui sont recrutés à temps plein qui touchent une très conséquente guele tandis que ceux qui sont à temps partiel n'ont qu'une très faible prime forfaitaire et que les saisonniers et les salariés sous contrat à durée déterminée ne touchent ni prime ni guele. Il en conclut que «le marché du travail est aussi le lieu d'un marchandage social où se jouent les statuts des différentes catégories de salarié(e)s, où se constituent les clivages socio-professionnels, où se construisent les frontières de la division sociale et sexuelle du travail, où se modèle la pyramide de la stratification sociale.»

Or l'une des fonctions du travail est plutôt de créer du lien social. Durkheim parle de solidarité organique en ce sens que les individus, bien que différents se retrouvent grâce à la division du travail, lorsqu'elle est bien conçue, dans une situation d'interdépendance. De ce fait ils se sentent reconnus et reliés au reste de la société. Comme le souligne Bolle De Bal (1982) «le travail (l'emploi) constitue une structure de reliance fondamentale : le travail relie la personne du travailleur "extérieurement" à l'ensemble du système de production (reliance socio-culturelle) et "intérieurement" à son instinct de création (reliance psychologique). Avoir un emploi, c'est avoir un sens socio-économique, une existence socio-culturelle, une identité.»

La perspective de ne pas trouver d'emploi ou de trouver un emploi peu durable pourrait ainsi être liée à la peur d'être marginalisé économiquement et socialement. Si, en plus, les jeunes au moment de leur évaluation de la situation, perçoivent une insuffisance de leurs capacités à y faire face ils pourraient, selon plusieurs auteurs, développer une réponse de stress. Celle-ci, en effet, comme le soulignent les tenants des modèles transactionnels du stress, apparaît lorsqu'un déséquilibre existe entre les exigences environnementales et les capacités du sujet à y faire face. Le point de départ de ces modèles est le constat par ces auteurs que non seulement face à des stressseurs identiques les sujets peuvent développer des réactions différentes mais encore qu'un même sujet peut réagir à une situation

stressante de façon variable selon les moments. Ces auteurs (Folkman 1986, Folkman et Lazarus 1988, Steptoe 1990...) en déduisent que le stress ne dépend pas seulement de l'événement ni de l'individu mais d'une transaction entre l'individu et l'environnement. Pour Folkman et Lazarus (1988), deux processus entrent en jeu dans cette transaction : l'évaluation et le coping. L'évaluation porte dans un premier temps sur ce qu'il y a de contraignant ou de menaçant dans la situation et également sur le défi que celle-ci peut constituer avec l'éventualité d'un bénéfice. Selon le cas, cette évaluation peut générer des émotions négatives ou positives. Dans un deuxième temps, l'évaluation porte sur les capacités du sujet à faire face à la situation. Le coping intervient alors par le déploiement, par le sujet, d'efforts cognitifs et comportementaux afin de s'adapter à la situation.

La réussite de cette adaptation dépend aussi bien des caractéristiques de la situation (sa nature, sa complexité, son intensité...) que des caractéristiques des individus, notamment ses caractéristiques psychologiques. Une situation donnée peut représenter une menace pour une personne et une opportunité pour une autre selon la façon dont elle est appréhendée par l'une et par l'autre et ce en fonction de leurs ressources personnelles et des ressources sociales dont elles disposent ou pensent disposer pour la maîtriser. La littérature sur le stress a montré que certaines ressources personnelles et certaines ressources sociales peuvent être considérées comme des modérateurs du stress. Notre enquête a porté sur le sentiment d'efficacité personnelle, le lieu de contrôle et l'optimisme parmi les ressources personnelles et le soutien social parmi les ressources sociales.

C'est ainsi que dans notre troisième hypothèse nous avons supposé que le sentiment d'efficacité personnelle, le lieu de contrôle et l'optimisme peuvent moduler la perception de stress.

3- Discussion des résultats de la troisième hypothèse

-La première sous-hypothèse stipule qu'un sentiment d'efficacité personnelle élevé est corrélé avec un niveau de stress perçu peu élevé tandis qu'un sentiment d'efficacité personnelle peu élevé est corrélé avec un niveau de stress élevé. Les résultats de notre enquête ont montré qu'il y a effectivement une corrélation statistiquement significative entre un

sentiment d'efficacité personnelle élevé et un niveau de stress perçu peu élevé et entre un sentiment d'efficacité personnelle peu élevé et un niveau de stress perçu élevé.

Ces résultats abondent dans le sens de nombreuses recherches portant sur ce sujet et qui montrent que le sentiment d'efficacité personnelle fait référence à la croyance qu'on peut surmonter les effets des influences extérieures, croyance fondée sur ce que l'on pense pouvoir faire avec les compétences qu'on possède plutôt que sur le niveau réel de compétence que l'on a.

Bandura (1977,1986), en introduisant le concept d'auto-efficacité, met l'accent sur son influence sur l'évaluation des actes de l'individu avant qu'il agisse ou abandonne, sur sa vulnérabilité au stress et à la dépression. Ainsi plus le sentiment d'efficacité est élevé plus l'individu interprète les situations difficiles comme gérables et de ce fait, la perception de la divergence (qui est à l'origine du stress) entre les exigences de cette situation et ses capacités à y répondre s'efface.

Bandura (2003) estime que le sentiment d'être efficace dans le contrôle des événements jugés menaçants joue un rôle central dans l'activation de l'anxiété du fait que le sentiment d'efficacité personnelle détermine en grande partie la dangerosité perçue des événements. Il souligne également que plus les croyances d'efficacité personnelle de l'individu sont grandes, plus le choix d'activités et d'environnements qu'il considère sera vaste.

Si on applique cette réflexion aux jeunes, dans un contexte de précarité, l'on peut considérer que ceux ayant un sentiment d'efficacité personnelle élevée ne percevront pas cette situation comme menaçante mais plutôt comme un espace de diverses opportunités qu'ils pourront saisir et exploiter avec succès grâce à leurs capacités.

Pour Bandura (1991), les individus qui croient posséder les capacités pour réussir ont tendance à mobiliser plus d'efforts et à soutenir leurs efforts en vue d'atteindre l'objectif visé. Il considère que le SEP influence la persévérance dans une tâche donnée ou face aux difficultés, le niveau de stress ainsi que les risques de dépression chez les individus.

Dans le domaine de l'enseignement, une étude faite par Chwalisz, Altamaier et Russel (1992) a mis en évidence que les enseignants qui ont un sentiment d'efficacité personnelle élevé consacrent leurs efforts à la

résolution de problèmes lorsqu'ils sont confrontés à des stressseurs et qu'ils perçoivent leur travail bien moins stressant que leurs collègues qui ont un sentiment d'efficacité personnelle peu élevé.

L'étude de Melby (1995) décrit les enseignants qui ont une auto-efficacité peu élevée comme moins sécurisés, plus stressés et ayant des attitudes négativistes.

Gordon (2001) insiste également sur la présence d'une relation positive entre le sentiment d'efficacité personnelle de l'enseignant et sa capacité à gérer efficacement les comportements difficiles des élèves.

Pour Krampen (1988), les individus ayant un sentiment d'efficacité élevé semblent être moins sujets aux émotions négatives telles que l'anxiété.

Pour Lecomte (2004), les personnes qui croient fortement en leurs possibilités « abordent les menaces ou les stressseurs potentiels avec la confiance qu'elles peuvent exercer un certain contrôle sur eux. Cette perspective efficace améliore les performances, réduit le stress et diminue la vulnérabilité à la dépression ». À l'inverse, les personnes ayant des doutes sur leurs capacités, si elles se trouvent dans des situations éprouvantes, « s'appesantissent sur leurs insuffisances, sur les difficultés de la tâche à accomplir et sur les conséquences problématiques de l'échec. [...] Ce sont des victimes désignées du stress et de la dépression ».

Pour Desmette (1999), un SEP élevé permet à l'individu d'avoir des objectifs plus ambitieux et plus diversifiés et de s'investir plus dans ses tâches avec moins de risque d'abandon « même face à une situation d'échec, où il fera preuve d'une plus grande flexibilité dans ses modes de résolution de problèmes et par laquelle il sera moins affecté sur le plan émotionnel. »

Légeron (2002) fait état de nombreux travaux qui ont révélé le lien existant entre le sentiment d'avoir les capacités pour contrôler une situation et le stress perçu par l'individu. C'est ainsi qu'il souligne que « l'évaluation que le sujet fait de ses capacités à faire face à une situation stressante détermine largement son niveau de stress ».

En conclusion et à la suite de toutes ces recherches, on ne peut qu'être convaincu que le sentiment d'efficacité personnelle a un rôle de variable modératrice dans la perception du stress.

- Dans la deuxième sous-hypothèse de notre troisième hypothèse, nous nous attendions à ce qu'un locus de contrôle interne soit corrélé à un niveau de stress peu élevé et qu'inversement un locus de contrôle externe soit corrélé à un niveau de stress élevé.

Comme on s'y attendait, les résultats de l'enquête ont montré qu'un locus de contrôle interne est associé à un niveau de stress peu élevé et qu'un locus de contrôle externe est associé à un niveau de stress plus élevé. Ces résultats vont donc dans le sens des multiples travaux ayant démontré qu'il y avait un lien entre le locus de contrôle et la perception de stress.

Rappelons que le lieu de contrôle est une croyance personnelle sur le contrôle, la maîtrise que l'on peut avoir ou pas sur les événements. Le lieu de contrôle externe implique que ce qui nous arrive est dû à des forces extérieures qui nous échappent. Dans le cas de contrôle interne, la croyance est que ce qui nous arrive est le résultat de nos actions et de nos comportements.

Plusieurs recherches dont celle de Cohen et Edwards (1989), ont montré que le lieu de contrôle interne diminue significativement les perturbations psychologiques du stress alors que le lieu de contrôle externe les augmente. Le lieu de contrôle interne permet en effet de percevoir une situation comme contrôlable et donc d'avoir davantage de chances d'exercer un réel contrôle sur elle. De ce fait, cette croyance s'avère efficace pour développer des stratégies d'ajustement et d'adaptation permettant de contrôler les situations stressantes. Les facteurs de stress sont perçus comme autant d'occasions de se dépasser et d'acquérir de nouveaux apprentissages permettant de contrôler les situations difficiles.

Pour Parkes (1984) également, le lieu de contrôle interne permet de percevoir une situation comme contrôlable et donc d'avoir davantage de chances d'exercer un réel contrôle sur elle. Les individus ayant un locus de contrôle interne ont la conviction qu'ils peuvent agir sur les événements, qu'ils sont acteurs de ce qui leur arrive, ce qui accroît leur confiance dans leur capacité à gérer les situations stressantes en relativisant leurs difficultés. Par contre, ceux ayant un locus de contrôle externe se sentent plus vulnérables, dépassés par les événements qui leur arrivent et qu'ils doivent donc subir.

Furntamt Steele (1993) soulignent que « de nombreuses recherches sur le construit du locus of control partent du postulat qu'il est bon, adaptatif, sain d'être interne et mal ou inadapté d'être externe. »

De nombreuses recherches dont celles de Dubois (1987) et de Pansu (2006) ont montré que les internes sont les plus adaptés en matière de bien-être, ont moins de problèmes de désordres de la personnalité et semblent disposer d'une meilleure santé physique et mentale. Ils sont plus persévérants dans leurs tâches et tirent un meilleur parti des informations dont ils disposent. Plus confiants en eux-mêmes et moins anxieux, ils s'adaptent plus facilement aux changements qui peuvent les toucher.

Pour Rascle et Bruchon-Schweitzer (2004), les internes seraient plus aptes à s'ajuster sur le plan émotionnel, auraient une plus haute estime d'eux-mêmes, moins d'anxiété et seraient moins sujets à la dépression que les externes.

Kobasa (1982) souligne quant à lui qu'un lieu de contrôle interne, une attitude d'engagement et de défi favorise un type de personnalité qualifié « d'endurant », c'est-à-dire capable de faire face positivement aux problèmes du quotidien.

Paulhan et Bourgeois (1995) font état des travaux de nombreux auteurs en soulignant que « tous s'accordent à reconnaître le rôle protecteur du lieu de contrôle interne ».

Bujold et Cingras (1989) citent les travaux de Fournier et Jeanrie (1999) dont les résultats ont montré des relations positives entre un lieu de contrôle interne et « l'importance accordée à la préparation en vue du marché du travail, la capacité de faire un choix de carrière satisfaisant, l'initiative dans la recherche d'information scolaire et professionnelle ou encore des stratégies de recherche d'emploi plus efficaces ». Un lieu de contrôle externe serait au contraire lié à de plus faibles attentes et aspirations sur le plan professionnel. Les individus dotés de ce type de lieu de contrôle se sentant soumis à la chance et au hasard n'envisagent pas de faire des démarches. Plus encore, ils peuvent percevoir l'environnement comme hostile et se percevoir comme impuissants devant cet univers.

Boudarène (2005) note que pour Rotter (1966) et Folkman (1984) le lieu de contrôle interne est indissociable du contrôle perçu. De ce fait, il atténue le stress perçu induit par les événements aversifs. Il souligne qu'au contraire, de nombreuses études font état de la vulnérabilité des sujets ayant un lieu de contrôle externe.

En conclusion, les résultats obtenus dans notre enquête qui tendent à supporter l'idée selon laquelle il y a une relation entre le lieu de contrôle et la perception de stress rejoignent les résultats d'autres travaux. Ces travaux réalisés sur le locus de contrôle tendent dans leur ensemble à indiquer qu'un locus de contrôle interne est plus adaptatif qu'un locus de contrôle externe et qu'il permet de surmonter les situations aversives.

- Dans notre troisième hypothèse partielle, nous avons supposé qu'il y avait une corrélation entre l'optimisme et la perception de stress chez les jeunes dans un contexte de précarité de l'emploi. Comme nous nous y attendions, cette corrélation est inverse : un degré d'optimisme élevé est associé à un stress perçu peu élevé alors qu'un faible niveau d'optimisme est associé à un stress perçu élevé.

Ces résultats vont dans le sens de ceux obtenus dans de nombreuses recherches.

Ainsi, pour Scheier et Carver (1985, 1992) qui sont à l'origine du concept de « disposition à l'optimisme », celle-ci est un trait relativement stable de la personnalité qui influence la façon dont les gens régulent leurs actions face aux situations stressantes. Ils mentionnent que les optimistes continuent à faire des efforts, tiennent tête et affrontent les problèmes auxquels ils sont confrontés. Ils acceptent la réalité et les difficultés qui vont avec et font ce qu'il faut pour venir à bout de leurs problèmes et trouver des solutions qui peuvent améliorer leur sort. Cela leur donne plus de maîtrise sur les événements stressants qui de ce fait, ont moins d'impact physique et émotionnel sur eux. Leur manière positive d'envisager l'avenir les fait persévérer devant l'adversité qu'ils s'attendent à surmonter. N'anticipant pas l'échec, ils ont moins d'émotions négatives. A l'inverse, les personnes pessimistes ont des attentes négatives face à l'avenir ce qui les fait abandonner les efforts nécessaires à l'amélioration de leur situation avec des répercussions physiques et émotionnelles non négligeables.

Dans le contexte de précarité de l'emploi, les optimistes s'attendent à éviter le chômage en développant leur employabilité par des formations, des stages, des recyclages et autres alors que les pessimistes peuvent penser que leur sort est déjà scellé et qu'il ne sert à rien de faire des efforts qui, de toutes les façons, n'aboutiront à rien. Les nouvelles formes d'emploi inciteront les optimistes à piloter eux-mêmes leur carrière alors que pour les

pessimistes dans le cas où ils peuvent accéder elles représentent un surcroît de pression, d'exigence, de harcèlement de la part d'éventuels employeurs et une subordination sans condition.

De telles représentations ne peuvent qu'être associées à une perception de stress élevé car comme le soulignent Scheier et Carver (1985, 1992), lorsque les buts que se fixent les individus leur semblent inaccessibles, ils ont tendance à diminuer leurs efforts ou même à renoncer à l'atteinte de ces buts. Ce qui les amène à éprouver des « affects négatifs ».

L'optimisme a également fait l'objet d'études en psychologie clinique qui ont montré ses effets positifs sur le stress, le bien-être, la santé physique et psychologique (Carver, Scheier et Segerstrom (2010).

Conclusion

Qu'elles soient conduites dans le domaine de l'enseignement, du sport ou de tout autre domaine, les études sur l'optimisme ont montré le lien existant entre cette variable et la perception de stress en ce sens que l'optimisme atténue cette dernière alors que le pessimisme l'accroît.

4- Discussion des résultats de la quatrième hypothèse

Dans notre quatrième hypothèse, nous avons supposé que le soutien social perçu peut moduler le stress perçu en ce sens qu'un soutien social perçu serait corrélé avec un niveau bas de stress perçu et que l'absence de soutien social perçu serait corrélée avec un niveau de stress élevé.

Seule l'étude descriptive des résultats obtenus dans notre enquête confirme quelque peu ce qui ressort de la revue de littérature sur le sujet à savoir qu'un soutien social perçu est associé à un stress perçu peu élevé. En effet les résultats bruts montrent que 38,9 pour cent seulement des sujets ne percevant pas de soutien social ont un niveau de stress peu élevé contre 61,1 pour cent (presque le double) qui ont un niveau de stress élevé. S'agissant de ceux qui perçoivent un soutien social 48,7 pour cent ont un stress peu élevé et 51,3 pour cent ont un stress élevé. La comparaison des pourcentages de stress perçu élevé plaide en faveur d'une relation entre la perception d'un soutien social et la perception de stress. Ce qui va dans le sens de nombreux travaux qui montrent que le fait de croire qu'il y a

des personnes qui peuvent venir en aide en fournissant les ressources adéquates diminue l'importance perçue de la situation stressante et augmente la perception de possibilités d'y faire face. (Thoits, 1986). La personne qui s'attend à être aidée estime pouvoir surmonter les difficultés et perçoit la situation moins menaçante.

Cependant si les résultats bruts de notre enquête mettent en évidence une différence dans le niveau de stress perçu entre les personnes percevant un soutien social et celles qui n'en perçoivent pas en faveur des premiers (niveau de stress moins élevé), l'analyse statistique de ces résultats montre que cette différence n'est pas significative. De ce fait notre hypothèse qui stipulait qu'il y a une corrélation entre le soutien perçu et le niveau de stress perçu se trouve infirmée.

Plusieurs hypothèses pourraient expliquer ces résultats. La première est que les jeunes en Algérie restent longtemps dans leur famille et pour certains même lorsqu'ils sont mariés. Pour eux, cette situation est normale et va de soi et peut, de ce fait, ne pas être perçue comme un soutien social. Il n'en demeure pas moins qu'ils bénéficient effectivement de ce soutien qui se traduit par une aide matérielle (logement, alimentation, argent ...) et que cela contribue à diminuer le stress perçu. Comme le souligne Rascle (2003) «une personne confrontée à un événement stressant important, tel qu'un problème financier majeur, et recevant de la part de son entourage un fort soutien social, a moins tendance à évaluer la situation comme stressante que celle qui ne dispose dans son entourage que d'un soutien faible.» Elle ajoute, plus loin, «le soutien social réduit le *stress perçu* et augmente les ressources auto-évaluées face au stresser, et donc le contrôle perçu.» Il s'agit là du soutien social reçu lequel, pensons-nous, tout en diminuant le stress perçu, peut ne pas être perçu comme tel par les sujets de notre enquête qui, pour la plupart, en bénéficient depuis toujours.

Par ailleurs, l'intimité affective qui est l'une des composantes du soutien social d'après Loo et *al.* (2003) existe de par les échanges qui se font dans notre société plus facilement que dans d'autres sociétés telles les sociétés occidentales. Même si les jeunes ne le perçoivent pas à proprement parler comme un soutien social, il n'en demeure pas moins que cette intimité affective peut moduler le stress perçu comme le font remarquer de nombreux auteurs.

Ainsi pour Barrera (1981), le soutien social est l'ensemble des actions ou des comportements qui fournissent de l'aide à la personne.

Bruchon-Schweitzer (2003) évoque, elle, un lien affectif positif tel que la sympathie, l'amitié et l'amour qui peuvent atténuer la perception de l'aspect stressant d'une situation.

Or les familles algériennes, généralement, prodiguent beaucoup d'amour à leurs enfants ce qui peut expliquer le faible niveau de stress perçu même si les jeunes pensent qu'ils ne peuvent compter sur un soutien social entendu par eux, peut-être, au sens de soutien financier et matériel inhabituel. C'est dans cette confusion que réside probablement l'explication des résultats obtenus. Comme le précisent Gentry et Kobasa (1984), la notion de soutien perçu se subdivise en effet en deux composantes qui sont la disponibilité et la satisfaction. La disponibilité consiste en la perception de certaines personnes de l'entourage comme susceptibles de fournir une aide en cas de besoin. La satisfaction est l'aspect qualitatif du soutien social, «une ressource psychologique, qui correspond à la perception qu'un individu a de la qualité de ses relations interpersonnelles.» Plus que leur nombre c'est le fait que certaines de ces relations soient assez intimes pour permettre l'empathie et la confiance, qui est protecteur.

Les travaux sur le soutien social montrent que sa dimension émotionnelle est la plus importante et serait modératrice des effets du stress sur la santé. Ils montrent également que la perception du soutien dépend fortement des attentes et des besoins des individus.

De même House(1981) évoque, parmi les quatre fonctions du soutien, le soutien émotionnel dans lequel sont exprimés les affects positifs d'amitié, d'empathie et de confiance qui vont générer chez la personne en difficulté un sentiment de protection et de réconfort et le soutien d'estime qui contribue à rassurer la personne sur sa valeur et à lui redonner confiance en elle-même.

Il semble que ces deux fonctions du soutien ne soient pas considérées comme telles par nos jeunes enquêtés qui, cependant, bénéficient en général de la protection de la famille assez longtemps. Or, comme l'ont montré Hollahan et Moos (1985), le support familial pourrait être considéré comme une des variables discriminantes entre le groupe de sujets stressés et le groupe de sujets résistant au stress.

Streeter et Franklin (1992) distinguent entre les sources formelles et les sources informelles du soutien social. Les premières proviennent de services étatiques, sociaux ...et sont plus structurées grâce à des règles, des procédures et des critères d'évaluation des besoins en aide. Les sources informelles qui proviennent, elles, des amis et de la famille n'ont pas de structure particulière et s'avèrent de ce fait plus directes et plus souples. Ce manque de structure particulière, pensons-nous, pourrait faire que les jeunes, chez nous, ne le ressentent pas nécessairement comme une forme de soutien mais n'en profitent pas moins de ses bienfaits sur leur vécu psychologique face à des situations stressantes.

Une autre explication serait l'importance de la religion dans notre société qui fait que même si le jeune déclare qu'il n'a pas de soutien social, il a cependant la conviction qu'il a le soutien de Dieu lequel pourvoira à ses besoins et apportera des solutions à ses problèmes. Paulhan (2003) cite parmi les filtres identifiés par Rahe et Arthur (1978) et qui peuvent amplifier ou diminuer la réaction de stress « les expériences antérieures avec des stressors similaires, le soutien social et les croyances y compris religieuses.»

Il est également possible que parmi les sujets enquêtés, certains sont auto-suffisants, donc ne recherchent pas d'aide et par là-même l'absence de soutien perçu ne les affecterait pas.

Cependant si les résultats de notre enquête concernant la quatrième hypothèse ne confirment pas de lien entre le soutien social et le stress perçu, ils ne sont pas pour autant les premiers à arriver à cette conclusion.

En effet, comme le souligne Tousignant (1988), si certains articles appuient l'hypothèse de l'effet-tampon, un certain nombre d'entre eux « prennent pour acquise une démonstration qui n'est pas très probante.» Il ajoute que « parallèlement à ces études, il existe toute une série de résultats ne montrant pas de lien entre soutien et santé mentale.»

Il cite également Turner (1981) qui note que le rapport entre le soutien social bas et le niveau de symptômes augmente en présence d'événements critiques mais pas de façon significative.

Il cite encore Heller et Swindle (1983) pour qui « seulement six des quatorze études les plus souvent citées pour appuyer l'hypothèse de l'effet-tampon fournissent une preuve minimale de son existence.»

Il cite enfin Williams, Ware et Donald (1981) qui vont encore plus loin en concluant qu'aucune preuve de cet effet n'a été apportée jusqu'ici et qui critiquent les valeurs artificiellement élevées de corrélation provenant de certaines analyses.

Conclusion

Il semble d'après les différents travaux sur le soutien social que ses effets sur la perception de stress et sur la santé psychologique en général sont controversés. Cela est dû à une absence de consensus sur la définition du soutien social, à la présence de plusieurs courants théoriques concernant ses mécanismes d'action et à la multitude d'outils construits pour son évaluation. Il restera difficile par ailleurs d'évaluer ses effets si l'on ne tient pas compte, simultanément de nombreuses variables aussi bien contextuelles que personnelles et de leur interaction. En attendant, le débat sur le soutien social reste ouvert.

DISCUSSION

GENERALE

A la suite de notre étude par laquelle nous avons tenté de voir s'il y a un impact du contexte de l'emploi précaire sur les représentations sociales des jeunes algériens quant à leur avenir professionnel et si certaines variables ont un effet modérateur sur leur vécu psychologique, nous sommes parvenus aux résultats suivants que nous avons soumis à un traitement statistique en vue de la détermination de leur significativité.

Comme nous l'avons supposé dans notre première hypothèse, il y a un impact du contexte de précarité sur les représentations sociales des jeunes quant à leur avenir professionnel. Les représentations sociales négatives sont significativement plus nombreuses que les représentations positives de l'avenir professionnel. Différents auteurs (Super et Bachrach 1957, Castel 2006, Dortier 2009) ont déjà souligné cet impact en notant que l'individu vivant dans un contexte donné projette dans l'avenir les caractéristiques de ce contexte.

Il y a également une corrélation entre la qualité des représentations sociales de l'avenir professionnel et la perception de stress. Les représentations sociales négatives sont corrélées avec une perception de stress élevée tandis que les représentations positives sont corrélées avec une perception de stress peu élevée. Comme l'ont souligné plusieurs auteurs (Amerio 1989, Campos et Rouquette 2000, Dortier 1999), les représentations sociales ont une fonction évaluative en plus d'être une grille de lecture de la réalité. Si à la suite de l'évaluation faite par les jeunes, ceux-ci pensent que les exigences de l'environnement dépassent leurs capacités à y faire face, une réponse de stress peut se développer. (Folkman et Lazarus 1988, Steptoe 1990).

Les trois caractéristiques personnelles étudiées dans notre enquête semblent avoir un effet modérateur du stress perçu.

- Un sentiment d'efficacité personnelle élevé est corrélé avec un niveau de stress perçu peu élevé et inversement un sentiment d'efficacité personnelle peu élevé est corrélé avec un niveau de stress perçu élevé. Ces résultats vont dans le sens des remarques de Bandura (1986, 2003) qui note que le sentiment d'efficacité personnelle détermine en grande partie la dangerosité perçue des événements.
- Comme nous nous y attendions, notre étude a également montré qu'un locus de contrôle interne est associé à un niveau de stress perçu peu élevé et qu'un locus de contrôle externe est associé à un niveau de

stress perçu élevé. En effet, comme l'ont souligné de nombreux auteurs (Cohen et Edwards 1989, Parker 1984), un lieu de contrôle interne fait percevoir les événements comme contrôlables et permet à l'individu de se sentir acteur de ce qui lui arrive et d'accroître sa confiance à gérer la situation stressante.

- Les résultats de notre enquête ont aussi confirmé la corrélation de l'optimisme avec la perception de stress, en ce sens qu'un degré d'optimisme élevé est associé à un stress perçu peu élevé alors qu'un faible niveau d'optimisme est associé à un stress perçu élevé. Ces résultats sont dans la lignée de ceux d'autres auteurs tels Scheier et Carver (1985, 1992) qui ont observé que les individus optimistes ont plus de maîtrise sur les événements stressants et que ces derniers ont moins d'impact négatif sur eux tant sur le plan physique qu'émotionnel.

Alors que nos trois premières hypothèses semblent confirmées, la quatrième cependant, dans laquelle nous supposions que le soutien social perçu peut moduler le niveau de stress perçu est infirmée. Même si les résultats bruts de notre enquête montrent que parmi les sujets ne percevant pas de soutien social, ceux qui ont un niveau de stress élevé sont beaucoup plus nombreux (presque le double) que ceux qui ont un niveau de stress peu élevé, cette différence s'avère non significative après l'analyse statistique.

Ces résultats cependant ne sont pas en contradiction avec ceux d'autres recherches car bien que plusieurs travaux aient montré l'importance du soutien social comme modérateur du stress perçu, il existe toute une série de travaux qui sont arrivés à la conclusion qu'il n'y a pas de lien entre le soutien social et la perception de stress (Williams, Ware et Donald (1981) ou sinon de manière peu significative (Turner 1981).

Dans le cas des jeunes enquêtés dans notre recherche, plusieurs facteurs peuvent expliquer ces résultats. Il y a d'abord la famille qui protège les jeunes jusqu'à un âge avancé et dont ils font partie intégrante, ce qui efface la distance qui la ferait ressentir comme un soutien social. L'intimité affective, la facilité des échanges qui caractérisent notre société peuvent également expliquer ces résultats. Enfin, la religion et la croyance en un Dieu protecteur pourrait également atténuer le sentiment d'abandon que pourrait causer le manque de soutien perçu.

La présente étude a montré que le contexte de précarité de l'emploi a un impact sur les représentations sociales des jeunes quant à leur avenir professionnel et que cet impact est dans la majorité des cas négatif puisqu'il est corrélé avec une perception de stress élevée. Elle conforte par ailleurs le rôle modérateur de certaines variables de personnalité sur la perception de stress.

CONCLUSION

GENERALE

L'ampleur de la problématique de l'emploi précaire en Algérie, a suscité en nous le besoin de comprendre davantage ce phénomène et ses éventuelles répercussions sur les jeunes qui sont à l'entrée de la vie active.

De ce fait, l'objectif principal de cette thèse était l'étude de l'impact du contexte de précarité de l'emploi sur les représentations sociales des jeunes quant à leur avenir professionnel.

Cette thèse se divise en deux grandes parties : une partie théorique et une partie pratique. Dans la partie théorique, nous avons d'abord mis l'accent sur l'expansion de l'emploi précaire dans le monde et sur ses causes, telles qu'avancées par l'Organisation internationale du travail, notamment les changements dans la gestion des entreprises, la flexibilité qui s'en est suivie et est devenue leur nouveau mode d'ordre et la mondialisation qui en a accéléré l'extension dans la quasi-totalité des pays.

Dans un premier chapitre, nous avons passé en revue les différentes conceptions du travail afin de montrer l'importance qu'il peut revêtir auprès des individus.

L'importance et l'influence qu'ont les jeunes sur l'avenir de par leur nombre croissant dans notre pays, nous a dicté le contenu du deuxième chapitre où nous avons exposé les différentes tentatives de leur définition.

Les représentations sociales pouvant contribuer à la compréhension de leurs espoirs et de leurs appréhensions ont fait l'objet de notre troisième chapitre où nous avons indiqué l'origine du concept et les définitions présentées par différents auteurs ; les contenus, les processus, les fonctions des représentations sociales ont également été soulignés.

Leur dimension émotionnelle nous a conduite à étudier dans un quatrième chapitre le stress susceptible d'en résulter et l'évolution des théories sur ce sujet. La littérature sur le stress ayant montré l'importance de nombreux modérateurs dans sa perception, quatre chapitres ont été consacrés à la présentation de trois modérateurs dispositionnels (sentiment d'efficacité personnelle, lieu de contrôle et optimisme) et un parmi les ressources sociales, en l'occurrence le soutien social perçu.

La deuxième partie de notre thèse concernant les aspects pratiques de la recherche a été consacrée à la vérification des hypothèses que nous avons émises à la suite de notre problématique.

Pour rappel, dans la première hypothèse, nous supposons que le contexte de précarité de l'emploi a un impact sur les représentations sociales

des jeunes quant à leur avenir professionnel. Cette hypothèse semble confirmée par les résultats obtenus dans notre enquête qui montrent que 66,10 % des jeunes ont des représentations sociales négatives de leur avenir professionnel contre 33,90 % qui ont des représentations positives. Cet écart est statistiquement significatif.

Ce lien a été soutenu par d'autres auteurs qui notent que le contexte dans lequel on vit joue un rôle dans la manière d'envisager l'avenir (SuperetBachrach1957) et que l'absence de sécurité de l'emploi entrave la représentation de l'avenir (Castel 2006) ou donne lieu à des représentations pessimistes de l'avenir (Dortier 2009).

La deuxième hypothèse qui stipulait qu'il y a une corrélation entre la qualité des représentations sociales de l'avenir professionnel et la perception de stress semble également confirmée. Les représentations négatives sont effectivement associées à une perception de stress plus élevée que les représentations sociales positives. Les représentations sociales étant dotées d'un aspect affectif, l'évaluation qu'elles font de la réalité peut donner lieu à des états d'âme et à des émotions. Si lors de cette évaluation, l'individu juge insuffisantes ses capacités à faire face aux événements, cette estimation peut être source de stress perçu. La peur du chômage, la peur de perdre son emploi si l'on en a un, les exigences des nouveaux types d'emploi font percevoir le contexte de précarité comme menaçant pour son avenir professionnel.

Cependant, si une situation peut représenter une menace pour certains individus, elle peut par ailleurs représenter une opportunité pour d'autres et ce, en fonction des ressources personnelles des uns et des autres.

C'est ce qui nous a amenée dans notre troisième hypothèse à vouloir explorer certaines variables de personnalité en lien avec la perception de stress, en l'occurrence le sentiment d'efficacité personnelle, le lieu de contrôle et l'optimisme. S'agissant du sentiment d'efficacité personnelle, notre étude a montré que lorsqu'il est élevé, il est corrélé à un stress perçu peu élevé et qu'inversement, lorsqu'il est faible il est corrélé à un stress perçu élevé. Ces résultats s'inscrivent dans la lignée de ceux des travaux de différents auteurs (Bandura 2003, Lecomte 2004,...) qui ont montré que les individus ayant un sentiment d'efficacité personnelle élevé perçoivent la

réalité moins menaçante et susceptible d'être maîtrisée grâce à leurs capacités.

De la même manière, comme nous nous y attendions, un locus de contrôle interne s'est avéré dans notre étude corrélé à un niveau de stress perçu peu élevé alors qu'un locus de contrôle externe, lui, est associé à un niveau de stress perçu élevé.

Différents travaux (Kobasa 1982, Fournier et Jeanrie 1999, ...) ont souligné l'importance d'un lieu de contrôle interne dans la confrontation à des événements stressants et plus précisément dans le contexte qui nous intéresse, dans la préparation aux exigences du marché du travail et dans les stratégies de recherche d'emploi plus efficaces. Au contraire, les individus ayant un lieu de contrôle externe, se sentant soumis à la chance et au hasard et se percevant comme impuissants devant les difficultés, ont moins d'initiatives et font état d'un niveau de stress perçu plus élevé.

La troisième variable prise en considération dans notre étude, à savoir l'optimisme dont nous avons supposé l'effet modérateur sur le stress s'est avérée effectivement comme telle au vu des résultats de notre enquête qui ont montré qu'un degré d'optimisme élevé est corrélé avec un stress perçu peu élevé alors qu'un faible degré d'optimisme est associé à un niveau de stress perçu élevé. Comme l'ont déjà noté Scheier et Carver (1985), les optimistes font les efforts nécessaires pour trouver des solutions aux problèmes qu'ils rencontrent et qu'ils s'attendent à surmonter. Dans le contexte de précarité de l'emploi, ils développent leur employabilité pour éviter le chômage alors que les pessimistes se percevant dans une impasse, abandonnent leurs efforts, ce qui se répercute négativement sur leur vécu psychologique.

Une dernière variable que nous avons considérée comme pouvant avoir un effet modérateur sur la perception de stress est le soutien social perçu.

Cette hypothèse n'a pas été confirmée par les résultats de notre enquête quoique les résultats bruts indiquent que la perception de stress est moins élevée chez les personnes percevant un soutien social que chez celles n'en percevant pas. Ces résultats, une fois traités statistiquement, se sont avérés non significatifs.

Même si plusieurs auteurs ont souligné le rôle modérateur du soutien social dans la perception de stress, nos résultats qui ne vont pas dans ce sens sont soutenus par plusieurs travaux qui ne montrent pas de lien entre ces deux variables (Turner 1981, Heller et Swindle 1983...).

L'impact du contexte de précarité de l'emploi sur les représentations sociales des jeunes quant à leur avenir professionnel n'ayant pas fait l'objet de beaucoup d'études, la présente recherche peut être une contribution à sa compréhension et à la compréhension des processus en jeu dans l'émergence du stress car elle conforte le rôle modérateur de certaines variables de la personnalité. Pour cela, il serait intéressant, lors d'études futures, de se pencher sur les conditions susceptibles de promouvoir ces dernières et ainsi améliorer le vécu psychologique des jeunes face aux nouvelles données de l'emploi.

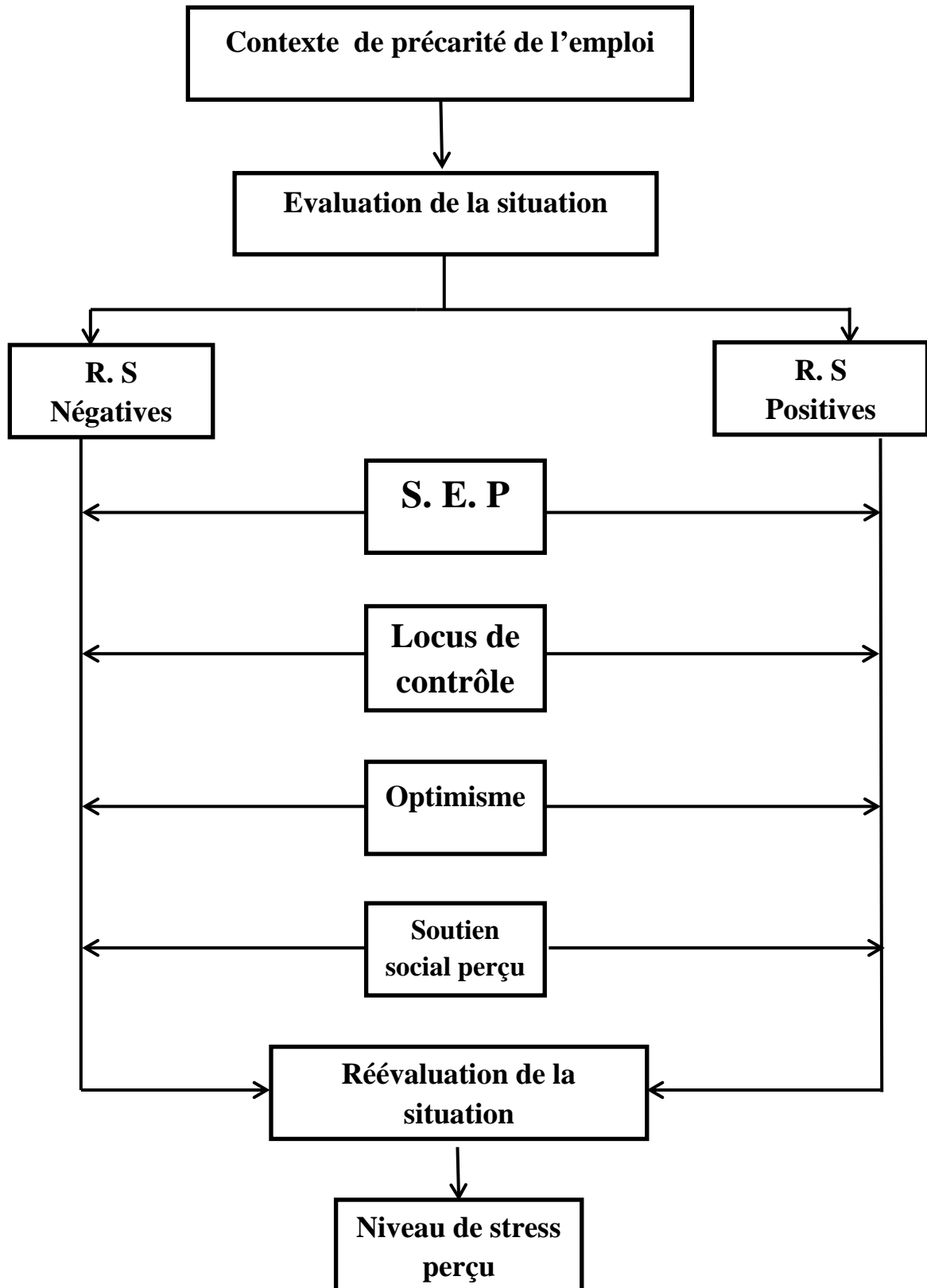
Une première limite aux résultats de cette recherche est qu'elle porte uniquement sur des personnes ayant un certain niveau d'instruction. Même si l'éventail des niveaux d'instruction que nous avons pris en considération est très large, il n'en occulte pas moins ceux qui ont un niveau très faible (primaire) ou qui sont carrément analphabètes.

Une deuxième limite est celle des catégories d'âge considérées (de 21 à 38 ans) et qui de ce fait, ne nous renseignent pas sur les représentations sociales des personnes plus âgées dans le contexte de précarité de l'emploi.

Les recherches ultérieures pourraient avoir pour objectif de dépasser ces limites en portant leurs investigations sur des populations variées.

Il serait également intéressant qu'elles portent sur l'interaction des variables aussi bien personnelles que contextuelles dans leur impact sur l'émergence de la perception de stress.

SCHEMA DE SYNTHÈSE



R. S : Représentations sociales
 S. E. P : Sentiment d'efficacité personnelle

Figure n°6 : Schéma de synthèse

REFERENCES

BIBLIOGRAPHIQUES

- ABECASSIS F. et ROCHE P., (2001), *Précarisation du travail et lien social*, L'Harmattan
- ABRAHAM L.Y., SELIGMAN M.E.P., TEASDALE J. (1978), Learned helplessness in humans : Critique and reformulation. *Journal of Abnormal Psychology*, Vol. 87, 1, 49-74
- ABRIC J-C., (1976), *Jeux, Conflits et Représentations sociales*. Thèse doctorat d'état. Université de Provence, Aix-en-Provence.
- ABRIC J-C., (1987), *Coopération, compétition et représentations sociales*, Cousset, Del Val.
- ABRIC J-C, (1994), *Pratiques sociales et représentations*, P.U.F. Paris, pp. 11-35.
- ALLAF Y., (2000), *Résultats de l'enquête sur les contrats de travail à durée déterminée (CDD)*, Ministère du travail et de la protection sociale.
- AMABILE T.M., HILL K.G., HENNESSEY B. and TIGHE M., Work Preference Inventory : Assessing Intrinsic and Extrinsic Motivational Orientations. *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 66, N° 5, 950-967
- AMERIO P. (1987). Groupe, représentations et identités sociales. In J.L. Beauvais, R.V. Joule et J.M. Monteil (dir.), *Perspectives cognitives et conduites sociales* (tome1) Fribourg : Delval
- AMERIO P., (1989) Activité cognitive et activation émotionnelle. In J.L. Beauvais, R.V. Joule et J.M. Monteil (Eds), *Perspectives cognitives et conduites sociales*, Vol.2, Cousset :DelVal.
- AMIRKHAN J. H., (1998), Attributions as predictors of coping and distress. *Personality and social psychology bulletin*, 24, 9, 1006-1018
- ANDRISANI P.J. & NESTEL G. (1976). Internal-external control as contribution to and outcome of work experience. *Journal of Applied Psychology*, 61 (2), 156-165.
- ANTONA J.P. et MARIOTTE B., *Le droit du travail et ses secrets*, Paris, les Editions d'organisation, pp. 19-25
- ARENDT H., *Condition de l'homme moderne*, trad. Georges FRADIER, pocket, Paris, 1994.
- ASPINWALL L.G., TAYLOR S.E. (1992). Modeling cognitive adaptation: a longitudinal investigation of the impact of individual differences and coping on college adjustment and performance. *Journal of Personality and Social Psychology*, 63 (6), 989-1003.

- BANDURA A. (1991), Social cognitive theory of self –regulation, *Organisational Behavior and Human Decision Processes*, 50 (2),
- BANDURA A. (1993), Perceived self-efficacy in cognitive development and functioning. *Educational Psychologist*, 28 (2), 117-148
- BANDURA A., (1986), *Social Foundations of Thought and Action, a Social-cognitive Theory*. Englewood Cliffs, NJ : Prentice Hall.
- BANDURA A. (1982). Self efficiency mechanism in human agency, *American Psychologist* 37 (2) 122-147.
- BANDURA A., (2004) Rencontre avec Albert Bandura « J’y arriverai » : le sentiment d’efficacité personnelle. *Sciences Humaines* n°148 Avril 2004
- BARRERA M. (1981), Social Support in the Adjustment of Pregnant Adolescents : Assesment Issues, dans B.H. Gottlieb (dir.), *Social Networks and Social Support*, Beverly Hills, CA : Sage, p. 69-96
- BARUS-MICHEL J., (1998) Crises et mutations. Les avatars du sujet social. In Bulletin de psychologie /tome 51 (1) / 433 / janvier-février 1998 p.8
- BEAUVOIS, J.-L., & Le POULTIER, F. (1986). Norme d’internalité et pouvoir social en psychologie quotidienne. *Psychologie française*, 31, 100-108.
- BEAUVOIS, J.-L., & Le poulitier, F. (1986). Norme d’internalité et pouvoir social ou psychologie quotidienne. *Psychologie française*, 31, 100-108.
- BELLOULA T., *Droit du travail*, collection Droit pratique, Alger, pp. 7, 74, 91.
- BILLING E., ERIKSSON S.V., HJEMDAHL P. & REHNQVIST N.,(2000), Psychosocial variables in relation to various risk factors in patients with stable angina pectoris , *Journal of Internal Medicine*, 247
- BLÖSS T. et FERONI I., « Jeunesse : objet politique, objet biographique », *Enquête* (En ligne), 6 / 1991, mis en ligne le 16 novembre 2005, consulté le 21 mars 2015. URL : [http : // enquete.revues.org/147](http://enquete.revues.org/147)

- BOUCEBCI M. (1978), *Psychiatrie, société et développement*. Ed. SNED, Alger.
- BOUDARENE M., (2005), *Le stress. Entre bien-être et souffrance*. BERTI Editions, Alger.
- BOUFFARTIGUE P. et ECKERT H. (dir), (1997) *Le travail à l'épreuve du salariat. À propos de la fin du travail*. L'Harmattan
- BOURQUIN BÜCHI A., ARCIERO G., BONDOLFI G., (2014), *Soi-même, identité et styles de personnalité*, Ed. Chêne-Bourg, Médecine et Hygiène
- BOWLBY J. (1978), *Attachement et perte*, puf Ed., Paris.
- BOYER L. et EQUILBEY N., (1990) *Histoire du management*, Paris, Ed. d'organisation, PP. 164-172.
- BRAMSON L.Y. SELIGMAN M.E.P., Teasdale J., (1978). Learned helplessness in humans: Critique and reformulation. *Journal of Abnormal Psychology*, Vol. 87, 1, 49-74.
- BRUCHON-SCHWEITZER M. et DANTZER R., (2003) *Introduction à la psychologie de la santé*. Presses Universitaires de France
- BRUCHON-SCHWEITZER M., (2002), *Psychologie de la santé. Modèles, concepts et méthodes*, Paris Dunod
- BUCHANAN J. (1995), "Social Support and Schizophrenia: A Review of the Literature", *Archives of Psychiatric Nursing*, vol. 9, no 2, p. 68-76
- BUJOLD C. et CINGRAS M., (1989) *Choix professionnel et développement de carrière. Théories et recherches* Gaëtan Morin Éditeur, Montréal Paris.
- CAMPOS P.H.F. et ROUQUETTE M.L. (2000), La dimension affective des représentations sociales : deux recherches exploratoires ; *Bulletin de psychologie*/ tome 53 (4) /448 / juillet-août
- CANNON W.B. , (1935), « Stresses and strains of homeostasis » *Amer. J. Med. SC.*, 189, 1-1.
- CANNON W.B., (1928), *The mechanism of emotional disturbance of bodily functions*, N. Eng. Med., 198 : 877-884
- CARRÉ P. (2003), La double dimension de l'apprentissage autodirigé : contribution à une théorie du sujet social apprenant, *La revue canadienne pour l'étude de l'éducation des adultes*, 17.

- CARVER C. S., GAINES, J.G. (1987), optimism, pessimism and postpartum depression. *Cognitive Therapy and Research*, II (4), 449-462.
- CARVER C. S., POSO, C. HARRIS S.D., NORIEGA V., SCHEIER M. F., ROBINSON D.S et AL. (1993). How coping mediates the effect of optimism on distress: a study of women with early stage breast cancer. *Journal of Personality and Social Psychology*, 65, 375-390.
- CARVER C. S., SCHEIER, M. F. (1981), *Attention and self-regulation: A control therapy approach to human behavior*. New York and Berlin: Springer –Verlag.
- CASTEL R., (2006) Repenser la protection sociale, *in La société précaire*, Sciences Humaines no 168
- CHABROL H., CALLAHAN S., (2004), *Mécanismes de défense et coping*, Dunod, Paris.
- CHAMOIX M.-N., (1998) Sens et place du travail dans les sociétés, in Kergoat J., et al. *Le monde du travail*, Editions La Découverte, Paris XIII^e, pp. 15-16
- CHAPELLE G., (2004), Rencontre avec Albert Bandura « J’y arriverai » : le sentiment d’efficacité personnelle, *Sciences Humaines*, n°148.
- CHOI, I., NISBETT, R.E., NORENZAYAN, A. (1999). Causal attribution accross cultures : Variations and universality. *Psychological Bulletin*, 125, 47-63.
- CINGOLANI P., (2005) *La précarité*, Presses Universitaires de France. pp. 21-22.
- CLOT Y., (1995) *Le travail sans l’homme ? Pour une psychologie des milieux de travail et de vie*. Paris, La Découverte.
- CODOL J.-P. (1969) « Représentation de soi, d’autrui et de la tâche dans une situation sociale », *Psychologie française*, 14, p. 217-228
- COHEN S. et EDWARDS J.R. (1989), Personality characteristics as moderators of the relationship between stress and disorder, in R. W. J. Neufeld (Ed.), *Advances in the investigation of psychological stress*, New York, John Wiley & Sons, p. 235-283
- COHEN S., WILLS T.H. (1985), Stress, social support and the buffering hypothesis, *Psychological Bulletin*, vol. 98, p. 310-357

- COMBENALE P., (1984), L'économie politique, le travail et l'emploi, in *Les Cahiers Français*, n° 217 p.48
- COURTAY J.M. (2008), *Le travail. Une valeur en voie de disparition*. Fiche de lecture Février 2008.
- CURIE, J., (1974), *Le devenir des travailleurs d'origine agricole. Contribution à l'étude de la transformation des conduites de travail*, sous la direction de Philippe Mahieu.
- CURIE, J. (1995). La composante normative des explications causales ou quand les hommes marchent seuls. *Revue internationale de psychologie sociale*, 8, 117-127.
- DARDENNE B., HASLAM A., MCGARTY C. et YZERBYT V., (2001), *La recherche en psychologie. Méthodologie et statistique*, Bruylant-Academia, Louvain-La-Neuve, Belgique.
- DAUCÉ N., (1998), Quand la précarité redessine le marché de l'emploi, in KERGOAT *et al*, *Le monde du travail* Editions La Découverte, Paris, 1998, pp.339-340
- DAUPNIER, B. (2006). La valeur sociale des explications causales : norme d'intériorité, jugements scolaires et registres de valeur. Thèse de doctorat, document non publié, Université de Pierre Mendès France, Grenoble.
- de GAULEJAC, V., (2001), De la lutte des classes à la lutte des places in Abecassis F. et Roche P., *Précarisation du travail et lien social*, L'Harmattan.
- DEAN C. et SURTEES P. G. (1988), Do psychological factors predict survival in breast cancer ?, *Journal of Psychosomatic Research*, 33, 561-569
- DEJOURS C. (2009), *Travail vivant*, Tome 2 : *Travail et émancipation*, Payot et coll. « Petite Bibliothèque Payot » n°896, 2013
- DEJOURS, C., (1993), *Travail usure mentale*, Bayard Editions, Paris.
- DEJOURS, C., (1995) Doctrine et théorie en psychosomatique. Dans *Revue française de psychosomatique* 1995/1 (n°7)
- DEJOURS, C., (1998), Centralité ou déclin du travail ? in Kergoat J. et coll., *Le monde du travail*, Editions La Découverte, Paris.
- DEJOURS, C., *Subjectivité, travail et action*, communication, mai 2001

- DELHOMME, P., (2000) *Opt. comparative chez les usagers de la route. Une protection contre le risque ?* Pratiques publiques, 1, 99-109.
- DESMETTE, D. (1999), Le sentiment d'efficacité personnelle : une ressource à développer ? Une analyse en formation d'adultes. In Depover C., Noel B. (Ed.) *L'évaluation des compétences et des processus cognitifs. Modèles, pratiques et contextes*. De Boeck Bruxelles.
- DI MATTEO M.R. (1991), *Psychologie of health, illness and medical care*, Wadworth, Inc., Brooks/Cole Publishing Company.
- DICTIONNAIRE FONDAMENTAL DE LA PSYCHOLOGIE (1997)

Distinguishing optimism from neuroticism (and trait anxiety, self-mastery, and self-esteem) : A reevaluation of the life orientation test. *Journal of Personality and Social Psychology*, 67, 1063-1078.

- DOISE W., (1990), « Les représentations sociales », in GHIGLIONE R., BONNET C. et RICHARD J.-F. (Éd.), *Traité de psychologie cognitive, Cognition, représentation, communication* (tome III), Paris, Dunod, p.111-174
- DOMPNIER B. (2006), *La valeur sociale des explications causales : norme d'internalité, jugements scolaires et registres de valeur*. Thèse de doctorat, document non publié, Université de Pierre Mendès France, Grenoble.
- DORTIER J.F., (2002), L'univers des représentations ou l'imaginaire de la grenouille, in *Sciences Humaines* no 128 Juin 2002 p.27
- DORTIER J.F., (2009), Le travail en quête de sens. In *Sciences Humaines* décembre 2009 no 210 p.33
- DORTIER, J.F., (1999) Les représentations sociales, L'image de la psychanalyse, *Sciences Humaines* n° 91 Février 1999 p.46
- DUBOIS N., 1987 *La psychologie du contrôle : les croyances internes et externes*. Grenoble : presses Universitaires de Grenoble.
- DUNKEL-SCHETTER C. et WORTMAN C.B., (1982), *The Interpersonal Dynamics of Cancer : Problems in Social Relationships and Their Impact on the Patient*, H.S. Friedman & M.R. DiMatteo Eds.

- DURKHEIM E., (1898), Représentations individuelles et représentations collectives. *Revue de Métaphysique et de Morale*, In *Sociologie et philosophie*, Paris, P.U.F., 1967 pp. 34-36
- DURKHEIM E., (1893), *De la division du travail social*, Paris, PUF, huitième édition, 2007, pp.19, 360.
- ENORI (1993), Culture et management : étude réalisée en 1993.
- ERIKSON E., Insight and responsibility, 1964, New York : Norton dans Cohen-Scali V. et Guichard J., *L'identité : perspectives développementales*, dans O.S.P. l'orientation scolaire et professionnelle 37 /3 2008 : Identités et orientations. 1 EngléCliffs. New- York: Prentice-Hall.
- FOLKMAN S., LAZARUS R. S., GRUEN R.J. et DELONGIS A.,(1986), Appraisal, coping, health status and psychological symptoms, *Journal of Personality and Social Psychology*, 3, 571-579
- FOLKMAN S., LAZARUS R.S., (1988), The relationship between coping and emotion, *Social Science and Medicine*, 16, 309-317.
- FOLKMAN S. (1984), Personal control and stress and coping processes: a theoretical analysis, *Journal of Personality and Social Psychology*, 46, 839-852.
- FORTES-BOURBOUSSON M. (2003), *La dynamique de l'estime de soi et du soi physique : Un regard nouveau sur la variabilité et le fonctionnement des modèles hiérarchiques*. Thèse, Psychologie, Université Montpellier I.
- FOUQUET A., (1998), Travail, emploi ou activité ? dans Kergoat J. et al. *Le monde du travail*, Editions La Découverte, Paris, pp.228-232.
- FOURNIER M., (2007) Travail : ce douloureux objet de désir dans *Sciences Humaines*, n°179, p.32
- FOURNIER G. et JEANRIE C. (1999), Validation of a five level locus of control scale. *Journal of Career Assessment*, 7(1), 63-89.
- FREUD S., (1953), *Civilisation and its Discontents*, London, pp.25 et 34.
- FURNHAM, A., & STEELE, H. (1993). Measuring locus of control: A critique of general, children's, health- and work-related locus of control questionnaires. *British Journal of Psychology*, 84, 443-479.
- GALLAND O., (2009), *Les jeunes*, éd. La Découverte, Paris, p.3.

- GENTRY, W. D., & KOBASA, S., (1984). Social and psychological resources mediating stress-illness relationship in humans. In W. D. Gentry (Ed.), *Handbook of Behavioral Medicine* (pp. 87-116). New York: Guilford Press
- GILLET I. (2011) *L'impact des variables dispositionnelles et de la déclaration de liberté sur les résultats d'une activité de formation*. Thèse de doctorat soutenue en décembre 2011.
- GIST M. E. & MITCHELL T.R. (1992), Self-Efficacy : A theoretical Analysis of its Determinants and Malleability. *The Academy of Management Review*, 17 (2), 183-211.
- GORZ A., (1988) *Métamorphoses du travail, quête du sens*, Paris, Galilée.
- GORZ A., (1998), Le travail fantôme, dans Kergoat et al, *Le monde du travail*, Editions La Découverte, Paris, pp. 33-39
- GRAZIANI P., SWENDSEN J., (2004) *LE STRESS Emotions et stratégies d'adaptation*. Nathan/SEJER, 2004
- GROVE J.R., Heard N.P., 1997, Optimism and sport confidence as correlates of slump-related coping among athletes. *The sport psychologist*, II, 400-410.
- GUICHARD J., (1993), *L'école et les représentations d'avenir des adolescents*, Presses Universitaires de France, pp.16-17
- GUINCHARD R., avec la collaboration de Gilles Arnaud (2011), *Psychanalyse du lien au travail : Le désir de travail*, Ed. Elsevier Masson, coll. Pratiques en Psychothérapie.
- HALL D.T. et coll. (1996). *The career is dead- Long live the career: A relational approach to careers*. San Francisco: Jossey-Bass.
- HARLOW H.F. (1958), *Behavior of non-human primates*, New York Academic Press.
- HEIDER F. (1958), *The psychology of interpersonal relations*, New York, Wiley.
- HERZLICH C. (1972), La représentation sociale, in *Introduction à la psychologie sociale* sous la direction de Serge MOSCOVICI, Librairie Larousse, Paris, pp.303, 304, 308.
- HOLAHAN C.J., MOOS R.H., (1991), « Life Stressors, Personal and Social Resources, and Depression : A 4-Year Structural Model », *Journal of Abnormal Psychology*, 100, 1

- HOLAHAN C.J., MOOS R.H. (1985), Life stress and health : personality, coping, and family support in stress resistance. *Journal of personality and Social Psychology* 49 (3). apaorg.
- HOUSE J.S. (1981), *Work, Stress and Social Support*, Addison-Wesley, Reading, MA.
- HUEZ D. (2001), De l'atteinte à la santé à l'action collective, in Abécassis F. et Roche P., *Précarisation du travail et lien social*, L'Harmattan, 2001 p.107

I

- JACKSON B., SELLERS R.M., PETERSON C. (2002). Pessimist explanatory style moderates the effect of stress on physical illness. *Personality and Individual Differences*, 32, 567-573.
- JANIS I. et MANN L., (1977), *Decision making*, New York, The Free Press.
- JODELET D., (1989 a), *Les représentations sociales*, Paris, P.U.F. pp. 116 , 161-162
- JODELET D., (1984), « *Les représentations sociales* » in MOSCOVICI S.,(Éd.), *Psychologie sociale*, Paris, PUF, p. 357-389
- JUDGE, T.A., JACKSON, C.L., SHAW, J.C. SCOTT, B.A. & RICH, B.L. (2007). Self- efficacy and work-related performance: the integral role of individual differences. *Journal of Applied Psychology*, 92 (1), 107-127.
- KEINAN G., SIVAN D., (2001) The effects of stress and desire for control on the formation of causal attributions. *Journal of Research in Personality*, Elsevier
- KELLEY, H.H. (1973). The process of casual attribution. *American Psychologist*, 28, pp. 107-128.
- KELLY G., (1955), *The psychology of personal constructs*. Vol. I, II, Norton, New York,
- KELLY. G. (1963), *A Theory of Personality. The Psychology of personal Constructs* W., 1963
- KOBASA S.C. (1982), The Hardy Personality : Toward a Social Psychology of Stress and Health. Dans Saunders, G.S. et Suls J. (Dirs). *Social Psychology of health and illness*. Hillsdale, N-J. : Erlbaum.

- KRAMPEN, G. (1988). Competence and control orientations as predictors of test anxiety in students: longitudinal results. *AnxietyResearch*, 1 (3), 185-197.
- LALLEMENT M., (1994) *Travail emploi : le temps des métamorphoses*, Ed. L'Harmattan, Paris, pp. 16-19
- LALLEMENT M., LEFEVRE-FARCY J.-F., (1994), Les formes d'organisation du travail et de l'entreprise dans Lallement M., *Travail et emploi : le temps des métamorphoses*, éd. L'Harmattan, Paris, p. 48.
- LANGE C.-G., (1887), *Le mécanisme des émotions*, traduction du passage Eine psycho-physiologische studie, par RAND B. (Ed.) 1912, *Les Psychologues classiques* (pp.672-684) Boston : Houghton Mifflin.
- LAZARUS R.S., FOLKMAN S., (1984) *Stress and coping*, New York, Springer.
- LAZARUS R.S., (1966), *Psychological stress and the coping process*. Mc Graw Hill, New York.
- LAZARUS R.S., (1976) *Patterns of Adjustment*. Mc Graw Hill, New-York.
- LAZARUS R.S., FOLKMAN S. (1984b), *Stress, Appraisal and Coping*, New York, Springer.
- LAZARUS R.S., FOLKMAN S., (1987), Transactional theory and research on emotion and coping, *European Journal of Personality* Volume1, Issue 3
- LECOMTE J. (2003), Y arriver malgré tout, *Sciences Humaines* Hors Série n°40
- LECOMTE J., (1997) La construction de la réalité, *Sciences Humaines*, n°71 p. 24 LECOMTE J. (2003), Y arriver malgré tout, *Sciences Humaines* Hors Série n°40
- LEFRANC G., (1957) *Histoire du Travail et des Travailleurs* Paris, 1957 Lib Ernest Flammarion.
- LENT R.W., BROWN S.D. et HACKET G. (1996) Career Development from a social cognitive perspective. Dans D. Brown, L. Brooks et Coll., *Career choice and development* 3^{ème} éd. San Francisco : Jossey-Bass. P.373-421
- LEPLAT J. et CUNY X., (1977) *Introduction à la psychologie du travail*, Paris, PUF, p. 56.

- LEVENSTEIN S., PRANTERA C., VARVO V., SCRIBANO M.L., BERTO E., LUZI C. and ANDREOLI A., (1993) Development of the perceived stress questionnaire : a new tool for psychosomatic research. *Journal of Psychosomatic Research*, Vol. 37, N°1, Great Britain, p.19-32.
- LEVINSON D.J., DARROW G.N., KLEIN E.B., LEVINSON M.H. et McKEE B., (1978). *The seasons of a man's life*. New York: Alfred A. Knopf.
- LÉVY-LEBOYER C. (1974), *Psychologie des organisations*, Presses Universitaires de France.
- *lien social*, L'Harmattan
 - LINDSAY P. H. et NORMAN D.A. (1980), Stress et émotion, in *Comportements humains et traitements de l'information*, Paris, Sciences de la vie, Raget
 - LÔO P., LÔO H. et GALINOWSKI A., (2003), *Le stress permanent. Réaction-adaptation de l'organisme aux aléas existentiels*. Masson, Paris.
 - LÖWY M., (2013) *La cage d'acier, Max Weber et le marxisme wébérien*. Ed. STOCK.
 - MARTIN D., METZER J.-L. et PIERRE PH., (2004) La mondialisation menace-t-elle le travail? In *Sciences Humaines* n° 150 Juin 2004 p.15
 - MARTIN-KRUMM Ch. (2012), L'optimisme: une analyse synthétique. *Cahiers Internationaux de Psychologie Sociale*, pp. 103-134.
 - MARTIN-KRUMM Ch., SARRAZIN Ph., (2004), Théorie des styles explicatifs et performance sportive : fondements théoriques, données empiriques et perspectives. *Science et Motricité*, n°52, pp. 9-44- DOI : 10.3917/ Sm. 052 0009 – Source : OAI – 01/2004.
 - MARX K., *Les manuscrits de 1844*, Editions sociales
 - MAUGER G. (1998), Jeunesse, insertion et condition juvénile in Charlot B., Glasman D., *Les jeunes, l'insertion, l'emploi*, P.U.F. p.55
 - MAUGER G., (2001) *A propos d'un entretien avec Pierre Bourdieu*, (article) *Agora débats / jeunesses / Année 2001 / 26 / pp. 137-142*.
 - MC GREARY C. et TURNER J. (1984), Locus of Control, repression- sensitization, and psychological disorder in chronic pain patients, *Journal of Clinical Psychology*, 40, 897-901.

- MÉDA D., (1998) *Le Travail. Une valeur en voie de disparition ?*, « Alto », Aubier, rééd. Champs-Flammarion.
- MICHON F., (1994), Les grands paradigmes de l'économie du travail, in Lallement M. ed., *Travail et Emploi : le temps des métamorphoses*, Editions L'Harmattan, Paris.
- MIKULINCER M. et SOLOMON Z., (1989), Causal attribution, coping strategies and combat related post-traumatic stress disorders, *European Journal of Personality*, 3, 269-284.
- MIRALLÈS P. (2007), La gestion des talents : émergence d'un nouveau modèle de management ? *Revue management et avenir*, n°11, Management Prospective Ed. p.233
- MOLINER P., (1989), Validation expérimentale de l'hypothèse du noyau central des représentations sociales, *Bulletin de psychologie*, XLI, 387, pp. 759-762
- MONAT A. & LAZARUS R.S. (Eds) (1991), *Stress and coping : An anthology* (3rd ed.). New York, NY, US : Columbia University Press.
- MORIN P., (1986) *Le Développement des organisations et la gestion des ressources humaines*, Paris, Dunod.
- MOSCOVICI S., (1969), Préface à HERZLICH C., *Santé et maladie. Analyse d'une représentation sociale*, Paris, Mouton.
- MOSCOVICI S., (1976), (1^{ère} éd. 1961), *La Psychanalyse, son image et son public*, Paris, PUF, 1976 pp.48, 56-57, 40, 124, 126.
- NEFF W.S., (1977) , *Work and human behavior*, 2^e éd., Chicago : Aldine Publishing
- NEISSER U., (1976), *Cognition and reality : principes and implications of cognitive psychology*, WH Freeman.
- NEYRAND G., (2001), Les enfants de la précarité, dans ABÉCASSIS F. et ROCHE P., *Précarisation du travail et lien social* L'Harmattan, p.299
- NUISSIER, J. (2003), Le contrôle perçu et son rôle dans les transactions entre individus et événements stressants. In Bruchon-Schweitzer et Dantzer R., *Introduction à la psychologie de la santé*, Presses Universitaires de France.
- OFFICE NATIONAL DES STATISTIQUES : *L'Algérie en quelques chiffres*. Résultats 2009-2011.
- ORTSMAN O., (1978) *Changer le travail*, Paris, Dunod.

- OZAKI M., (2000), Négocier la flexibilité. *Le rôle des partenariats sociaux et de l'Etat*, Genève, Bureau International du Travail.
- PANSU P. (2006). The internality bias in the social judgments: A sociocognitive approach. In A. Columbus (Ed.), *Advances in Psychology Research* (Vol. 40). New York: Nova Science Publishers.
- PANSU (2009)
- PAQUET Y (2006) Relation entre locus of control, désir de contrôle et anxiété. *Journal de Thérapie comportementale et cognitive*, 16 (3), 97-102.
- PAQUET, Y (2009) *Psychologie du contrôle* –Bruxelles : DE BOECK
- PARKES K.R. (1984), Locus of control cognitive appraisal and coping, in stressful episodes, *Journal of Personality and Social Psychology*, 42, 655-668.
- PAULHAN I., (2003), Les stratégies d'ajustement ou « coping », in BRUCHON-SCHWEITZER M. et DANTZER R., *Introduction à la psychologie de la santé*, Presses Universitaires de France.
- PETERSON, C. (2000), The future of optimism. *American Psychologist*, 55(I)
- PIERCE G.R., SARASON I.G., SARASON B.R. (1996), « Coping and Social Support », dans M. Zeider et N.S. Endler (dir). *Handbook of Coping: Theory, Research, Applications*, New York: John Wiley & Sons, p. 434-451
- POULAIN G., (1994), *Les contrats de travail à durée déterminée*, Editeur Litec, Collection : pratique sociale. pp. 1-13.
- QUINTARD B. (2003), Du stress objectif au stress perçu, in Bruchon-Schweitzer et Dantzer R., *Introduction à la psychologie de la santé*, Presses Universitaires de France.
- RAHE R.H. et ARTHUR R.J. (1978), Life change and illness studies : past history and future directions, *Journal of Human Stress*, 4, 3-13.
- RASCLE N. & BRUCHON-SCHWEITZER M.L. (2004), Le stress au travail. In P. Pansu & C. Louche (Eds), *La psychologie appliquée à l'analyse des problèmes sociaux*. Paris : P.U.F.

- RASCLE N. (2003), Le soutien social dans la relation stress-maladie. In Bruchon-Schweitzer M.L. et Dantzer R. *Introduction à la psychologie de la santé*, Presses Universitaires de France. p.125-153
- RATEAU P. (1999) Les représentations sociales. In *Psychologie sociale*, Coordinateur J.P. Pétard, Ed. BREAL Rosny Cedex pp.161-164, 165,166, 169, 174, 175.
- REY A., (2012), Dire le travail : une histoire d'idées, *Forum* revue théorique éditée par FO n°2 pp.24-35
- RICHARD J.-F. (1998), *Les activités mentales*. Ed. Armand Colin, pp.10-11.
- RIFKIN J. (1996), *La fin du travail*, La Découverte, Paris.
- RIVOLIER J. (1989), *L'homme stressé*, Paris, PUF.
- RODIN J. (1986), Health control and aging, in M. M. Baltes et P.B. Baltes (Eds), *The Psychology of control and aging*, HILLSDALE, NJ, ERLBAUM.
- RONDIER M. (2003), A. Bandura. Auto-efficacité. Le sentiment d'efficacité personnelle, *O.S.P. l'orientation scolaire et professionnelle*, Paris : Editions De Boeck Université.
- ROSENBERG M. (1979), *Conceiving the self*. New York : Basic Books.
- ROTTER J.B. (1954), *Social learning and clinical psychology*. Engle Cliffs. New York : Prentice- Hall.
- ROTTER J.B., (1966) Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement, *Psychological Monographs*, 80 (1) n° 609.
- ROTTER, J.B. (1990) Internal versus External control of reinforcement, A case of history of a variable. *American Psychologist*, 45 (4), 489-493.
- SARAFINO E. P. (1990), *Health Psychology : biopsychosocialinteractions*, New York, John Wiley & Sons.
- SCHEIER M.F., CARVER C.J. & BRIDGES M.W. (1994).
- SCHEIER M.F, CARVER C.S., BRIDGES M.W. (2002). Optimism, pessimism and psychological well-being. In E.C. Chang Ed. *Optimism and pessimism: Implications for theory, research and practice* (pp. 189-216). Washington, DC: American Psychological Association.

- SCHEIER, M. F., CARVER C. S. (1985). Optimisme, coping, and health : Assesment and implications of generalized outcome expectancies. *Health Psychology* Vol 4 (3), 219-247/
<http://dx.doi.org/10.1037/0278-6133.4.3.219>
- SCHEIER, M. F., CARVER C. S. (1992). Effects of optimism on psychological and physical well-being: theoretical overview and empirical update, *Cognitive Therapy and Research*, 16 (2), 201-228.
- SCHEIER, M. F., MATTHEWS K.A., OWENS J.F., MAGOVERN G.I., LEFEBVRE R.C., ABBOT R. A. *et al.* (1989) . Dispositional optimism and recovery from coronary artery bypass surgery: The beneficial effects on physical and psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57, 1024-1040.
- SCHMIDT L. R.,(1988), Coping with surgical stress : some results and some problems, in S. Maes et C.D. Spielberger (Eds), *Topics inhealth psychology*, New York, John Wiley, chap. 14, p.219-227.
- SCHÖNPLUG W. et BATTMAN W. (1988), The costs and benefits of coping, in S. Fisher et J. Reason (Eds), *Handbook of life stress,cognition and health*, New York, John Wiley, chap. 38, p.699-712.
- SCHULMAN P., KEITH D., SELIGMAN M.E.P. (1993). Is optimism heritable? A study of twins. *BehaviorResearch and therapy*, 31, 569-574.
- SECA J.-M., (2002), *Les représentations sociales*, Armand Colin éd., Paris, pp. 20, 28, 29, 36, 60, 63, 66,73,75.
- SELIGMAN M.E.P. (1975), *Helplessness*, San Francisco, Freeman.
- SELIGMAN M.E.P. (1994), *What you can change and what youcan't*. New York : Knopf.
- SELIGMAN M.E.P. (1997), *Apprendre l'optimisme*. Paris : Dunod.
- SELIGMAN M.E.P. et LECONTE J. (2008) *La force de l'optimisme*. Inter Editions.
- SELIGMAN M.E.P., NOLEN-HOCKSEMA S., THORNTON N. (1990). Explanatory style as a mechanism of disappointing athletic performance. *Psychological Science*, 1, 143-146
- SELYE H., (1936), *A syndrome produced by diverse nocuos agents*. *Nature* 138 (3479, July 4) : 32
- SÉRIEYX H., (2002) *Jeunes et entreprise : noces ambiguës*, Editions d'Organisation, Eyrolles, Paris. pp. 45-46, 55, 65-66

- SHANKLAND, R., Martin-KRUMM, C., (2012), Evaluer le fonctionnement optimal : échelles de psychologie positive validées en langue française. *Pratiques psychologiques*, 2012, Vol.18-N°2, p.103-204.
- SHAROT T (2012) *Tous programmés pour l'optimisme* préface de Florence SERVAN –SCHREIBER.
- SHERER M., MADDUX J.E., MERCANDANTE B., PRENTICE-DUNN S., JACOB B. & ROGERS R.W. (1982), The self-efficacyscale : Construction et validation.*Psychological Reports*, 51, 663-671
- SHERER, M., Maddux, J.E. Mercandante, B., Prentice-DUMM. J., JACOB, B. & ROGERS, R.W. (1982). The self-efficacyscale: construction et validation: *Psychological Reports*, 51, 663-671.
- SHUNK D.H. et PAJARES F. 2005, dans Andrew J.E. et Carol S. *Handbook of competence and motivation*. Ed. Dweck, Guilford p.85 à 104
- SILVERMAN D., (1973) *La théorie des organisations*, Paris-Bruxelles-Montréal, Dunod.
- SOBEL R., (2008-2009), « Travail salarié » et « société salariale » : de Marx à Marx, en passant par la sécurité sociale, *L'Homme et la société* 4/ n°170-171, pp. 175-194 Editeur L'Harmattan.
- SPACAPAN S. et OSKAMP S. (1988), *The social psychology of health*, London, Sage Publication.
- SPERBER D., (1996), *La Contagion des idées. Théorie naturaliste de la culture*, Paris, Odile Jacob.
- SPITZ R.A. (1968), De la naissance à la parole, Ed. P.U.F.
- SRIVASTAVA A.K. (1983), « Locus of control in migraine patients. pain » (suppl.2), 5181.
- STEPTOE A., (1990) Psychobiological stress response. *In* JOHNSTON M. *Stress and Medical Procedures*. Wallace L., Oxford University Press, Oxford.
- STREETER C.L., et FRANKLIN C. (1992), “Defining and Measuring Social Support: Guidelines for Social Work Practitioners”, *Research in Social Work Practice*, vol. 2, no 1, p. 81-98

- SULS J. et FLETCHER B., (1985), The relative efficacy of avoidant and non-avoidant coping strategies, *Health Psychology*, 4, 249-288.
 - SULTAN S et BUREAU B (1999) *Quel optimisme en P de la santé?* European review of applied psychology, 49 (1), 43-51.
 - SUPER D.E. (1990), A life span, life-space approach to career development. Dans D. Brown, L. Brooks et coll., *Career choice and development: Applying contemporary theories to practice* (2e éd., p.197-261). San Francisco: Jossey-Bass.
 - SUPER D.E. et BACHRACH P.B. (1957), *Scientific careers and vocational development theory*. New York : Teachers College, Columbia University.
 - TARACENA E. (2001), Modernité et précarisation de l'emploi au Mexique, dans ABÉCASSIS F. et ROCHE P. *Précarisation du travail et liens sociaux*, L'Harmattan, pp.71-72
 - TAYLOR S.E., et BROWN J. D., (1987), Illusion and well-being : a social psychological perspective on mental health , *Psychological Bulletin*, mars 1988, vol. 103, n°2.
 - THOITS, P. A. (1986), « Social Support as Coping Assistance » . *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, vol. 54, p. 416-423.
 - TISSERON S. (1998), De l'inconscient aux objets, *Les cahiers de médiologie* n°6 « Pourquoi des médiologues ? »
- TOURETTE-TURGIS C., MC GREARY C. et TURNER J. (1984), Locus of Control, repression- sensitization, and psychological disorder in chronic pain patients, *Journal of Clinical Psychology*, 40, 897-901.
- TOUSIGNANT M. (1988), « Soutien social et santé mentale : une revue de littérature », *Sciences Sociales et Santé*, vol. 6, n° 1, p 77-106
 - TROTTIER C., TRUDEL P. et HALLIWEL W.R. (2007) : *Présentation des deux principales théories nord-américaines sur l'optimisme*. Publié dans STAPS, 3 (n°77), Editeurs De Boeck Supérieur. Pages 9-28.
 - TROTTIER, C., MAGEAU, G., TRUDEL P., HALLIWEL, W.R., (2008), Validation de la version canadienne du Life Orientation Test-Revised. *Canadian journal of behavioural science*. Vol. 40, 238-243.

- VAILLANT G. E. (1977), *Adaptation t€azo life*, Boston, Little, Brown.
- VALENTINER D.P., HOLAHAN C.J., MOOS R.H. (1994). « Social Support, Appraisals of Event Controllability, and Coping: An Integrative model », *Journal of Personality and Social Psychology*, 66 (6), 1094-1102.
- VALLERAND, R. J. (1989). Vers une méthodologie de validation trans-culturelle de questionnaires psychologiques : Implications pour la recherche en langue française. *Revue canadienne de psychologie*, 30, 662-680.
- VATIN F., (2010) Marx et le travail : acte créateur et instrument d'aliénation in *Revue du MAUSS*, Février 2010
- VAUX A., (1992), Assessment of social support. Network structured and support functions. Theoretical and empirical analysis, in H.O.F Veiel and Baumann (eds), *The Meaning and Measurement of Social Support*. New York, Hemisphere, p 193-216
- VAUX A., PHILLIPS J., HOLLY L., THOMSON B., WILLIAMS D., STEWART D. (1986), "The Social Support Appraisals (SS-A) Scale: Studies of Reliability and Validity", *American Journal of Community Psychology*, vol. 14, p. 195-219
- VAUX A., RIEDEL S. et STEWART D (1987), "Modes of Social Support: The Social Support Behaviours (SS-B) Scale", *American journal of Community Psychology*, n° 15, p. 209-237
- VERNANT J.P., (1965), *Mythe et Pensée chez les Grecs. Etudes de psychologie historique*, Maspero, Paris.
- WEBER M., *L'Ethique protestante et l'esprit du capitalisme*, (1904), trad. CHA J., Ed. Plon, 1964 pp.208-236
- WEINER B. (1974). *Achievement motivation and attribution theory*. Morrilton: General Learning Press.
- WEISS J.M. SIMSON P.G., (1986), Depression in an animal model : focus on the locus ceruleus. *Ciba Foundation Symposium*, 123, 191-215
- WHITE R.W., (1975) *Lives in progress* (3^e éd.), New York : Holt, Rinchart and Winston in Bujold C. et Cingras M., *Choix professionnel et développement de carrière* 2^e éd. Gaëtan Morin éditeur, Montréal-Paris, 2000 p.70

- WILLIAMS, A. W., WARE J.R. et DONALD C.A. (1981). « A Model of Mental Health, Life Events, and Social Support Applicable to General Populations ». *Journal of Health and Social Behavior*, vol. 22, p. 324-336.
- Woolfolk et C.Lehrer (Eds.), *Principals and practice of stressmanagement* pp.255-305. New York : GuilfordPress.
- ZARATE, M.A., ULEMAN, J.S., & VOILS, C.I. (2001). Effects of culture and processing goals on the activation and binding of trait concepts. *Social Cognition*, 19, 295-323.

Bibliographie en arabe

- آيت حمودة حكيمة: (1999): " العوامل النفسية الاجتماعية المساعدة على تطوير داء الربو: دراسة مقارنة بين ملتهبي المخاطية الأنفية و مرضى الربو الحساسى". رسالة ماجستير غير منشورة في علم النفس العيادي. جامعة الجزائر.
- بوحفص عبد الكريم: تأثير التصورات المعرفية في فعالية تكوين الإطارات: دور المتغيرات الفردية و الموقفية، منظور علم النفس المعرفي الاجتماعي، رسالة دكتوراه دولة غير منشورة، جامعة الجزائر 1999.
- فاضلي أحمد: (2017) " السلوكات الصحية لدى المرضى المزمنين " في الندوة الوطنية " تحسين جودة الحياة لدى مرضى السكري بين مهارات التكفل و أداء العلاج ". جامعة المسيلة، الجزائر.

ANNEXE 1

Art. 12 (complété par l'ordonnance n°96-21 du 9 juillet 1996) de la loi n°90-11 du 21 avril 1990 relative aux relations de travail.

Art 12. (complété par art 2 ord 96-21) – Le contrat de travail peut être conclu pour une durée déterminée, à temps plein ou partiel, dans les cas expressément prévus ci-après :

- Lorsque le travailleur est recruté pour l'exécution d'un contrat lié à des contrats de travaux ou de prestation non renouvelables ;
- Lorsqu'il s'agit de remplacer le titulaire d'un poste qui s'absente temporairement et au profit duquel l'employeur est tenu de conserver le poste de travail ;
- Lorsqu'il s'agit pour l'organisme employeur d'effectuer des travaux périodiques à caractère discontinu ;
- Lorsqu'un surcroît de travail, ou lorsque des motifs saisonniers le justifient ;
- Lorsqu'il s'agit d'activités ou d'emplois à durée limitée ou qui sont par nature temporaires (art 2 ord 96-21)

Dans l'ensemble de ces cas, le contrat de travail précisera la durée de la relation de travail ainsi que les motifs de la durée arrêtée.

Art 12 bis. (nouveau, art 3 ord 96-21) – En vertu des attributions qui lui sont dévolues par la législation et la réglementation en vigueur, l'inspecteur du travail territorialement compétent s'assure que le contrat de travail à durée déterminée est conclu pour l'un des cas expressément cités par l'article 12 de la présente loi et que la durée prévue au contrat correspond à l'activité pour laquelle le travailleur a été recruté.

ANNEXE 2

QUESTIONNAIRE

Il y a dans le paysage actuel du monde du travail une nouvelle forme d'emploi qui prend de plus en plus d'ampleur ; il s'agit de l'emploi précaire, c'est-à-dire l'emploi non permanent mais sous forme de contrats de durée limitée : contrats à durée déterminée (CDD), contrats d'emplois saisonniers, de pré-emploi....

Afin de savoir comment est perçu et vécu ce nouveau contexte socioprofessionnel par les jeunes, nous vous soumettons ce questionnaire et quelques échelles auxquels nous vous prions de bien vouloir répondre. Les résultats de notre recherche dépendent de vos réponses dont nous nous engageons à respecter strictement l'anonymat.

Nous vous remercions vivement de votre collaboration.

Age : **Sexe :** Masculin Féminin

Qualifications :

1 / **Niveau d'études atteint :** Moyen Secondaire Supérieur

2/ Diplômes :

- Universitaires : Licence Master Magister Doctorat

- Ecoles et Instituts de formation : Ingénieur Technicien Supérieur
Technicien Autres

3/ Expérience professionnelle totale :

Aucune Moins de 2 ans Entre 2 et 5 ans Plus de 5 ans

Questionnaire :

1 / Trouvez-vous qu'il y a une augmentation du travail précaire en Algérie ?

Oui Non

2/ Y-a-t'il, dans votre entourage, des personnes qui ont occupé ou occupent un emploi précaire ? Oui Non

Si oui,

a) Précisez : Amis Parents Conjoint Connaissances

b) Comment ces personnes de votre entourage vivent-elles psychologiquement cette situation ?

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

3/ Si vous-même, vous deviez occuper un emploi précaire, comment vivriez-vous psychologiquement cette situation ?

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

4/ Actuellement, exercez-vous une activité professionnelle ? Oui Non

Si oui, pouvez-vous en préciser :

- Le secteur d'activité :

- Le type d'emploi : CDI CDD Pré-emploi Autres

- La fourchette dans laquelle se situe votre salaire

Moins de 25 000 DA Entre 25 000 et 40 000 DA

Entre 40 000 DA et 60 000 DA Entre 60 000 DA et 100 000 DA Plus de 100 000 DA

- Trouvez-vous que cette activité répond à vos besoins ? Oui Non

- Sur quel plan ?

.....

5/ Etes-vous passé par des périodes de chômage ? Oui Non

Si oui, de combien de temps ?

.....

6/ Avez-vous eu des propositions d'emploi précaire ? Oui Non

Avez-vous accepté ? Oui Non

Pour quelles raisons ?

.....

.....

7/ Pensez-vous qu'occuper des emplois précaires a des conséquences sur la qualité de vie ?

Oui Non

Expliquez comment

.....

.....

.....

8/ Pensez-vous qu'occuper des emplois précaires peut retarder l'entrée dans la vie conjugale ?

Oui Non

Expliquez pourquoi

.....

.....

.....

9/ Pensez-vous que dans le contexte actuel, obtenir un emploi relève :

de la chance des efforts personnels de l'aide des autres

du destin des compétences de l'individu autres

10/ De manière générale, lorsque vous êtes dans une situation difficile,

vous essayez de vous en sortir seul

vous attendez que la situation s'améliore d'elle-même

vous comptez sur l'intervention d'autres personnes

11/ Estimez-vous avoir des capacités suffisantes pour obtenir un emploi ?

Oui Non

12/ Pensez-vous avoir les qualités nécessaires pour conserver un emploi ?

Oui Non

Si oui, quelles sont ces qualités ?

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

13/ Quand vous pensez à votre avenir, comment l'imaginez-vous ?

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

14/ Plus particulièrement, comment imaginez-vous votre avenir professionnel ?

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

15/ S'il vous arrive de passer par des périodes de chômage, pouvez-vous compter sur votre famille ou vos relations (amis, collègues, connaissances...) pour faire face à cette situation ?

Oui Non

16/ Dans le cas où vous ne pouvez pas obtenir un emploi salarié, avez-vous les moyens d'entreprendre une activité à votre compte ?

Oui Non

17/ Classez par ordre d'importance, en les numérotant, ces propositions concernant le travail.

Pour moi, le travail est ce qui me permet :

- d'avoir un statut social
- de satisfaire mes besoins matériels.
- de gagner de l'argent
- de me réaliser, de m'épanouir
- de développer mes capacités, mes compétences
- d'établir des liens durables dans un milieu professionnel
- de tisser des liens sociaux

A mon avis, ce qui pourrait pousser quelqu'un à déployer un maximum d'efforts pour une entreprise, c'est (par ordre d'importance) :

- Un salaire élevé quelque soit la durée du contrat de travail

- Un poste de responsabilité
- La promesse d'un emploi permanent
- La possibilité de me perfectionner grâce à des formations, des stages
- De bonnes relations avec les collègues et les supérieurs

18/ Pensez-vous que le contexte de précarité de l'emploi représente une source de stress ? Oui Non

Si oui, par quoi se traduit ce stress ?

.....
.....

19/ Et pour vous-même, le contexte de précarité représente-t-il une source de stress
 Oui Non

Si oui, comment évaluez-vous ce stress ?

Très élevé Elevé Moyen Faible Insignifiant

Comment gérez-vous ce stress ?

.....
.....

20 / Pensez vous que le travail précaire continuera à se développer à l'avenir ?
 Oui Non

Pourquoi ?

21/ Pensez vous que cela est bénéfique pour vous ?
 Oui Non

22/ Avez-vous d'autres remarques à faire concernant tout ce qui a précédé ?

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

ANNEXE 3

Questionnaire de stress perçu

Questionnaire de Stress perçue Levenstein et *al.* (1993) (Perceived Stress Index)

Consigne :

Pour chacune des expressions suivantes mettez une croix (X) dans la case qui décrit le mieux ce qui généralement s'applique à vous et ce durant l'année ou les deux années écoulées.

Répondez rapidement sans vous fatiguer à revoir votre réponse et décrivez votre vie durant cette période.

N°	Les expressions	Presque jamais	Parfois	Souvent	Habituellement
1	Vous vous sentez reposé.				
2	Vous sentez que trop de demandes vous sont faites.				
3	Vous êtes irritable ou grincheux (se).				
4	Vous avez trop de choses à faire.				
5	Vous vous sentez seul (e) ou isolé (e).				
6	Vous vous trouvez dans des situations de conflit.				
7	Vous sentez que vous faites des choses que vous aimez vraiment.				

8	Vous vous sentez fatigué (e).				
9	Vous avez peur de ne pas pouvoir réussir à atteindre vos buts.				
10	Vous vous sentez calme.				
11	Vous avez trop de décisions à prendre.				
12	Vous vous sentez frustré (e).				
13	Vous êtes plein (e) d'énergie.				
14	Vous vous sentez tendu (e).				
15	Vos problèmes semblent s'accumuler.				
16	Vous sentez que vous êtes pressé (e).				
17	Vous vous sentez en sécurité et protégé (e).				
18	Vous avez beaucoup de soucis.				
19	Vous êtes sous pression à cause d'autres personnes.				

20	Vous vous sentez découragé (e).				
21	Vous vous faites plaisir.				
22	Vous avez peur de l'avenir.				
23	Vous sentez que vous faites les choses parce que vous devez les faire et non parce que vous voulez les faire.				
24	Vous vous sentez critiqué ou jugé.				
25	Vous êtes joyeux (se).				
26	Vous vous sentez mentalement épuisé (e).				
27	Vous avez de la difficulté à vous relaxer.				
28	Vous vous sentez submergé (e) de responsabilités.				
29	Vous avez assez de temps pour vous.				
30	Vous vous sentez sous pression à cause des délais				

ANNEXE 4

Echelle de l'efficacité personnelle

Consigne :

Chacun de nous a une certaine façon d'aborder les événements qui se présentent à lui ; nous vous présentons une série de propositions, pour lesquelles nous vous demandons d'indiquer à quel point elles s'appliquent à vous ; Il n'y a pas de « vraie » ou « fausse » réponse en soi.

Utilisez la grille de réponse, et prenez soin de répondre à toutes les questions.

N°	Items	Entièrement d'accord	Plutôt d'accord	Plutôt contre	Entièrement contre	Ne sais pas
1	Plus le problème est difficile, plus je suis tenté (e) de le résoudre.					
2	Pour moi le succès veut dire faire mieux que les autres.					
3	Je comprends les choses par moi-même.					
4	Dans une nouvelle expérience je gagne toujours quelque chose.					
5	Je préfère des tâches relativement simples et directes.					
6	J'aime affronter les problèmes qui sont tout à fait nouveaux pour moi.					

7	Je préfère un travail que je connais et que je sais faire, plutôt qu'un travail qui nécessite un surcroît d'effort intellectuel.					
8	J'aime essayer de résoudre des problèmes complexes.					
9	Je n'accorde pas beaucoup d'importance à être à l'heure aux rendez-vous.					
10	J'ai un esprit de compétition développé.					
11	Je mets tout en œuvre pour atteindre mon but.					
12	Je pense toujours à ce qu'il va falloir faire ensuite.					
13	J'arrive toujours à résoudre les problèmes qui se posent à moi.					
14	Je réussis tout ce que j'entreprends.					
15	J'anticipe ce que les autres vont dire.					

16	J'ai toujours une solution prête pour un problème éventuel.					
17	Je suis toujours le dernier à proposer une solution aux problèmes qui se posent au groupe.					

ANNEXE 5 :

Echelle de Locus de contrôle

Consigne : ce questionnaire est fait de phrases affirmatives ; pouvez-vous me dire à quel point vous êtes en accord ou en désaccord avec chacune d'entre elles. Pour cela vous devez utiliser la grille qui suit chaque phrase et mettre une croix dans la case qui vous correspond le mieux parmi les cinq possibilités proposées. J'ajoute qu'il n'y a pas de réponses « vraies » ou « fausses » en soi.

N°	Items	Entièrement d'accord	Plutôt d'accord	Plutôt contre	Entièrement contre	Ne sais pas
1	Une grande partie des malheurs qui arrivent dans la vie des individus sont liés au mauvais sort					
2	On ne peut pas être un bon manager sans l'appui des autres					
3	La réussite est une affaire de travail constant où la chance n'a pas de place.					
4	Il n'est pas recommandé de planifier à long terme, du fait que les choses sont dues au hasard					
5	La plupart des décisions sont une affaire de pile ou face.					

6	Devenir patron dépend en particulier d'être le premier à la place qu'il faut.					
7	En prenant part aux affaires politiques et sociales, les peuples peuvent contrôler les événements de ce monde.					
8	Le nombre d'amis que vous avez dépend de votre bonté.					
9	Parfois, j'ai l'impression de ne point maîtriser les choses qui m'arrivent.					
10	Ce qui m'arrive dans ma vie est le produit de mes actes					

ANNEXE 6 :

Echelle d'optimisme

Consigne : Indiquez le degré avec lequel, pour chaque item, le code suivant représente votre sentiment :

1 = pas d'accord du tout

2 = pas d'accord

3 = ni d'accord ni pas d'accord

4 = d'accord

5 = fortement d'accord

N°	Items	Pas d'accord du tout	Pas d'accord	Ni d'accord ni pas d'accord	D'accord	Fortement d'accord
1	Dans les périodes d'incertitude, je m'attends généralement au meilleur.					
2	Il est facile pour moi de me relaxer					
3	Si quelque chose risque de mal se passer pour moi, alors ça m'arrive.					
4	Je suis toujours optimiste sur mon avenir.					
5	J'apprécie beaucoup mes amis.					
6	Il est important pour moi de rester occupé.					
7	Je m'attends rarement à ce que les choses aillent bien pour moi.					

8	Je ne me sens pas bouleversé si facilement.					
9	J'envisage rarement que de bonnes choses vont m'arriver.					
10	Généralement, je m'attends à ce que davantage de bonnes choses m'arrivent plutôt que de mauvaises					