

Université Marien Ngouabi
École Normale Supérieure

MBONGUI
REVUE PLURIDISCIPLINAIRE DE RECHERCHE

N° 15 décembre 2015

MBONGUI

Revue Pluridisciplinaire de Recherche
Université Marien Ngouabi
École Normale Supérieure
BP 237 Email : *mbongui@gmail.com*
Brazzaville-Congo

COMITE DE REDACTION

Directeur de Publication : Pr Pascal Ongoka, Directeur de l'ENS
Rédacteur en Chef : Pr Evayoulou Benjamin

COMITE SCIENTIFIQUE

Pr Aboulou Camille, Université de Bouaké (Côte d'Ivoire)
Pr Akendengué Daniel René, Université Omar Bongo (Gabon)
Pr. Bokiba André-Patient, Université Marien Ngouabi
Pr Bowao Charles Zacharie, Université Marien Ngouabi
Pr Camara Mamadou, Université Gaston Berger (Sénégal)
Pr Loumouamou Aubin, Université Marien Ngouabi
Pr Louzolo-Kibembe Paul, Université Marien Ngouabi
Pr Mbanga Anatole, Université Marien Ngouabi
Pr Massoumou Omer, Université Marien Ngouabi
Pr Mengho Maurice Bonaventure, Université Marien Ngouabi
Pr Nkara Jean-Pierre, Université Marien Ngouabi
Pr Ngassaki Marius Basile, Université Marien Ngouabi
Pr Berton-Ofouemé Yolande, Université Marien Ngouabi

ISSN : 2075-5228

Dessin couverture
Conception maquette et mise en pages: *Nkanakwono*
Courriel: *congolismes@gmail.com*

SOMMAIRE

Patrice IBALA, Carine Sylvie MFIKOU NDZOUNBA, Patrice MOUNDZA,

Les problèmes de concrétisation des leçons de géographie dans les collèges d'enseignement général de Brazzaville.....5

Jean-Pierre NKARA,

Conditional sequences in english and lingala: A contrastive analysis.....11

Adja KOUASSI

Malam musa : un colon negre (un colon pas comme les autres).....21

Comlan Rogatien SEGLA et Coda Eugénie HOUNTONDI

Les filles « vinomegon » et leur prise en charge psychologique.... 31

Fulbert KOFFI LOUKOU

Analyse stylistique de l'allegorie dans *la rose des vents* de Georges Ibrahim Zreik45

Silue GNENELOUGO

L'esthétique dramatique du pouvoir politique dans *ya koi* et *havouo et koimea ou les voies divergentes* de Charles Zegoua Nokan53

Oswald Hermann KOUASSI

Subversion de l'imgo maternelle chez Arthur Rimbaud et Léon Gontran Damas.....65

Jérôme KRA KOFFI

Realism in *things fall apart*: A historical and socio-political metaphor 77

Bellarmin ILOKI

Colette et Mauriac : deux amis, deux imagiers..... 91

Honoré Kouamé DAGO

De *voyage en postcolonie* de stephen smith a *mais le fleuve tuera l'homme blanc* : l'aveu d'une influence littéraire à rebours. 105

Kouamé NGUESSAN

Concept de force en mécanique de newton au lycée : Quelques représentations et difficultés chez les élèves.....117

Guézé Habraham Aimé DAHIGO

The post method era and the teaching of English in Côte d'Ivoire..... 157

SEKONGO GOSSOUHON

Horus dans la vallée des langues ivoiriennes.....157

François KOUABENAN KOSSONOU,La métaphore *in absentia* dans le langage poétique Africain :
du phore de « terre » à l'image du poète169**Evariste DUPONT BOBOTO ,**

La démonstration logique chez Aristote : portée et limites.....189

Jean-Marie SOUNGOUA,Transmogrification or the crossing of boundaries in Chris
Abani's *The Virgin of flames*.....205**Jean-Félix MAKOSSO,**La diffusion de l'information scientifique et
technique au Congo.....223**Jean-Claude OULAI,**L'église catholique ivoirienne et la communication à l'ère
des réseaux sociaux numériques : l'exemple de facebook.....237**Gilbert TOPPE,**Le défi de la libéralisation de l'espace audiovisuel en
Côte d'Ivoire.....253**Flora Ingrid ODO,**Nécessité d'émergence d'une nouvelle forme de
communication pour le développement en Afrique :
une approche interdisciplinaire.....283**Jean-Baptiste BOULINGUI,**Influence de la précarité du travail sur la satisfaction de
la vie hors travail des instituteurs gabonais.....303**Edmond DOUA,**

Emancipation des cultures africaines : Méthodes et stratégies325

Hyacinthe E. NOGBOU ,

L'énigme des droits de l'homme.....339

Cornelia CASEAU, Kouakou KOUAME,La confiance dans la microfinance. Le rôle de la proximité
de langue.....371

INFLUENCE DE LA PRECARITE DU TRAVAIL SUR LA SATISFACTION DE LA VIE HORS TRAVAIL DES INSTITUTEURS GABONAIS

Jean-Baptiste BOULINGUI

Maitre de Recherche CAMES

Résumé : Cette étude se situe dans le prolongement des travaux menés sur la précarité du travail, notamment chez les instituteurs (Béji, 2003, Paugam 2000, Vultur, 2010) et chez les femmes ((BIT, 2008, CORIF, 2005) et s'appuie sur la problématique selon laquelle les personnels de l'éducation nationale, notamment les instituteurs, dans l'exercice de leur fonction, sont confrontés souvent à de contraintes multiples.

L'objectif ici est donc de montrer que la précarité ressentie, en milieu de travail, est susceptible d'influencer négativement la satisfaction de la vie hors travail du personnel enseignant notamment les instituteurs (n= 40), exerçant dans les établissements publics. Les résultats obtenus grâce aux diverses techniques statistiques utilisées (statistique descriptive, analyse corrélationnelle, régression multiple), indiquent que ces derniers, dans leur vie hors travail, focalisent leur satisfaction de la vie hors travail principalement autour des relations amicales et de la vie de couple. Donc ces deux variables prédisent mieux la satisfaction de ces instituteurs que les autres variables. En outre, la perception que les instituteurs ont de leur vie amicale influence favorablement la satisfaction de soi et de la famille.

En définitive, par cette étude, il est donc possible de penser que les relations que les instituteurs nouent dans leur vie privée sont de nature à renforcer positivement l'image qu'ils ont d'eux-mêmes dans la société.

Mots-clés : précarité du travail, satisfaction, vie hors travail, instituteur.

Abstract: This study is on the following of works done regarding work precariousness, especially for primary school teachers (Béji 2003; Paugam 2000; Vultur 2010) also for women (BIT, 2008, CORIF, 2005) and relies on the issue according to which the Department of Education staff, particularly primary school teachers, when doing their job, facing often multiple requests.

The purpose is then to show that the felt precariousness, within job area, is likely to have a negative impact on the satisfaction of life after work of teachers especially primary school teachers (n=40), working in public schools. The results we got from diverse statistical techniques (descriptive statistical, correlationnal analysis, multiple regression), show that these people, within their life after work, focus their satisfaction of this life mainly around friendship and their couple. Then, these two variables predict better the satisfaction for primary school teachers than the others variables. Moreover, the feeling primary school teachers have from their friendship has a positive impact on the self-satisfaction and the family.

In definitive, from this study, it is then possible to think that the relations primary school teachers have in their private life reinforce positively the image they have from themselves in the society.

Keywords: Work precariousness, satisfaction, life after work, primary school teacher.

Introduction

Tout au long de cette décennie, la précarité de l'emploi semble faire écho à des questions plus anciennes renvoyant à la pauvreté dans le milieu familial. Ainsi, le « travailleur pauvre » qui malgré l'obtention d'un contrat stable, vit en dessous du seuil de pauvreté et se voit même parfois contraint de recourir aux minima sociaux pour compléter le revenu de son travail. Notre recherche est axée sur la précarisation du travail. Pourquoi la précarisation du travail ? Pour parler de la précarité du travail, il faut s'intéresser tout d'abord à la question du travail lui-même. Qu'apporte-il à l'individu ? Cela renvoie à ce que les sociologues du travail (cf. par exemple : Cazalas, et Baubion-Broye, 1997 ; Bercot, 1999) appellent l'homo faber, « se faire en faisant » : comment les individus se reconnaissent-ils dans leurs œuvres ? Les mutations du travail ont conduit à une mutation de l'homo faber. Ainsi, la conception du travail paraît modifier par exemple, dans la relation au supérieur hiérarchique.

Dans cet esprit, Paugam (2000, p.356) pense qu'il existe deux dimensions de la précarité : « la précarité du travail et la précarité de l'emploi ». Ainsi, le salarié est-il précaire, lorsque son travail lui semble sans intérêt, mal rétribué et faiblement reconnu dans l'entreprise (précarité du travail). Mais le salarié est également précaire lorsque son emploi est incertain et qu'il ne peut prévoir son avenir professionnel (précarité d'emploi). En outre, Paugam (ibid) parle de la double dimension de l'intégration professionnelle. Il suggère d'étudier le rapport au travail et le rapport à l'emploi en fonction des contraintes objectives auxquels les individus sont confrontés (l'incertitude ou la discontinuité de la durée ou du lien d'emploi, la faiblesse des protections habituellement associées au travail salarié et le faible revenu...), mais aussi en fonction du sens qu'ils donnent à leurs expériences (la satisfaction au travail, la valorisation, le stress, l'épuisement...) Pourquoi parler d'emploi précaire ? Le terme de précarité a longtemps été associé à la pauvreté et à l'absence de travail. De manière générale, la précarité insiste sur l'instabilité et la perte de sécurité qu'elle entraîne. Être précaire, signifierait donc avoir un manque par rapport à d'autres. Cependant, la précarité se résume-t-elle seulement à une absence d'emploi ? Le concept est plus large. Depuis les années 2000, sont apparus de nouveaux termes liés à la précarité dont la précarité professionnelle. Aujourd'hui, en effet, occuper un emploi ne suffit plus à mettre l'individu à l'abri de la pauvreté et de la détresse psychologique (Paugam, 2000). Chacun, peut y être

plus ou moins exposé à un moment de sa vie. La précarité ne touche pas seulement les métiers les plus pauvres ou les catégories sociales “populaires”.

La précarité professionnelle est un concept faisant référence à des champs différents (économie, gestion, sociologie) et entraînant des approches diversifiées (Béji, 2003; Paugam 2000; Vultur, 2010). Nous retiendrons que la précarité professionnelle peut être étudiée sous deux angles Paugam (2000): la précarité de l'emploi (dépendante du degré de stabilité de la situation professionnelle et du type de contrat de travail et la précarité du travail (liée au degré de satisfaction ou d'insatisfaction des salariés dans l'exercice de leur fonction, influencée par des facteurs tels qu'un faible salaire, des conditions de travail pénibles, ou des relations tendues). Si les contrats précaires ont toujours existé, ils ont fortement augmenté. Dans les années 1970, la norme d'emploi typique ou standard a longtemps été incarnée par le contrat à durée indéterminée (CDI), à plein temps qui diminue aujourd'hui l'instabilité économique présente depuis la crise financière de 2008, a entraîné une hausse globale du chômage, une diminution des embauches, et une augmentation des emplois précaires, puisque le contexte pousse les entreprises à avoir recours à toujours plus de contrats précaires. Une situation paradoxale. Le paradoxe réside dans le fait que les salariés aspirent surtout à avoir un emploi stable, des sécurités et une certaine stabilité, alors que le contexte économique ne permet plus.

Chacun aspire à cette “norme emploi stable”. Ainsi, actuellement, une personne bénéficiant d'un contrat précaire se considère “hors norme”, et se sent considérée comme telle par les autres. Car, le travailleur précaire dispose de moins d'autonomie et accède souvent à des postes moins qualifiés (fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, 2001). Les inégalités hommes femmes perdurent dans le monde du travail: différences au niveau des postes occupés (postes à hautes responsabilités plutôt réservés aux hommes), différences de salaires importantes pour un même poste. Les difficultés d'accès. La précarité de l'emploi et ses multiples impacts à la lumière du genre au marché du travail des femmes ont été attribuées à la faiblesse de leur niveau de formation. Ce n'est plus le cas aujourd'hui puisqu'elles se sont massivement impliquées dans les études et dans l'emploi depuis les années 1960. Aujourd'hui, les femmes veulent rendre compatibles le développement d'une carrière avec l'existence de leur vie de famille (CORIF). Dans les travaux cités, les études mettent en lumière si ces inégalités se retrouvent dans la distribution des emplois précaires selon le genre. En effet, l'un des sexes est-il majoritairement touché par la précarité? Certains travaux (BIT, 2008, CORIF, 2005) démontrent que les femmes occupent plus souvent des emplois précaires (temps partiels imposés, CDD, intérim), des emplois atypiques, et sont plus soumises au chômage que les hommes. Ces chiffres attestent que les inégalités historiques entre hommes et femmes perdurent dans le vécu de la

précarité de l'emploi même si elles ont tendance à diminuer. La précarité a un impact négatif chez l'individu quel que soit le genre du salarié. Le fait d'avoir un travail précaire produit aussi une vulnérabilité psychologique (problèmes familiaux, de santé, relationnel, réseaux de soutien peu étoffé). Leur choix dans leur étude a été d'interroger des travailleurs hommes et femmes provenant du même corps de métier: une population d'enseignants du premier et du second degré de l'éducation nationale du Nord Pas de Calais du secteur public. Ces enseignants ont été recrutés sur la base du volontariat avec une majorité féminine. Les statuts par rapport à l'emploi sont distingués selon plusieurs facteurs: le type de contrat proposé à l'enseignant (remplaçant vs. titulaires); continuité/ discontinuité; la stabilité géographique sur les dernières années; le nombre de niveaux enseignés. Voici quelques exemples: – Enseignants non précaires, hommes et femmes, résidants et exerçant en France, travaillant de façon continue au moment de l'enquête. – Enseignants précaires, hommes et femmes, résidants et exerçant en France, et travaillant de façon discontinue au moment de l'enquête (remplaçant, contractuel et vacataire); dont les remplaçants Vacataires et Contractuels (non titulaires), les remplaçants sur zone (titulaires), les remplaçants en attente de postes (fixe ou mobile).

En ce qui concerne notre étude, l'objectif est d'apprécier la situation de précarité du travail, telle que l'a définie Paugam (ibid.), chez les instituteurs exerçant dans le secteur public, tout sexe confondu. L'idée qui sous-tend cet objectif est que ces travailleurs de l'éducation nationale sont mal rétribués et, de ce fait, ont du mal à « joindre les deux bouts », leur métier n'est pas valorisé par les pouvoirs publics. Cette situation a pour corollaire les grèves à répétition.

En considérant ce qui précède, nous étudions ce phénomène de précarité chez les instituteurs gabonais qui sont soumis à un travail assez délicat : celui de prendre en charge les enfants de la classe de CP en 5^{ème} année. Cela, bien-entendu, entraîne une charge de travail très élevée.

L'objectif de cette étude est donc de montrer que la précarité ressentie, par les instituteurs gabonais, est susceptible d'influencer de manière significative le déroulement des activités liées à leur vie hors travail ; entendant par-là toutes les activités qui relèvent de la vie à la maison (tâches ménagères, soins et éducation des enfants, vie de couple, etc.), de la vie sociale (affiliation à des associations de type religieux, politique, à des groupes de tontine, fréquentations familiales et amicales, etc.) et de la vie des loisirs (cinéma, danse...). En d'autres termes, l'intérêt ici est de montrer que la précarité du travail a des répercussions sur la vie hors travail des instituteurs gabonais ; ce qui est de nature à perturber le déroulement de leurs activités extra-professionnelles.

Dans ce cadre de réflexion, il est possible de penser qu'en raison des exigences particulières que constitue le travail des instituteurs (charge de travail importante,

animation des séances de cours, préparation des cours pour toutes les matières enseignées, etc.) et au regard des multiples obligations auxquelles ils doivent faire face dans la vie hors travail, les instituteurs seraient exposés à la précarité.

Cette étude se situe donc dans le prolongement des travaux menés sur la précarité, en milieu de travail, notamment chez les salariés (Béji, 2003; Paugam 2000; Vultur, 2010). Quant à sa structuration, nous allons d'abord présenter la revue de la littérature et la problématique. Ensuite, nous indiquerons la méthodologie, les résultats et une discussion de notre analyse, avant de conclure.

1. Revue de la littérature

Le terme de précarité a longtemps été associé à la pauvreté et à l'absence de travail. Être précaire signifierait donc avoir un manque par rapport à d'autres. Cependant, la précarité se résume-t-elle seulement à une absence d'emploi?

La précarité de l'emploi renvoie à un phénomène multidimensionnel, dont la définition diffère selon les auteurs (chercheurs, praticiens de la sphère sociale, statisticiens). Tantôt cette notion recouvre un ensemble d'emplois hors normes (emplois précaires), tantôt elle se rapporte au vécu individuel (des précaires), éventuellement hors de la sphère de l'emploi. La précarité est liée en effet à plusieurs notions connexes, la pauvreté, l'instabilité, l'insécurité, le chômage, l'exclusion. Utilisée par les syndicats, les associations, les hommes politiques, la précarité est devenue une catégorie « politique », difficile à enfermer dans une définition. Ainsi, l'acception de la notion de précarité est devenue très large, ce qui entretient une certaine confusion et rend difficile d'aboutir à des mesures précises.

Pour tenter de cerner la notion, il est indispensable de rappeler comment les termes précarité et précarité de l'emploi sont apparus dans les débats français et quelle est la nature des débats sur ce sujet dans les autres pays développés (européens). Puis la précarité est située par rapport à l'instabilité et à l'insécurité de l'emploi. C'est dans cette perspective que des propositions d'indicateurs sont avancées.

Le mot précaire vient du latin *precarius*, obtenu par la prière (Petit Robert) ; en droit romain, est précaire ce qui n'est octroyé que grâce à une concession toujours révocable par celui qui l'a accordée. Comme le fait remarquer Jean-Claude Barbier, le terme de précarité recouvre de nombreux sens. Il a d'abord été utilisé dans la sociologie de la famille dans un sens assez restreint, puis s'est appliqué à l'emploi, et enfin son sens s'est considérablement élargi au point de caractériser, selon plusieurs auteurs, la société dans son ensemble.

La notion de précarité est apparue en France à la fin des années 1970. Elle est, à cette époque, appliquée aux familles et est très liée à ce qu'on appelait la nouvelle pauvreté. Il s'agit d'une condition sociale, d'une situation et d'un processus menant à la pauvreté. Les familles précaires sont celles qui manquent de réseau de solidarité, d'aide familiale, ce qui les rend vulnérables à tout incident. Cette

précarité a plusieurs dimensions : il peut s'agir d'une précarité de logement, de vie de couple, de revenus, de santé, de liens sociaux et d'emploi. Il n'est pas fait référence au statut de la personne et la précarité de l'emploi est un aspect parmi tant d'autres (dans cette période, encore proche du plein emploi, le concept particulier de précarité de l'emploi n'a pas encore cours). Par la suite, la précarité et la pauvreté resteront liées, même si la notion de précarité évolue (sa dimension familiale s'estompera). Ces notions partagent un point commun : la déstabilisation. Au début des années 1980, la précarité recouvre deux réalités sociales. D'une part, elle reste liée à la pauvreté et d'autre part, elle se met à qualifier le statut des emplois. La précarité sociale (ou des conditions de vie) est examinée dans le cadre du ménage en fonction du pouvoir d'achat, du poids des dépenses contraintes dans les budgets familiaux. Le repérage des travailleurs pauvres s'apprécie sur cette base selon l'indicateur européen créé par le comité de protection sociale dans le cadre de la stratégie européenne pour l'emploi. Cette forme de précarité ne se superpose pas à la précarité de l'emploi, même si des liens existent entre les deux. Cette notion est distincte de ce qu'on commence à appeler emplois précaires. L'intérim et les contrats à durée déterminée existaient déjà avant 1975, mais à partir de cette date, les entreprises les utilisent de manière plus fréquente. Des économistes et sociologues analysent ces formes d'emploi « nouvelles », ou « précaires ». Ils pointent leurs dangers au regard de la protection des salariés et soulignent la nécessité d'une meilleure connaissance de leur impact.

En 1979, une loi traite pour la première fois des contrats à durée déterminée, puis une ordonnance de 1982 limite les cas où il est permis de recourir aux contrats temporaires, et affirme que le contrat de droit commun est le contrat à durée indéterminée. Les emplois dits précaires sont ceux qui manquent de sécurité et de perspectives de carrière. Ces termes sont ensuite utilisés couramment par l'administration sociale et dans la législation. Officialisée par des règles juridiques, la précarité de l'emploi fait son apparition dans le champ de la statistique publique au cours des années 1980, pour décrire le statut des salariés, au même titre que l'appartenance au secteur public ou au secteur privé. En 1988, la pertinence de ce vocable est remise en question par l'Insee qui évite de parler d'emplois précaires, préférant parler de formes particulières d'emploi par opposition aux formes traditionnelles.

Au début des années 1990, la précarité de l'emploi se rapporte toujours au risque et à l'incertitude associée aux situations d'emploi, mais si le type de contrat est un élément important pour l'apprécier, beaucoup d'économistes et de sociologues estiment qu'il n'est pas le seul à prendre en compte. Dans l'hôtellerie-restauration, les employeurs utilisent des contrats à durée indéterminée pour des emplois de courte durée, et les contrats à temps partiel dans la grande distribution sont souvent aussi à durée indéterminée. D'autres emplois, dont les conditions de travail sont

difficiles et de ce fait guère susceptibles d'être occupés durablement, sont eux aussi à durée indéterminée. La faible durée de ces emplois vient en partie des modes de gestion utilisés par les employeurs, en partie de ce que les salariés les occupent en attendant mieux.

La constellation des emplois que l'on pourrait qualifier de précaires s'élargit fortement, et certains sociologues estiment alors que c'est toute la société qui suit un processus de précarisation. Robert Castel parle « d'effritement de la condition salariale, dont le développement du travail précaire est un des aspects les plus importants ». La précarisation du travail permet, selon lui, de comprendre les processus qui produisent chômage et désaffiliation. Pierre Bourdieu affirme que « la précarité est aujourd'hui partout » : ceux qui y sont soumis sont empêchés de prévoir l'avenir, mais ceux qui en sont épargnés sont aussi affectés car menacés. Il s'agit d'un mode de domination qui « contraint les travailleurs à la soumission, à l'acceptation de l'exploitation ».

Serge Paugam (Op.Cit) participe aussi à l'extension de la notion. Il distingue précarité de l'emploi et précarité du travail. La précarité de l'emploi correspond, selon lui, au fait de ne pas pouvoir prévoir son avenir professionnel, ni assurer durablement sa protection sociale. Les critères à prendre en compte sont au nombre de trois, durabilité de la relation d'emploi, unicité de l'employeur, niveau des revenus. Les personnes en CDD, les intérimaires, les contractuels et vacataires de la Fonction publique, les intermittents, les jeunes en apprentissage, les stagiaires et les personnes en contrats aidés ont un statut précaire, défini par le contrat particulier qui les relie à leurs employeurs. Dans leur cas, la précarité de l'emploi se définit à partir de la nature du contrat de travail. Les personnes à temps partiel ou en sous-emploi sont aussi considérées en emploi précaire : c'est l'insuffisance de leurs revenus qui les classe dans cette catégorie. Enfin, les personnes qui sont en CDI à temps plein, mais qui risquent d'être licenciées, ont aussi un emploi précaire car la relation d'emploi risque de ne pas être durable. La précarité du travail renvoie à des situations où le travail est sans intérêt, mal rétribué, faiblement reconnu dans l'entreprise. Les personnes dans cette situation ont un fort sentiment d'inutilité.

Du côté des économistes, de nombreuses études soulignent le risque de segmentation du marché du travail : l'écart croît entre les salariés sous CDI, protégés par le droit du travail (insiders) et l'ensemble des salariés temporaires et des inactifs et chômeurs souhaitant un emploi (outsiders). Beaucoup accèdent de plus en plus tard à un emploi stable ; quelques-uns (parmi les moins diplômés) n'alternent que des emplois courts et des périodes de chômage. Parmi les jeunes, même ceux qui trouvent facilement un emploi disposent d'un salaire à l'embauche (abstraction faite du salaire minimum) moins élevé que les générations précédentes, en partie du fait que le développement des formes particulières

d'emploi et le maintien d'un taux de chômage élevé pèsent sur l'équilibre du marché du travail.

En conséquence, le sentiment d'insécurité de l'emploi accru s'est continûment, sans relation directe avec le risque correspondant (qui plafonne depuis le milieu des années 1990). Il augmente surtout parmi les salariés sous contrats temporaires (même pour ceux qui retrouvent facilement un emploi), les jeunes et les salariés récents, mais il touche aussi les salariés anciens. Ces derniers risquent moins de perdre leur emploi, mais y perdraient plus du fait de leur ancienneté, notamment en termes de salaire.

Ce sentiment d'insécurité va de pair avec une forte valorisation des statuts stables dans la société française. Les salariés manifestent un grand attachement à l'obtention d'un statut stable, même les plus jeunes. D'ailleurs, d'autres acteurs influents dans la société, banques et propriétaires bailleurs renforcent cette valorisation des statuts stables quand ils évaluent les risques avant d'accorder un prêt ou d'accepter de louer un logement ; même bien payé, l'emploi temporaire est souvent jugé comme... précaire, au sens d'offrant une garantie de solvabilité insuffisante. Ainsi, la méfiance de ces acteurs institutionnels empêche les titulaires d'emplois temporaires de sortir d'une certaine précarité sociale. Il est vrai qu'à cette aune, les salariés à temps partiel, ceux qui n'ont qu'un emploi intermittent, ou ceux qui touchent un salaire voisin du salaire minimum ne sont pas non plus des clients recherchés par les banques ou les bailleurs, même si leur contrat est à durée indéterminée. (Robert Castel, « Les métamorphoses de la question sociale », Paris, 1995, Fayard)

Donc, dans la genèse de la précarité, l'activité professionnelle peut jouer un rôle important et c'est la raison pour laquelle cette étude se réalise sur les instituteurs qui exercent une profession considérée comme exposée au stress. En effet, le contact permanent avec les élèves, la préparation des cours, la dispense et la responsabilité des cours, etc. constituent le plus grand facteur de précarité.

2. Problématique

À l'occasion du débat relatif au « Contrat première embauche » (CPE) et au « Contrat nouvelle embauche » (CNE), M. Robert Castel s'interrogeait en 2006 sur la précarité du travail : « La précarité serait alors une étape dans un parcours professionnel. Mais si elle était en train de devenir un état ? Un nombre croissant de gens passent de stage en stage ou d'occupation provisoire en occupation provisoire, coupés de périodes plus ou moins longues de chômage. Il peut donc y avoir une constance de la précarité. Elle devient un régime de croisière, ou une condition permanente, ou un registre « régulier » de l'organisation du travail » (Le Monde, 29 avril 2006). La précarité du travail est en lien avec l'incertitude de l'emploi et la notion de « discontinuité » qui peut lui être attachée rendant ainsi le

travailleur plus vulnérable aux risques sociaux. Le travail temporaire, à durée déterminée ou à temps partiel, est utilisé comme une variable d'ajustement de la main-d'œuvre à l'activité de l'entreprise. Quant au travail à durée indéterminée, il devient parfois précaire face à la menace du licenciement lié à des projets de restructuration de l'entreprise ou à l'instabilité de l'emploi (Cingolani, 2006).

Cette même précarité du travail se retrouve quand il s'agit d'étudier la mobilité professionnelle en lien avec l'intensité du travail. Des travaux montrent que si celle-ci favorise en début de carrière la mobilité ascendante dans l'emploi, la part de la mobilité descendante devient notable en milieu de carrière avec une intensité du travail qui pousse vers l'inactivité les salariés les plus âgés. Autrement dit, même si les mobilités ascendantes sont plus fréquentes que les mobilités descendantes, ces dernières sont plus marquantes car en raison d'une intensité du travail trop forte elles auront des effets négatifs sur le bien-être et la motivation des salariés (Amossé, Gollac, 2008). D'autres études soulignent également que l'incertitude sur le marché du travail ne se réduit plus à une opposition entre les contrats à durée indéterminée et les contrats temporaires. L'enjeu est davantage la sécurisation des trajectoires professionnelles et leur continuité afin de garantir le travailleur contre les risques de marginalisation et de « décrochage de l'emploi » (Eckert, Mora, 2008). L'intermittence dans l'emploi, conjuguée à des conditions de travail et à des organisations qui parfois utilisent le stress de la précarité professionnelle, engendre en effet de la souffrance et de l'insatisfaction. Penser que l'on risque de perdre son emploi à court ou à moyen terme suffit à ressentir un « sentiment de précarité » (Hélaridot, Drulhe, 2006).

Celui-ci est aussi une réalité statistique. Selon la DARES, les trois quarts des salariés sont embauchés en CDD (Lutinier, 2006). Le phénomène de la précarisation de l'emploi a ainsi amené l'INSEE à revoir l'indicateur lui servant à étudier les salaires en France. Avec le « salaire moyen par tête » (SMPT), l'INSEE se fonde désormais sur le « revenu salarial » (INSEE, 2007). Ce nouvel indicateur prend en compte le temps partiel ainsi que l'intermittence dans l'emploi de manière à être plus proche de la réalité du marché du travail pour calculer le niveau des revenus des salariés. Il en ressort que le travailleur peut s'enfermer dans des « boucles de précarisation », c'est-à-dire quand les effets de la précarité et de la dégradation de la santé se conjuguent. Selon le Haut Comité de la Santé Publique, un grand nombre de « boucles de précarisation trouvent leurs origines dans les nouvelles formes d'emploi et de travail où la recherche de l'efficience et de la compétitivité conduit à nier ou à pénaliser les problèmes de santé » (Haut Comité de la Santé Publique, 1998).

L'objectif sera d'analyser comment le droit peut saisir les interactions entre la précarité du travail et la satisfaction de la vie hors travail des travailleurs. Ces deux éléments sont reliés par un point commun associé à la transformation du travail :

leurs répercussions sur la santé mentale des travailleurs. La violence au travail devient inséparable des transformations subies par la structure de l'emploi pendant les trente dernières années, notamment en raison de la montée du chômage (Dejours, 2007). Les risques associés à la transformation du travail se reportent en effet de plus en plus sur la personne du travailleur. Parce que cela demeure encore peu étudié en droit, il conviendrait de poursuivre leur exploration en considérant davantage les conséquences de la précarité du travail sur la santé mentale des travailleurs. Si les conditions de travail ont une influence directe sur leur état de santé, la précarité du travail peut avoir une influence bien plus grande encore (Haut Comité de la Santé Publique, 1998).

La grande difficulté pour le droit français réside dans l'intégration du rapport subjectif de la personne au travail et à l'emploi. Il n'existe pas encore d'indicateurs ou de données suffisantes relatives à la précarité du travail et à ses conséquences sur la santé au contraire de certains travaux anglo-saxons en avance sur cette question (Clarke, Lewchuk, de Wolff, King, 2007). En outre, il existe d'un côté des statuts connus pour être précaires (CDD, contrats aidés, temps partiel, intérim) et de l'autre, des situations où la précarité n'est pas exclue par la possession d'un contrat à durée indéterminée. Même si l'ancienneté est un indice d'une certaine stabilité, elle ne garantit pas non plus la pérennité de l'emploi ou l'absence de risque de licenciement (Gollac, 2008). Les facteurs psychosociaux conjugués à la pénibilité affectent également la capacité à effectuer le même travail jusqu'à l'âge de la retraite (Coutrot, 2008). Tout cela n'est pas sans créer des dégâts à de nombreux niveaux. Si cette hypothèse se vérifie, sans se concentrer uniquement sur l'aspect économique, le droit social doit appréhender la reconfiguration du marché du travail au regard de ses effets sur la vie hors travail des travailleurs.

Outre les conséquences sur la santé des individus, la précarité en milieu de travail entraînerait aussi des conséquences sur l'organisation des activités liées à la vie hors travail (tâches ménagères, soins et éducation des enfants, vie de couple, affiliation à des associations diverses, fréquentations familiales et amicales, loisirs, etc.). Une évaluation a d'ailleurs été faite par Gadbois (1981) dans une étude sur le travail de nuit et les modes de gestion des contraintes de ce travail, au plan de la famille chez le personnel soignant féminin des hôpitaux. En effet, l'analyse de ce qui est vécu par ce personnel, en dehors du temps de travail, montre que les exigences sociales des activités extra-professionnelles tendent à prendre partiellement le pas sur les conditions optimales de récupération du déficit du sommeil ; le sommeil diurne qui suit la nuit de travail est comprimé (4 heures 30 en moyenne dans un système de nuit de travail, 6 heures 20 dans un système de 4 nuits de repos). Ce sommeil est quelque fois pris à deux fois, afin de permettre à la femme de faire face à certaines contraintes familiales (repas de midi, par exemple) ; son début est pour les mêmes raisons retardé : la femme rentrée à 7

heures 30 chez elle, se couche seulement à 8 heures 30, une fois ses enfants partis à l'école.

L'étude montre également que la vie sociale de ces femmes (invitations familiales ou amicales, vie associative, sorties...) est plus restreinte si on la compare à un groupe de référence du personnel de jour. Les effets du travail de nuit se répercutent, par ailleurs, sur les autres membres de la cellule familiale : « le père, obligé d'assumer un certain nombre de fonctions classiquement remplies par la mère (repas du soir, coucher des enfants) voit aussi sa vie sociale diminuée (p. 451) ». Il y a aussi le fait que les travailleurs de nuit tendent à solliciter de leurs enfants un apprentissage plus précoce de l'autonomie, amenés à supporter les effets des contraintes qui empêchent leurs mères de leur fournir certains types d'aide habituellement reçus par les enfants de leur âge.

La présente étude s'inscrit dans ce contexte et se propose, dans une optique de relation vie au travail-vie hors travail, de mettre en exergue l'influence du stress professionnel sur l'organisation des activités extra-professionnelles, chez les sages-femmes au niveau des hôpitaux publics, étant donné qu'au Gabon aucune recherche n'a été jusqu'à présent effectuée sur cette thématique. En d'autres termes, il s'agit de comprendre le risque qu'induit le stress professionnel des sages-femmes des hôpitaux publics, quant à l'organisation de leur vie hors travail.

En effet, nous pensons que la profession des instituteurs est particulièrement exposée à la précarité. Bien entendu cette profession recouvre des réalités diverses, mais il semble néanmoins possible de recenser un certain nombre de facteurs qui la caractérisent et qui sont susceptibles de générer la précarité. L'instituteur prépare les cours et dispense tous les cours de sa classe. Il anime des séances de cours d'éducation physique et sportive, et pose les fondements de la vie intellectuelle du futur citoyen. Il est le formateur primaire de l'enfant. C'est lui « qui ouvre la tête ». Au terme de l'énoncé de cette problématique la précarité professionnelle chez les instituteurs résulte de la combinaison de multiples facteurs défavorables, nous pouvons retenir les conditions de travail. Quelles peuvent alors être les répercussions de cette précarité professionnelle sur la satisfaction de leur vie hors travail ? Aussi, la précarité générée par les contraintes du travail des instituteurs n'affecte-t-elle pas négativement le déroulement des activités liées à la vie hors travail de ces agents de l'Etat ?

Ainsi, conformément à la problématique développée, nous nous proposons de tester les hypothèses suivantes :

H1 : *la précarité du travail telle que perçue par les instituteurs a un impact sur la satisfaction de leur vie hors travail ;*

H2 : *la perception que les instituteurs ont de la précarité du travail influence négativement la satisfaction de leur vie hors travail ;*

H3 : *la prise en compte des variables modératrices telles que l'âge, l'ancienneté et le nombre d'enfants à charge, module de manière positive la relation initiale entre la précarité du travail et la satisfaction de la vie hors travail.*

L'idée directrice qui sous-tend ces hypothèses est que les instituteurs, au regard du mode d'organisation sociale de notre société, ont des charges familiales trop pesantes et, de ce fait, ont du mal à gérer le conflit travail-famille. Par ailleurs, lorsqu'ils sont nouveaux dans la profession, ils ont plus de difficultés que les anciens à concilier les rôles professionnels avec les rôles non professionnels, donc à gérer des dissonances diverses au niveau des deux sphères.

3. Méthodologie

3.1. Sujets

L'enquête a été réalisée au Gabon dans certaines écoles primaires de la place à savoir : Ecoles publiques de Kinguélé, de Belle-vue I, II et III et enfin, l'école publique de la Peyrie.

Les données ont été recueillies sur le lieu de travail auprès de 40 instituteurs qui, en fonction de leur disponibilité, ont accepté de participer à notre enquête ; c'est donc un échantillon tout-venant. Ils sont âgés de 22 à 45 ans, soit une moyenne de 29,52 ans et leur ancienneté est comprise entre 1 et 18 ans, soit une moyenne de 4,19 ans.

3.2. Instruments de collecte de données

Pour évaluer la précarité professionnelle, nous avons eu recours à une échelle de mesure de type Likert qui s'intitule « Appréciation de l'emploi ». Cette échelle comporte 10 items. Chaque item est coté de 1 à 4 points (Fortement en désaccord : 1 ; Faiblement en désaccord : 2 ; Faiblement en accord : 3 ; Fortement en accord : 4).

Pour apprécier la vie hors travail des instituteurs, nous avons utilisé l'*Inventaire de Satisfaction de la Vie*. Il a été mis au point par Francès, en 1982 (rapporté par Boussougou-Moussavou, 2003).

C'est un questionnaire composé de 6 échelles détaillées et d'une échelle générale, à savoir :

- 1- Amis ;
- 2- Loisirs ;
- 3- Vie de couple ;
- 4- Vie en général ;
- 5- Vie de famille ;
- 6- Environnement ;
- 7- Satisfaction de soi.

Chacune d'elles correspond à un aspect de la satisfaction. Les sujets doivent exprimer leur accord ou leur désaccord avec chacune des phrases descriptives composant l'inventaire. Ils y répondent à l'aide d'une échelle de type Likert en 4 points : Tout à fait d'accord (4) ; D'accord (3) ; Pas d'accord (2) ; Pas du tout d'accord (1).

Mais, nous n'avons pas retenu les deux dernières échelles, à savoir, *Environnement* et *Satisfaction de soi*, pour nous en tenir essentiellement aux dimensions qui mesurent le mieux la vie hors travail. Soulignons que nous avons pris la précaution de pré-tester ces deux questionnaires auprès de 10 instituteurs des écoles publiques concernées. Les items n'ont présenté aucun problème de compréhension.

4. Résultats

Les données recueillies ont été traitées à l'aide du logiciel *STATISTICA* grâce auquel nous avons réalisé les analyses suivantes : la statistique descriptive, l'analyse corrélationnelle et la régression multiple.

4.1. Statistique descriptive

La statistique descriptive qui a été effectuée, nous a permis de comparer les scores moyens des différentes variables mesurées, afin d'évaluer leur contribution dans la variance expliquée, par rapport à la problématique développée. Le tableau 1 donne un aperçu des résultats obtenus à cet égard.

Tableau 1 : Moyenne et Ecart-type ainsi que les valeurs moyennes de chaque variable mesurée chez les instituteurs (n=40)

Variables mesurées	Moyenne	Ecart-type	Valeur minimum	Valeur maximum
1- Précarité du travail	23.05	4.74	11,00	33,00
2- Amis	51.90	7.78	37,00	65,00
3- Loisirs	31.07	4.17	22,00	39,00
4- Environnement	33.07	5.03	21,00	44,00
5- Satisfaction de soi	32.07	5.46	21,00	42,00
6- Vie de couple	45.32	4.26	37,00	54,00
7-Vie de famille	34.30	4.59	24.00	45.00
8-Vie en générale	33.30	6.87	2.00	45.00

Au regard de ce tableau 1, il apparaît que la distribution des cotations sur l'ensemble des dimensions relatives à la vie hors travail mesurées, semble presque homogène. Cependant, parmi ces dimensions, la satisfaction liée aux relations

amicales enregistre le score le plus élevé (moyenne= 51,90 et écart-type= 7.78 ; valeur minimum= 37,00 et valeur maximum= 65,00).

Ce score prouve que les instituteurs accordent une importance de premier choix aux amis et à la vie de couple dans la satisfaction de leur vie hors travail. Cela peut s'expliquer par le rôle que jouent les relations amicales menées en couple, dans le contexte économique difficile, chez ces instituteurs.

Dans cet ordre d'idées, on observe que la précarité du travail présente le score le plus faible. Ce score démontre que les instituteurs perçoivent leur situation de travail comme étant précaire et, donc de nature à affecter négativement la satisfaction de la vie hors travail (moyenne= 23.05 et écart-type= 4.74 ; valeur minimum= 11,00 et valeur maximum= 33,00).

4.2. Analyse corrélacionnelle

Dans cette analyse, nous avons, d'abord, testé en terme de corrélations les liens que les différentes dimensions mesurant la satisfaction de la vie hors travail (variable dépendante) entretiennent entre elles (*matrice d'intercorrélations*) et, ensuite, apprécié les relations que ces dimensions ont avec la précarité du travail (variable indépendante). Les tableaux 2 et 3 donnent un aperçu des résultats obtenus dans ce sens.

Tableau 2 : Matrice d'intercorrélations des variables de la satisfaction hors travail chez les instituteurs (n=40)

Inventaire de satisfaction de la vie	1	2	3	4	5	6	7
1- Amis	1,00						
2- Loisirs	0.29	1,00					
3- Environnement	0.06	0.25	1,00				
4- Satisfaction de soi	0.32*	0.08	0.20	1,00			
5- Vie de couple	0.12	0.20	0.13	0.01	1,00		
6-Vie de famille	0.32*	0.1	-0.02	0.45*	0.06	1.00	
7-Vie en général	0.18	0.05	-0.00	0.12	0.24	0.16	1.00

* $p < 0,05$

Ce tableau synthétise les intercorrélations entre les variables qui mesurent la satisfaction de la vie hors travail dimensions qui mesurent la vie hors travail (elles varient de -0.00 à 0.45): sur 22 testées, 3 présentent des saturations significatives. Les autres sont, soit faibles, soit nulles et rendent, de ce fait, leur interprétation difficile. A cet égard, on note que la dimension *amis* est fortement corrélée positivement, d'une part, avec la satisfaction de soi ($r = 0.32$, $p < 0,05$) et, d'autre

part, avec la vie de famille ($r = 0.32$, $p < 0.05$). Cela permet de penser que les relations amicales que les instituteurs développent contribuent à améliorer la satisfaction qu'ils ont d'eux-mêmes, c'est-à-dire de l'estime de soi et de leur vie de famille. Autrement dit, plus ces relations sont jugées positives, plus les instituteurs ont tendance à être satisfaits de la manière dont ils se perçoivent dans la vie de tous les jours et de la vie qu'ils mènent en famille.

Dans le même ordre d'idées, on observe un lien positif assez élevé entre la vie de famille et la *satisfaction de soi* ($r = 0.45$, $p < 0.05$). Il est visible ici que le fait, pour les instituteurs, d'avoir une vie de famille satisfaisante ou comblée, renforce de manière positive l'image qu'ils ont d'eux-mêmes en société. Ainsi, plus la vie de famille paraît satisfaisante, plus l'image de soi est perçue positivement.

Par la suite, nous avons testé, les liens entre la précarité du travail (variable indépendante) et les variables qui mesurent la satisfaction de la vie hors travail (variable dépendante, Tableau 3). Les résultats auxquels nous avons abouti montrent que, dans l'ensemble, la précarité du travail (V.I.) n'est pas corrélée de manière significative avec la satisfaction de la vie hors travail (V.D.). En considérant donc ces résultats, il est difficile de conclure que la précarité du travail influence les variables qui mesurent la satisfaction de la vie hors travail.

Néanmoins, on constate que la précarité du travail a un impact positif sur la satisfaction liée à la vie de couple ($r = 0.39$, $p < 0.05$) ; ce qui, a priori, ne permet pas de conforter notre hypothèse 1, selon laquelle *la perception que les instituteurs ont de la précarité du travail influencent négativement la satisfaction de leur vie hors travail*.

Soulignons que ce résultat paraît révélateur, contrairement à ce qu'on en attendait. En effet, ce lien positif prouve que la satisfaction que les instituteurs retirent de leur vie de couple permet de palier ou de compenser les effets négatifs de la précarité au travail. En d'autres termes, plus les instituteurs sont satisfaits de leur vie de couple, plus ils ont tendance à minimiser les effets négatifs de la précarité du travail. Précisons qu'il est possible de penser que la précarité du travail renforce positivement la vie de couple ; ceci se caractérise par le sentiment de solidarité qu'on observe le plus souvent en période de récession économique.

Tableau 3 : Corrélations entre la précarité du travail (V.I.) et les variables de la satisfaction de la vie hors travail (V.D.) chez les instituteurs ($n=40$)

Inventaire de satisfaction de la vie (V.D.)	Précarité du travail (V.I.) r
1- Amis	-0,09 <i>ns</i>
2- Loisirs	0,14 <i>ns</i>
3- Environnement	-0,24 <i>ns</i>
4- Satisfaction de soi	-0,14 <i>ns</i>
5- Vie de couple	0.39*
6-Vie de famille	-0.19
7-Vie en général	-0.25

ns : r non significatif

4.3. Corrélation partielle

Dans le même ordre d'idée, nous avons voulu savoir si la prise en compte des variables modératrices (âge, ancienneté, enfants à charge) pouvaient modifier de manière significative les relations initiales entre la précarité du travail et les variables qui mesurent la satisfaction de la vie hors travail. Cela nous a donc conduits à calculer des corrélations partielles. Les résultats de cette analyse sont résumés dans le tableau 4.

Tableau 4: Corrélation partielle

Précarité du travail rp*			
Age	Ancienneté	Enfants à charge	
Inventaire de satisfaction de la vie			
1- Amis	-0,04 <i>ns</i>	-0,11 ns	-0.09 ns
2- Loisirs	0.22 <i>ns</i>	0.20 ns	0.16 ns
3- Environnement	-0.13 <i>ns</i>	-0.15 ns	-0.25 ns
4- Satisfaction de soi	-0.20 <i>ns</i>	-0.21 ns	-0.14 ns
5- Vie de couple	0.37*	0.37 *	0.37 *
6-Vie de famille	-0.29 ns	-0.23 ns	-0.23 ns
7-Vie en général	-0.16ns	-0.15 ns	-0.26 ns

ns : valeur Bêta non significative

Les données de ce tableau montrent que la prise en compte des variables modératrices modifie uniquement les liens initiaux entre la précarité du travail et la satisfaction de la vie de couple.

En effet, lorsqu'on mesure l'influence de ces variables sur la relation entre la précarité du travail et les variables qui évaluent la satisfaction de la vie hors travail, on observe que la relation entre précarité du travail et satisfaction relative à la vie de couple est modifiée de manière positive par l'âge ($r_p = 0.37$, $p < 0,05$) et le nombre d'enfants à charge ($r_p = 0.37$, $p < 0,05$). En conséquence, il semble que plus les instituteurs sont âgés, anciens dans la profession et ont à leur charge un certain nombre d'enfants, plus ils perçoivent positivement la relation entre précarité du travail et la satisfaction de la vie de couple.

Ce résultat valide notre hypothèse 2, à savoir que : la prise en compte des variables modératrices telles que l'âge, l'ancienneté et le nombre d'enfants à charge, module de manière positive la relation initiale entre la précarité du travail et la satisfaction de la vie hors travail.

5. Discussion des résultats

A la lumière des résultats qui viennent d'être présentés, il ressort le constat suivant : premièrement, la statistique descriptive indique que la distribution des cotations sur l'ensemble des dimensions relatives à la précarité du travail mesurées semble presque homogène. Néanmoins, on observe une nette prévalence manifeste des amis (moyenne = 51.90 et écart-type = 7.78 ; valeur minimum = 37,00 et valeur maximum = 65,00) et de la vie de couple (moyenne = 45.32 et écart-type = 4.26 ; valeur minimum = 37,00 et valeur maximum = 54,00), par rapport aux autres variables. Ainsi, il apparaît que les instituteurs, dans leur vie hors travail, focalisent leur satisfaction principalement autour des relations amicales et de la vie de couple.

De ce fait, si l'on veut prédire la satisfaction de la vie hors travail de ces instituteurs, il faut donc s'intéresser aux relations amicales qu'ils développent dans leur vie privée (exemple : « toute amitié m'apporte quelque chose », « mes amitiés sont enrichissantes »...) et d'autre part, à leurs relations de couple (exemple : « je ne m'ennuie jamais avec mon partenaire », « je suis content le soir de rentrer à la maison et de nous retrouver ensemble »...). Ici, nous nous inscrivons dans le modèle de compensation développé par les auteurs tels que Champoux (1978), Staines (1980), Barnett (1994), etc. qui stipule que lorsqu'on est insatisfait de son travail, on trouvera des compensations à la maison à travers les loisirs, les activités sociales, etc., ou encore, lorsqu'on a des privations dans le cadre du travail, on arrive à les compenser dans les activités hors travail. Le modèle de la diffusion sur laquelle s'appuie notre problématique n'est pas vérifié par ces résultats.

En définitive, soulignons qu'en dehors des variables amis et vie de couple, les autres variables mesurées présentent des scores moyens assez faibles.

Deuxièmement, l'analyse intercorrélacionnelle effectuée entre les différentes variables mesurant la satisfaction de la vie hors travail, révèle que la perception

que les instituteurs ont de leur vie amicale influence positivement la satisfaction de soi ($r = 0.32$, $p < 0,05$) et de la vie de famille ($r = 0.32$, $p < 0,05$). En effet, les relations que les instituteurs nouent dans leur vie privée sont de nature à renforcer positivement l'image qu'ils ont d'eux-mêmes dans la société (exemple : « je me sens bien dans mon corps », « je suis content de vivre »...) et la perception qu'ils ont de leur vie familiale (exemple : « la famille m'apporte un grand équilibre », « j'ai une vie de famille heureuse »...).

Dans le même ordre d'esprit, nous avons observé une relation positive entre la vie de famille et la satisfaction de soi ($r = 0.45$, $p < 0,05$). Il semble ici que la satisfaction de la vie de famille constitue un équilibre en soi, dans la mesure où les relations familiales positives « apportent de la chaleur humaine ». Ainsi, en cas de disharmonie, il se crée une situation de tension au niveau de l'estime de soi.

Ce résultat laisse penser que la satisfaction que les instituteurs ont de leur vie de couple permet d'atténuer l'effet négatif de la précarité du travail sur la vie hors travail. Ainsi, si on définit avec Paugam (2000), la précarité du travail, comme la situation d'une personne exerçant un métier qui ne lui permet pas de subvenir à ses besoins, malgré son salaire, on pourra être amené à penser que la satisfaction que les instituteurs retirent de leurs relations de couple constitue une espèce « d'antidote » aux effets négatifs de cette situation. C'est ce qui explique, sans nul doute, cette relation positive entre la précarité du travail et la satisfaction de la vie de couple. Ce qui *a priori*, invalide la conception de Paugam (ibid.) qui a servi d'appui à notre problématique.

Enfin, troisièmement, nous avons voulu savoir si la prise en compte des variables modératrices (âge, ancienneté, enfants à charge) pouvait modifier de manière significative les relations initiales entre la précarité du travail et les variables qui mesurent la satisfaction de la vie hors travail. Les résultats auxquels nous avons abouti, grâce au calcul des corrélations partielles, indiquent que la relation entre précarité du travail et la satisfaction relative à la vie de couple est modifiée de manière positive par l'âge ($r_p = 0.37$, $p < 0,05$) et le nombre d'enfants à charge ($r_p = 0.37$, $p < 0,05$). De ce fait, il apparaît que plus les instituteurs sont âgés, anciens dans la profession et ont à leur charge un certain nombre d'enfants, plus ils perçoivent positivement la relation entre la précarité du travail et la satisfaction de la vie de couple ; ceci conforte notre hypothèse 2.

Conclusion

Au terme de cette étude portant sur l'impact de la précarité du travail sur la satisfaction de la vie hors travail : *le cas des instituteurs*, nous sommes parvenus au constat selon lequel les instituteurs, dans leur vie hors travail, focalisent leur

satisfaction de la vie hors travail principalement autour des relations amicales et de la vie de couple. Donc, ces deux variables prédisent mieux la satisfaction de ces instituteurs que d'autres. En outre, la perception que les instituteurs ont de leur vie amicale influence favorablement la satisfaction de soi et de la vie de famille. Il est donc possible de penser que les relations que ces derniers nouent dans leur vie privée sont de nature à renforcer positivement l'image qu'ils ont d'eux-mêmes dans la société.

Par ailleurs, la précarité du travail influe positivement sur la satisfaction de la vie de couple, contrairement à notre hypothèse 1, qui prédisait le contraire, au regard des variables qui mesurent la satisfaction de la vie hors travail. Cela signifie que la satisfaction que les instituteurs retirent de leur vie de couple permet de pallier les effets négatifs de la précarité du travail.

La prise en compte des variables modératrices (âge, ancienneté et enfants à charge) modifie de manière significative et positive la relation entre la précarité du travail et la satisfaction de la vie de couple. Donc, l'âge, l'ancienneté et le nombre d'enfants à charge ont une influence positive sur la relation entre précarité du travail et la satisfaction due aux relations que les instituteurs développent dans leur couple.

En définitive, les études réalisées en Occident qui nous ont servi de cadre de référence théorique reconnaissent que la profession d'instituteur est particulièrement exposée à la précarité, et que celle-ci perturbe le déroulement des activités de la vie hors travail. Mais, la présente étude apporte quelques nuances, à savoir que même si cette profession est de nature précaire, elle n'entrave pas de manière totale l'accomplissement des activités extra-professionnelles. Evidemment, les résultats ici doivent être relativisés, car il faut tenir compte des référents culturels de notre société (organisation sociale basée sur l'esprit communautaire, l'entraide, la solidarité, l'appartenance au groupe, y compris les suppléances de toute nature, etc.). En effet, comme l'a souligné Boussougou-Moussavou (2004), c'est à travers la réalité sociale et culturelle que l'homme va attribuer une signification à la relation travail/hors travail, aux éléments de son environnement.

Références bibliographiques :

- Barnett, R. (1994). Le débordement du travail peut entraîner un déséquilibre : une étude à plein temps utilisé dans l'acquéreur du duel couple. *Le journal du mariage et de la famille*, Vol. 56, (647-656). Bien-être psychologique chez les jeunes en situation professionnelle précaire »,
- Boussougou-Moussavou, J.A. (2004). *Analyse socio-affective du travail, conséquences et concomitants hors de la vie de travail*. Habilitation à diriger des recherches (H.D.R.) : Université de Rouen.

- Castel, R. (1995). Les métamorphoses de la question sociale », Paris, Fayard
- CAZALAS, Marie-pierre et Alain BAUBION-BROYE, « Comparaison à autrui et Cinamon, R.G. & Rich, Y. (2002 b). Profiles of attribution of importance to life roles and their implication for the work-family conflict. *Journal of Counseling Psychology*, vol. 49, n°2, 212-220. dans *Les Cahiers internationaux de psychologie sociale*, no 33, 1997,
- Dejours, C. (2007). *L'évaluation du travail à l'épreuve du réel - Critique des fondements de l'évaluation* INRA éditions, 2003, Versailles, 84 p. d'inégalités sociales de santé ? *Revue Sociologie Santé*, n°25, janvier, pp.241-259.
- Duxbury, L. & Higgins, C. (2003). *Le conflit entre le travail et la vie personnelle: Etat de la question*. Ottawa: Santé Canada.
- FOURNIER G., Bourassa B. & K. Béji (dir.) (2003), *La Précarité du travail. Une réalité aux multiples visages*, Québec, Les Presses de l'Université Laval.
- Gadbois, C. (1981). *Aides-soignantes et infirmières de nuit, conditions de travail et vie quotidienne*. Paris : Etudes et Recherches.
- Gadbois, C. (1981). *Aides-soignantes et infirmières de nuit, Conditions de travail et vie quotidienne*. ANACT, Paris.
- Garner H., Lutinier B. (2006), « Des difficultés pouvant aller jusqu'à l'échec du recrutement », *Premières Synthèses, Dares*, n°2006.11-48.2, novembre.
- Gaussin, J., Karnas, G. & Sporcq, J. (1998). Stress et santé mentale dans une entreprise audiovisuelle du secteur public. In R. Jacob & R. Laflamme (Eds.). *Stress, santé et intervention au travail* (41-59). Québec : Presses Inter Universitaires.
- HÉLARDOT V., DRULHE M. (2006), *Précarisation du travail et de l'emploi : vers de nouvelles dynamiques*
- Hellemans, C. & Karnas, G. (2000). Le stress professionnel : quels liens entre les contraintes au travail et les stratégies de coping ? In B. Gangloff (Ed.). *Satisfactions et Souffrances au travail* (77-89). Paris : L'Harmattan.
- Lazarus, R. & Folkman, S. (1984). *Stress appraisal and coping*. New-york: Springer publishing company.
- Loiselle, J., Roger, N., Dussault, M. & Deaudelin, C. (2000) Le stress ressenti au travail par les enseignants Québécois et les types de soutien offerts par l'école. In B. Gangloff (Ed.). *Satisfactions et Souffrances au travail* (69-76). Paris : L'Harmattan.
- Cingolani, P. (2006). *La précarité*, Presses universitaires de France, coll. « Que sais-je ? », 126 p., EAN : 9782130554912.
- Paugam, S. (1993). *Précarité et risque d'exclusion en France*. Paris, France: Centre d'étude des revenus et des Companyûts.

- Paugam, S. (2000). *Le salarié de la précarité. Les nouvelles formes de l'intégration professionnelle*. Paris, France: Presses universitaires de France.
- Paugam, S. (2000). *Le salarié de la précarité: les nouvelles formes de l'intégration professionnelle*. Paris : PUF
- Ponnelle, S. & Vaxvanoghou, X. (2000). Ajustement au stress et usure au travail : le cas des sapeurs-pompiers. *Psychologie du travail et des organisations*, vol. 9, n°3 /4, 107-127.
- R. Bercot, La dimension relationnelle dans le métier de la chirurgie, Intervention à la table ronde du colloque international : « La dimension relationnelle des métiers de service : Cache-sexe ou révélateur de genre », Lausanne, organisé par l'Université de Lausanne (Unil) et le Mage, 2-3 septembre 2010,
- Selye, H. (1974). *Stress sans détresse*. Québec : Les éditions de la Presse.
- Selye, H. (1979). The stress concept and some of its implications. In V. Hamilton & D.M. Warburton (Eds.), *Human stress and cognition in an information processing approach* (11-32). New-York: Wiley. Stora, J.B. (1991). *Le stress*. Que sais-je ? Paris : PUF.
- Thoits, P.A. (1991). On merging identity theory and stress research. *Social Psychology Quarterly*, Vol. 54, N° 2, 01- 112.
- Vallée, M. (2003). Le stress professionnel : ampleur et déterminants organisationnels. *Performances*, N° 10, Mai-Juin, 13-18.
- Van Daele, A. (2000). Le stress chez les médecins généralistes : une approche transactionnelle. In B. Gangloff (Ed.). *Satisfactions et Souffrances au travail* (60-67). Paris : L'Harmattan.
- Verquerre, R., & Rusinek-Nisot (1998). Etude du stress chez des infirmiers. In R. Jacob & R. Laflamme (Eds.). *Stress, santé et intervention au travail* (61-71). Québec : Presses Inter Universitaires.
- Vidal, M. Gleizes, M. & Rasavet, A. (2000). *L'évolution du stress professionnel perçue chez le médecin généraliste et d'en préciser les causes*, en Haute Garonne et à Paris, au printemps (2000) de [www.metro France.com](http://www.metro-france.com) (consulté le mardi 8 janvier 2013).
- Vultur, M. (2010). La précarité: un "concept fantôme" dans la réalité mouvante du monde du travail. *SociologieS*. Disponible en ligne en: <http://sociologies.revues.org/3287>.
- Vultur, M. et C. Trottier. (2010). « Les trajectoires d'insertion professionnelle des jeunes Québécois, diplômés de l'école secondaire ». Dans *Les jeunes au travail*, sous la dir. de C. Papinot et M. Vultur, p. 257-280. Québec: Presses de l'Université Laval.