



Université Abderrahmane Mira Bejaia

Faculté des sciences humaines et sociales

Département des sciences sociales

Mémoire de fin de cycle

En vue de l'obtention du diplôme de master en science sociale

Option: Sociologie de travail et des ressources humaines

Thème

**L'IMPACT DES CONDITIONS DE TRAVAIL SUR LA VIE
PROFESSIONNELLE ET SOCIALE DES SALARIES**

Enquête réalisée au niveau de : SPA CEVITAL

Réalisé par

OUADAH Hamza

ZERIATI Meryam

Encadré par:

Mme. MEBARKI Hassina

Année Universitaire 2014/2015

Remerciements

Nos remerciements s'adressent

D'abord, à dieu qui nous a donné assez de force et de courage tout au long de nos recherches afin d'accomplir et de réussir ce travail.

A tous les enseignants de la faculté qui nous ont permis de maîtriser les bases théoriques des ressources humaines

A tout le personnel de CEVITAL qui nous a encadrés et soutenus durant notre stage pratique.

A toutes les personnes qui ont contribué de près ou de loin à l'élaboration de ce mémoire.

Merci à tous

Dédicaces

Je dédie ce travail à:

- ❖ A mes chers parents que j'aime tant, pour leur soutien et leur encouragement, surtout à ma mère qui est la prunelle de mes yeux a cru en moi; que dieu vous protège.
- ❖ A mon frère Fayçal et mes deux sœurs: Sara et Fella.
- ❖ A mes amis(es) sans exception qui m'ont soutenu et aidé" Kahina, Hania, Yasmina, Téma, Mounira, Amel, Kenza , Lamia, Nory et Zak.
- ❖ A mon binôme Hamza.
- ❖ A mon encadreur que j'estime énormément Mme: MEBARKI Hassina.
- ❖ A toute personne qui a contribué de prés ou de loin à sa réalisation.

Et à ceux que ma plume à oubliés

Meryam

Je dédie ce modeste travail

- ❖ En premier lieu à mes chers parents auxquels je témoigne ma profonde Gratitude et reconnaissance et je les remercie aussi pour leurs sacrifices que je ne redonnerais jamais assez.
- ❖ A ma sœur Nassima, mes deux frères Sid Ali et Abdel Rahim, à ma tante Radia, à ma cousine Myriam et Reda et à ma bien aimée Nadira ainsi qu'à toute la famille "OUADAH".
- ❖ En deuxième lieu à mes amis je cite : Zine el Abidine, Lamine, Faouzi, et à tous ceux qui m'ont soutenu.
- ❖ Et surtout à celle qui m'a honoré de partager ce travail avec moi ;
M^{elle} Z.Meryam .

Hamza

La liste des abréviations

Abréviation	Sens
ACT	Amélioration des Conditions de Travail
CSF	Contraintes Sociaux Professionnelles
CTFH	Caractéristiques Temporelles du Fonctionnement Humain
ETT	Exigences Temporelles des Tâches
OMS	Organisation Mondiale de la Santé
CHSCT	Comité d'Hygiène de Sécurité des Conditions de Travail
DUERP	Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels
EPI	Equipement de Protection Individuelle
ISO	International Organization for Standardization
CNPE	Centre Nucléaire de Production d'Electricité

Liste des tableaux

N°	Titre	Page
02	La répartition de l'échantillon selon l'âge.	67
03	La répartition de l'échantillon selon les catégories socioprofessionnelle.	68
04	La répartition de l'échantillon selon l'expérience professionnelle.	68
05	La représentation de l'échantillon selon la situation matrimoniale.	69
06	La corrélation entre la catégorie socioprofessionnelle et la pénibilité au travail.	70
07	La relation entre la situation matrimoniale et les horaires de nuit des travailleurs.	72
08	La relation entre la catégorie d'âge et la disponibilité ou non des efforts physiques au travail.	73
09	L'influence du bruit sur les catégories socioprofessionnelles.	74
10	La corrélation entre l'expérience et les tâches répétitives des travailleurs.	76
11	L'avis des enquêtés sur les conditions de travail par rapport à l'expérience.	77
12	La répartition des enquêtés affecté par des problèmes ou non dès le réveil	78
13	La relation entre les catégories socioprofessionnelles et les risques au travail.	80
14	L'influence de travail sur la santé par rapport à l'âge.	81
15	La corrélation entre la charge de travail et le stress.	82
16	La répartition de l'échantillon selon la disposition de normes de sécurité.	84
17	l'exposition aux accidents de travail selon les catégories socioprofessionnelles.	85
18	La relation entre la satisfaction au travail et les heures supplémentaire.	86
19	La répartition de l'échantillon selon le genre d'accident de travail enregistré au sein de l'entreprise.	87

Sommaire

Introduction	I
---------------------	----------

Partie théorique

Chapitre I: Le cadre méthodologique de la recherche.

1- Les raisons du choix du thème	05
2- Les objectifs de la recherche	05
3- La problématique	05
4- Les hypothèses de la recherche	08
5- Définition des concepts et mots clés	09
6- La méthode et la technique utilisée	14
7- Population et échantillonnage	17
8- Les difficultés rencontrées	18

Chapitre II: l'impact des conditions de travail sur la vie professionnelle et sociale.

I- Les conditions de travail:

1- Définition	20
2- Généralité sur les conditions de travail	20
3- Historique des conditions de travail	23
4- Les approches théoriques	24
5- Typologie des conditions de travail	26

II- La relation de travail sur la vie professionnelle et sociale:

1- Le travail en horaire atypique ou décalé	30
2- La progression de l'emploi atypique	31
3- Les emplois atypiques et l'équilibre travail-famille	32

4- Stress et vie professionnelle-----	33
5- L'aménagement du temps de travail-----	34
6- Les perturbations de la vie sociale et familiale -----	35
7- Les conséquences sur la vie conjugale et familiale -----	36

Chapitre III: Santé et Sécurité au travail:

I- La santé au travail:

1- Définition -----	39
2- La relation entre le travail et la santé -----	40
3- Les effets des conditions de travail sur la santé -----	41
4- Les accidents de travail d'origine matériel -----	42
5- Prévention des risques professionnels -----	43

II- La sécurité au travail:

1- Généralité sur la sécurité au travail -----	48
2- Définition de la sécurité au travail -----	50
3- Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail-----	51
4- Principe pour une politique de sécurité et des conditions de travail -----	52

Partie pratique

Chapitre IV: Présentation générale de l'organisme d'accueil -----	56
--	-----------

Chapitre V: Analyse et interprétation de la première hypothèse-----	67
--	-----------

Chapitre VI: Analyse et interprétation de la deuxième hypothèse -----	80
--	-----------

Les résultats d'études -----	89
-------------------------------------	-----------

Conclusion -----	IV
-------------------------	-----------

Référence bibliographique

Annexes.

Introduction

Introduction

L'hygiène, la sécurité et les conditions de travail sont des notions récentes puisqu'elles sont apparues au 19^{ème} siècle avec le développement industriel qui constituera le noyau dur autour duquel se construira progressivement le droit du travail ; avec les premières mesures de protections au bénéfice de travailleurs. On regroupe sous cette appellation une multitude de disciplines qui ont toutes pour but de supprimer ou tout au moins de limiter les effets nuisibles des activités humaines sur l'homme lui-même et son environnement.

En effet, la sécurité et les conditions de travail dans une entreprise sont devenues, avec la prise de conscience face aux risques, un domaine incontournable. Chaque activité, de toute nature que ce soit, engendre des risques plus ou moins prononcés pour l'homme, ses biens ou son environnement qui l'entoure. Afin de réduire au minimum l'occurrence de ces risques (et donc diminuer les conséquences qui en découlent).

Dans l'exercice d'une activité professionnelle donnée, les conditions de travail sont un ensemble de paramètres qui influent sur l'opinion personnelle vis-à-vis sa qualité de vie au travail et sur la satisfaction trouvée quotidiennement à cette activité. Parce que, les conditions de travail sont des outils de gestion des ressources humaines d'entrer au service de stratégie de l'institution et de contribuer à l'évaluation et à la réalisation de la mission qu'elle s'est fixée.

Pour atteindre notre objectif, ce présent travail est structuré de deux parties à savoir: La partie théorique qui se compose de trois chapitres présenté comme suit:

- ✓ **Chapitre I:** concerne le cadre méthodologique de la recherche. On y trouve outre les raisons du choix du thème et les objectifs, la problématique, les hypothèses, définitions des concepts et mot clés, la méthode et la technique utilisé, présentation de l'échantillon, ainsi les difficultés rencontrés durant note enquête.
- ✓ **Chapitre II:** est consacré à la théorie, qui expose les conditions de travail sur la vie professionnelle et sociale des salariés.
- ✓ **Chapitre III:** est consacré à la théorie santé et sécurité au travail.

Et la deuxième partie est la partie pratique qui comporte deux chapitres présentés comme suit:

- ✓ **Chapitre IV:** concerne la présentation générale de l'organisme d'accueil CEVITAL, il expose l'historique, situation géographique, ses activités, organisation générale de l'entreprise et ses missions et enfin l'organigramme.
- ✓ **Chapitre V:** concerne l'analyse et l'interprétation de la première hypothèse.
- ✓ **Chapitre VI:** concerne l'analyse et l'interprétation de la deuxième hypothèse.

Et enfin, les résultats d'étude qui définissent les informations recueillies et la vérification des hypothèses, ainsi la conclusion, la liste bibliographique et en dernier les annexes.

Partie théorique

Chapitre I

Le cadre méthodologique de la recherche

1-Les raisons du choix du thème:

Malgré la diversité des thèmes dans notre domaine, notre choix s'est porté sur les conditions de travail au sein d'une entreprise, et cela pour les raisons suivantes:

- Découvrir la réalité des conditions de travail dans l'entreprise CEVITAL et leurs améliorations.
- Savoir l'impact des conditions de travail sur la vie professionnelle et sociale des salariés ainsi que celui de son personnel.
- Découvrir l'appréciation des conditions de travail par le personnel.
- Acquérir des connaissances sur le thème des conditions de travail, et de savoir l'importance accordée par les entreprises Algériennes et en particulier dans l'entreprise CEVITAL.

2-Les objectifs de la recherche:

Notre objectif principal à travers cette recherche est d'étudier la pertinence et la solidité de nos hypothèses : les conditions de travail et leurs impacts sur la vie professionnelle et sociale des salariés de CEVITAL.

En effet le but de cette recherche consiste à évaluer l'efficacité des éléments qui sont liés aux conditions de travail procuré par CEVITAL à leur employés et de déterminer les contraintes les plus fréquentes dans le travail des salariés de CEVITAL .

3-La problématique:

Ces dernières années, les changements économiques et sociaux et la concurrence accrue entre les entreprises ont provoqué un accroissement des exigences en matière de coût, de flexibilité, de qualité et de délai.

Développer une stratégie de qualité de biens, des services et de relation client/entreprise constitue donc une manière de se distinguer dans ce contexte

hyper concurrentiel. En effet, les normes de qualité se multiplient, les exigences à l'égard des salariés se renforcent.

Dans tous les pays, qu'ils soient en voie de développement ou développés, les entreprises ont la responsabilité de conditions de travail de leurs salariés. Elles ont l'obligation de procurer à leurs employés des conditions de travail décentes et propices à un bien-être physique et mental, ainsi qu'une meilleure productivité qui bénéficiera au final à l'entreprise.

Dans ce sens, Les conditions de travail sont des aspects importants au sein d'une organisation tant privée que publique à ne pas négliger. Elles désignent, d'une manière générale, l'environnement dans lequel les employés vivent sur le lieu de travail. Les conditions de travail peuvent être décrites par le contenu de travail et les effets qu'elles peuvent avoir sur la santé, sur la vie professionnelle et sociale des salariés.

En outre, ce concept nous renvoie à des réalités diverses dans le temps et l'espace : celles d'aujourd'hui ne sont pas celles de demain ; celles d'ailleurs sont bien différentes des nôtres, **Igalens** décrit les composants des conditions de travail comme étant « composées des conditions d'ambiance physique du travail et des charges de travail.....les conditions de travail sont composées des aspects physiques (la charge du travail et l'environnement physique), les aspects psychosociologiques (initiative, statut social, communications) et le temps de travail (durée hebdomadaire et type d'horaire) »¹.

Ces conditions jouent un grand rôle au rendement ou à l'amélioration de qualité de service rendu. La plus part des recherches réalisées sur ce thème

¹ IGALENS. J : «Amélioration des conditions de travail »in Le Duff, R.(dir.), Encyclopédie de gestion et du management, Paris, Dalloz, 1999,P.1234-1235.

ont prouvées que les bonnes conditions de travail garantissent un climat professionnel sain, augmentent la motivation des salariés, stimulent l'apprentissage et le développement personnel et elles contribuent à atteindre les objectifs professionnels.

En revanche, l'absence ou la dégradation des conditions de travail engendre un contexte favorable à la montée des risques psychosociaux, de troubles musculo-squelettique liés au travail, des suicides et du stress au travail, **Abord de Chatillon**, dans son étude comparative sur l'impact des conditions physiques de travail sur la santé des travailleurs dans 15 pays européennes, a montré que «l'impact des conditions de travail sur la santé des travailleurs dépend à une partie de leur exposition et du secteur dans lequel ils travaillent, et à contre parti du contexte culturel et de protection social dans lequel ils s'inscrivent»¹.

En Algérie, pas de contrat de travail définissant le statut ni la relation de travail entre l'employé et son employeur, pas de sécurité sociale qui est pourtant un droit consacré par la loi Algérienne.

Telle est la triste réalité du monde du travail en Algérie. En dépit du «contrôle» exercé par les agents de l'inspection du travail, de nombreux employés, qui travaillent parfois dans des secteurs à risque, continuent à «trimer» dans des conditions lamentables. L'application de la loi du travail exigeant des employeurs de déclarer les travailleurs demeure utopique. Les travailleurs, eux sont soumis à un régime d'exploitation renforcé par certains employeurs avides d'un enrichissement rapide. Nous avons rencontré certaines victimes de cet esclavage moderne.

¹ABORD DE CHATILLON.E, BACHELARD. O, MOSCAROLA J. « Conditions de travail et nouvelles pathologies : des contingences sectorielles et personnelles» in Revue management et avenir, N° 10, 2006, P.101 114.

Les employés perçoivent des salaires misérables qui n'atteignent même pas le SMIG. «Certains travailleurs ayant plus de sept ans d'ancienneté sont payés 14000 DA le mois. Mais ils acceptent sans rien dire. Ils ne peuvent pas réclamer de peur de se retrouver de nouveau au chômage»¹.

C'est la raison pour laquelle nous avons l'ambition d'étudier les relations entre les conditions de travail et la vie professionnelle et sociale des salariés.

Durant cette étude qui comprend une période en immersion, nous essayerons de décrypter l'impact des conditions de travail sur la vie professionnelle et sociale des salariés de CEVITAL, afin de pouvoir répondre aux différents questionnements évoqués lors de cette problématique;

1- Quelles sont les contraintes les plus fréquentes dans le travail des salariés de CEVITAL ?

2- Quels sont les effets des conditions de travail sur la santé et la sécurité au travail?

4-Les hypothèses de la recherche:

Selon Maurice Angers« l'hypothèse est une réponse supposée à sa question de recherche. Elle peut se définir suivant trois caractéristiques: énoncé, prédiction et outil de vérification empirique»².

1- Les contraintes les plus fréquentes dans le travail des salariés de CEVITAL sont les oppressions périlleuses physiques (bruit, le travail répétitif et les horaires de nuit).

¹ <http://www.quotidienorant.net/...Algérie/conditions-de-travail/> (Page consultée le 10/04/2015 à 18h30).

² ANGERS Maurice, initiation pratique à la méthodologie des sciences humaines, édition Casbah, université Alger, 1996, P102.

2- Le stress, trouble de concentration, les maladies professionnelles, et les accidents de travail sont des facteurs qui influencent négativement la santé et la sécurité au travail.

5-Définition des concepts clés:

➤ Conditions de travail:

Définition théorique:

« Les conditions de travail désignent d'une manière générale l'environnement dans lequel les employés vivent sur le lieu de travail. Il est tenu compte de la pénibilité et des risques propres à l'activité et à l'environnement de travail (nuisances sonores, émanations de produits toxiques...). A coté des aspects matériels, il faut également tenir compte du cadre relationnel dans lequel évolue le salarié (statut professionnel, durée du contrat, ancienneté...). La diversité des conditions de travail s'explique en grande partie par les particularités des emplois occupées»¹.

Les conditions de travail désignent l'ensemble des facteurs physiques, organisationnels et sociaux qui déterminent la conduite des travailleurs dans leur lieu de travail.

➤ La vie professionnelle:

Définition théorique:

La vie professionnelle s'entend du temps passé dans ou hors de l'entreprise dans le cadre de l'exercice d'un emploi, ce temps professionnel est régi par des règles définies par l'employeur, la marge d'autonomie du salarié est

¹ LETHIELLEUX Laëticia, l'essentiel de la gestion des ressources humaines, 5ème édition l'extenso, 2011 2012, Page 29.

relativement faible et dépend principalement du mode d'organisation de l'entreprise et de l'autonomie liée à ses fonctions¹.

La vie professionnelle, peut être définie comme l'existence menée par un individu résultant de l'accomplissement d'un métier, d'une activité exercée pour assurer ses besoins.

➤ **La vie sociale:**

Définition théorique:

La vie sociale est l'ensemble des activités d'une personne qui relève de son intimité par opposition à la vie publique. Le droit au respect de la vie privée est proclamé par la loi.²

La vie sociale est l'ensemble des relations que la vie en société nous conduit à avoir avec les autres.

Elles peuvent être obligatoires : travail, courses, démarches administratives diverses, médecin...

Ou souhaitées: voir sa famille, ses amis, avoir des activités associatives, sportives.

¹KLOSI Mohamed et JAMOUSSE Dora, La conciliation entre la vie privée et professionnelle et son impact sur l'engagement au travail; Mémoire Online, ISG Tunis, 2007.

² <http://www.jobintree.com/dictionnaire/definition-vie-privée-947.html>. (Page consultée le 13/04/2015 à 15h).

➤ **Salarié:**

Définition théorique:

Les salariés forment aujourd'hui un ensemble hétérogène. Certains restent fondamentalement dépendants des pôles marchands d'accès à l'emploi et revenu, alors que d'autres peuvent être propriétaires de revenus capitalistes et exercent des fonctions de direction au plus haut niveau d'autorité de l'organisation économique et sociale¹.

Le salarié est une personne qui s'engage à exécuter un travail, à temps plein ou à temps partiel, pour le compte d'un employeur, en contrepartie d'un salaire ou d'un traitement.

➤ **Le bruit:**

Définition théorique:

Le bruit est un son imprévu qui vient se superposer au rythme continu de quelque chose, d'un appareil: il y a un bruit dans le moteur².

C'est un ensemble de sons sans harmonie, produit par des vibrations sonores, perceptibles par l'ouïe, c'est une sonorité gênante, désagréable, indésirable.

➤ **Le travail répétitif:**

Définition théorique:

L'art. D.4121-5 du code du travail définit: Le travail répétitif est caractérisé par la répétition d'un même geste, à une cadence contrainte, imposé ou non par le déplacement automatique d'une pièce ou par la rémunération à la pièce¹.

¹ Le Robert Seuil, dictionnaire de sociologie, 1999, P469.

² <http://www.larousse.fr/dictionnaires/francais/bruit/11476/> (Page consultée le 20/03/2015 à 16h).

C'est un travail sous contrainte de temps, réalisé par la répétition de gestes élémentaires de courte périodicité ou par des normes de rentabilité étroitement contrôlées.

➤ **Les horaires de nuit:**

Définition théorique:

«C'est un travail à contresens du fonctionnement physiologique de l'organisme peut altérer la performance avec des conséquences préjudiciable sur la sécurité des agents et sur la fiabilité des systèmes sociotechnique»².

Les horaires de nuit est considéré comme un travail pénible donc l'employeur doit établir une fiche de prévention des expositions aux travaux pénibles pour tout les salariés qui travail la nuit.

➤ **Le stress:**

Définition théorique:

«Le mot stress est issu du latin (stringer) qui veut dire (serrer). On retrouve cette même racine dans les mots (détresse) et (êtreindre). L'idée de stress renvoie à la notion de tension de pression; être tressé, c'est être à la fois pressé

¹ <http://www.travailler-mieux.gouv.fr/Travail-repetitif.html/>(Page consultée le 06/02/2015 à 15h).

² BARTHE.B QUEINNEC.Y et VERDIER.F,L'analyse de l'activité de travail en poste de nuit: bilan de 25ans de recherches et perspectives, Publié dans le travail humaine 2004/1(Vol.67), Edition presse universitaires de France, P08
http://www.cairn.info/zen.php?ID_ARTICLE=TH_671_0041 (Page consultée le 17/04/2015 à 12h30).

et oppressé. La littérature sur le sujet est gigantesque, car le stress semble être devenu un mal de civilisation»¹.

Le concept de stress est très simple, il s'agit d'un phénomène permettant la défense d'un être contre la situation qui met sa vie en danger. Le stress est un phénomène d'ordre psychosocial.

➤ **Trouble de concentration:**

Définition théorique:

Trouble de concentration est lorsque la faculté de se concentrer sur une chose est passagèrement diminuée. Outre des causes organiques, ce sont surtout des surmenages physiques ou psychiques ainsi que des phases de récupération insuffisantes qui peuvent être à l'origine de ces troubles².

Les troubles de concentration se manifestent en cas de fatigue, de surcharge de travail, de stress ou d'inquiétude.

➤ **Les maladies professionnelles:**

Définition théorique:

Selon l'article L.461-1 du code de la sécurité sociale définit la maladie professionnelle: «présumée d'origine professionnelle toute maladie désignée

¹ DORTIER Jean-François, Le dictionnaire des sciences humaines, Novembre, 2004, P793.

² REDERER Katharina et BURGNER Julia, Trouble de concentration, Vitagate.ch, un clic quotidien pour votre santé, 2015.
http://vitagate.ch/fr/troubles_courants/troubles_concentration/ (Page consultée le 13/04/2015 à 13h30).

dans un tableau de maladie professionnelle est contracté dans les conditions mentionnées à ce tableau»¹.

Une maladie professionnelle résulte de l'exposition à un risque auquel est exposée une personne à son poste de travail.

➤ **Les accidents de travail:**

Définition théorique:

«Un accident de travail constitue une situation de «rupture» , un événement brutal qui remet tout en cause ou, pour le moins, changer radicalement la situation de l'employeur et du salarié»².

Un accident du travail est un événement soudain et inattendu qui peut arriver à n'importe quel moment et à n'importe quelle personne, il peut être grave et même mortel, il met la personne en situation compliquée.

6-La méthode et la technique utilisées:

6-1 La méthode utilisée:

Rappelons que notre problématique de recherche vise à mesurer l'impact des conditions de travail sur la vie professionnelle et sociale des salariés.

Pour mener à bien cette recherche, nous avons donc privilégié une démarche de type quantitative qui s'appuie sur une série de question, administré sur a un échantillon type représentant notre population cible.

¹ NICHAN Margossian, Risques et Accidents Industriels Majeurs, Edition Dunod, Paris, 2006, P06.

² MUNOZ Jorge, L'accident du travail. De la prise en charge au processus de reconnaissance, Ed. Pur, (Coll. Sociétés), Renne, 2002, P13.

Nous avons choisis cette méthode car, elle est déterminée par la nature du thème et les objectifs visés, elle est par définition un moyen de parvenir à un aspect de la réalité, Cette méthode nous permettra aussi de quantifier nos résultats pour ensuite leurs donner une explication sociologique.

6-2 La technique appliquée:

En ce qui concerne la technique, nous pouvons dire qu'en termes de stratégie de recherche, nous sommes devant une méthode quantitative, car nous sommes en train d'opter pour une approche de caractère « extensive ». De ce fait nous avons construit une enquête par questionnaire qui est appliqué à un échantillon qui constitue les salariés de CEVITAL nous avons utilisé également les entretiens. Principalement au niveau de la phase exploratoire, ce qui nous a permis d'élaborer avec plus de rigueur les questionnaires.

Notre questionnaire est évidemment en relation avec la problématique théorique, le modèle théorique d'analyse et donc, avec les hypothèses théoriques.

Après l'élaboration du questionnaire, on est passé à la phase de communication, à partir de laquelle on explique aux enquêtés les objectifs de cette recherche.

6-3 La présentation du questionnaire:

Notre questionnaire est composé d'un ensemble de questions fermées, ouvertes et à choix multiples, il comporte 31 questions subdivisées en quatre axes essentiels à savoir:

Le premier axe concerne les questions d'identification. Le deuxième axe est intitulé« les contraintes physiques» concerne les différentes conditions physiques vécues par les salariés dans l'entreprise. Le troisième axe traite «la

santé et la sécurité au travail» se sont les différentes maladies professionnelles que subissent les salariés. Le quatrième axe « la vie professionnelle et sociale» qui traite les déterminants socioprofessionnels.

Pour l'analyse des données collectées par le questionnaire, le choix d'une deuxième technique s'impose, nous avons choisi l'analyse statistique, qui est: « une technique indirecte utilisée sur des productions ou documents se rapportant à des individus ou à des groupes dont le contenu est chiffré»¹.

Notre analyse s'est effectuée à base d'un Logiciel" SPSS Statistic 20", ce dernier nous a aidés à décortiquer et analyser les résultats obtenus par le questionnaire et les transformer sous forme de données chiffrées.

6-4- La pré-enquête:

Nous avons procédé durant notre recherche à l'étape de la pré-enquête, à travers les visites différents services, dont on essaye de réaliser un questionnaire sur un échantillon limité, à fin de faire connaissance sur le terrain de recherche, d'éclairer et préciser notre champ d'étude, et de déterminer la technique de recherche la plus adéquate à notre thème.

Nous avons procédé à une pré-enquête au sein de Cevital pour la partie de l'unité de production division Corps Gras réalisé en trois visites: Durant la période du 15/03/2015.

- La première visite consiste à prendre connaissance de l'entreprise Cevital ainsi de ses différentes structures.

Durant cette visite on a eu des discussions avec l'administration qui nous ont permises ensuite de découvrir les différents services de l'organisme.

¹ ANGERS Maurice, Op.cit, P160.

- Dans la deuxième visite nous nous sommes entretenus avec quelques employés ces qui nous ont montrés les différents process des Corps Gras: l'huile et margarine ainsi les lieux de stockages et entrepôts, afin d'avoir une idée générale sur leurs conditions de travail et leurs sécurités.

Cette visite nous a permis de bien approfondir dans notre thème.

- La troisième visite consiste à tester les questions posées élaborées selon nos hypothèses émises.

6-5- Le déroulement de l'enquête:

Notre enquête est effectuée au sein de CEVITAL partie de production unité Corps Gras et Sucre.

La période de déroulement de notre enquête a débuté le 15/03/2015 en proposant à notre encadreur l'ensemble des questions constituant notre questionnaire.

Le 22/03/2015 on a distribué les questionnaires après l'accord de notre promoteur, ensuite on les a récupérés le 22/04/2015.

7- Population et échantillonnage:

La population-cible de notre étude a été l'ensemble des travailleurs de l'unité de production Corps Gras et Sucre de l'entreprise CEVITAL qui comporte 1429 salariés auxquelles on a distribué 120 questionnaires. La totalité de notre échantillon désormais réduite après avoir récupéré seulement 70 questionnaires.

Pour réaliser notre recherche on a opté pour l'échantillonnage non probabiliste de type accidentel, c'est une méthode "des premiers qui passent" c'est-à-dire

on interroge les premières personnes qui se présente à un endroit donnée; notre questionnaire été proposé à l'échantillon visé pendant la fin de travail afin d'éviter toute sorte de perturbation durant le travail.

Notre étude se focalise sur deux catégories socioprofessionnelles : agents de maitrise ainsi aux exécutants, car nous voulons cibler une population bien précise qui correspond d'une manière concrète et efficiente à notre objectif de recherche.

8- Les difficultés rencontrées:

Les difficultés rencontrées lors de la réalisation de l'enquête sont:

- Problème d'encadrement au niveau de l'entreprise.
- La difficulté de récupéré le questionnaire qui a pris beaucoup de temps (1mois).

Chapitre II

*Les conditions de travail sur la vie
professionnelle et sociale*

I)- Les conditions de travail:

1- Définition:

Le terme des conditions de travail qui est parfois confisqué par l'ergonomie, recouvre un contenu plus ou moins large selon les acceptions proposées par différents auteurs. Jacques Leplat, les conditions de travail résument l'ensemble des facteurs, à l'exclusion des caractéristiques des travailleurs qui peuvent influencer des conditions au travail, ces facteurs représentent donc l'ensemble des caractéristiques internes et externes dans lequel s'inscrit le travail, ils sont multiples et interdépendantes¹.

L'entreprise se préoccupe des conditions de travail et le bien être de ses salariés pour trois raisons:

- C'est responsable.
- C'est nécessaire (dans le cadre de la réglementation).
- C'est rentable².

2-Généralités sur les conditions de travail:

La population ayant besoin d'un revenu offre son travail, c'est-à-dire sa capacité de participer à l'activité productive. Les conditions de travail regroupent la pénibilité, les horaires, le type de travail effectué, l'ensemble des éléments qui affectent le bien être et la santé des individus lors de leur participation à l'activité productive.

Ainsi l'enquête condition de travail effectuée par l'Insee distingue parmi ces conditions celles relèvent de la pénibilité du travail telles les cadences, le

¹ DE KAYSER Véronique et Autres, Analyser les conditions du travail, (connaissance de problème), les éditions ESF, L'entreprise Moderne et Les Librairies Techniques, 1982, P11.

² PERETTI(Jean-Marie), gestion des ressources humaines,15e édition, Vuibert, Paris, 2008, P174.

bruit, le froid.... et celles relevant de la charge mentale telles : les pressions exercées par la hiérarchie, les collaborateurs ou les clients¹.

Certains font figurer le niveau et le système de rémunération dans les conditions de travail. Le comité d'hygiène et de la sécurité, et le comité d'entreprise ouvrent en vue de l'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise².

En effet un nombre très important de conditions de travail relèvent au fil du temps et à travers l'histoire depuis l'introduction du machinisme de XVIII^e siècles jusqu'à de nos jours.

Pour cela il est préférable de présenter ici d'une manière très synthétique l'évolution des conditions de travail, sa typologie et les acteurs concernés pour leur amélioration.

L'importance de l'amélioration des conditions de travail:

La survie de l'entreprise et sa bonne santé économique dépend essentiellement de trois facteurs: son aptitude de bonne gestion, sa compétence dans son domaine d'activité et sa capacité à créer et entretenir un bon climat social. Il est inutile que l'entreprise soit compétente dans les deux premiers cas, si elle ne prend pas en considération le troisième cas, l'entreprise doit offrir des conditions de travail acceptables au mieux attrayants pour ses salariés³.

L'appréciation des conditions de travail va nous permettre de s'intéresser aux travailleurs, à ce qu'il devient pour son travail qu'à par sa production.

¹ ALAIN Bruno, Dictionnaire d'économie et des sciences sociales, édition Ellipses Marketing, Paris, 2005, P105.

² ALAIN-CH. Martinet et SILEM Ahmed, Lexique de gestion, 5^e édition Dalloz, 2000, P108.

³ PIGANIOL Claude, Techniques et politique d'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise, édition entreprise moderne, 1980, P 11.

Il est temps de refuser une augmentation de la production qui se fait au dépend de la santé et des possibilités de développement personnel et culturel¹.

Partant du point de vue de ceux qui pensent qu'il y a une convergence entre une amélioration des conditions de travail et l'efficacité du système productif. Dans ce cas la prise en compte des conditions de travail par la direction de l'entreprise amène à une meilleure gestion des ressources humaine et cela permet d'éliminer les conflits sociaux, turnover, absentéisme, améliorer la qualité, réduction des rebuts et le volume de la production dépend de l'intérêt porté à son travail qui peut lui éviter des grosses pertes de production.

Et l'amélioration des conditions de travail est devenue un élément de compétitivité industriel et sachant bien que l'amélioration des conditions de travail (ACT) pourrait avoir un effet bénéfique sur le conflit des travailleurs sans avoir un effet direct sur le rendement.

Les travailleurs soumis à des mauvaises conditions de travail vont le faire payer très cher aux entreprises en exigeant des salaires très élevés ou bien par des comportements couteux, il y a lieu à signaler que la qualité du produit s'améliore quand la durée de travail diminue.

Et dans le cas où l'entreprise ne peut pas améliorer les conditions de travail, les deux partis peuvent nouer une collaboration saine par un système de bon partiel et de contre don, à chaque fois que l'employeur augmente le salaire des travailleurs. Ces derniers offriront une production très élevée².

¹ GUY Roustang, Le travail autrement, édition Bordas, Paris, P73.

² AMADIEU Jean François, organisation et travail: coopération, conflit et marchandise, Vuibert, Paris, 1993, P88.

3-Historique des conditions de travail:

L'action sur la sécurité et les conditions de travail est considérée comme un ancien souci pour la gestion des ressources humaines.

Les salariés ont conçu que l'organisation industrielle représente un lieu dangereux, c'est pour cela qu'ils réclamaient leurs droits et poussent l'Etat pour intervenir pour prendre des mesures nécessaires, comme on voit en France l'apparition de la première loi en ce qui concerne les accidents de travail en 1898.

Henri Fayol avait donné une place à la fonction sécurité dans sa définition des six grandes fonctions de l'organisation de l'entreprise. Mais le véritable essor de l'action sur les conditions de travail dans les entreprises a commencé à la fin des années 60 avec les travaux d'Elton Mayo qui montrait que l'efficacité du travail des salariés repose avant tout sur des considérations psychologiques et salariales, les recherches en ergonomie ont démontré l'importance de l'adaptation de poste de travail aux besoins psychologiques de l'employé.

Elton Mayo constate que la quantité et la qualité du travail réalisé dépendent de la capacité physique ou de l'environnement du poste de travail que la cohésion de groupe, de sa motivation, et style de commandement mis en œuvre.

Les conclusions de Mayo consistait à lier le rendement du travail à l'amélioration des conditions de travail surtout les relations sociales et les considérations psychologiques (les ouvriers dans le cadre des expériences de Hawthorne).

Les grandes grèves et les mouvements de révolte des ouvriers spécialisés, la difficulté de trouver des travailleurs pour l'accomplissement des tâches réputées pénibles, l'insatisfaction des jeunes pour le travail manuel, la dégradation de certains indicateurs de performances, les mouvements de démocratie industrielle dans les pays de l'Europe...etc., accentuent la nécessité déjà maintes fois soulignées par les travaux visant les méfaits du taylorisme et

le comportement au travail de promouvoir des situations de travail totalement renouvelées.

Le début des années 70 sera marqué par un vaste mouvement en faveur de l'amélioration des conditions de travail. Les assises nationales du CNPE en 1972, puis en 1977 (création), la loi sur l'amélioration des conditions de travail en 1973.

La création de l'Agence Nationale pour l'amélioration de travail en 1974 va ponctuer en France une étape décisive dans la redéfinition du travail et ses conditions dans l'entreprise.

A ce titre l'évolution des conditions de travail est tout à fait significative du changement historique concernant la prise en compte du facteur humain dans les organisations.

Aujourd'hui les actions d'améliorations des conditions de travail se sont plus considérées comme fin en elle même. Elles sont d'avantages envisagés comme mesure d'accompagnement à la restructuration d'activité ou à l'introduction de nouvelles technologies.

A travers cette révolution plus récente, on distingue mieux aujourd'hui la dichotomie sous jacente à toute action sur les conditions de travail¹.

3- Les approches théoriques:

La notion de condition du travail a connu une évolution significative qui à contribué au changement historique de la prise en compte des phénomènes sociaux, qui sont auparavant dominés par l'approche mécaniste qui considère les travailleurs comme des machines.

¹ CITEAU Jean-Pierre, Gestion des ressources humaines, 4ème édition Dalloz, Paris, 2002, P167.

Dans beaucoup d'études faites sur les conditions du travail et leurs améliorations qui couvrent l'ensemble des organisations ou le travailleur est intégré dans son travail, en favorisant l'accroissement de son rendement.

3-1 Harold Maslow(1908-1970):

Pour Maslow, la hiérarchisation des besoins est une théorie qui repose sur l'hypothèse que la source de motivation se renouvelle dès que les besoins du niveau inférieur ont été satisfaits. Cette réflexion a conduit Maslow à proposer un modèle qui est sous la forme d'une pyramide en hiérarchisant les besoins en cinq niveaux, et parmi ces besoins on trouve le besoin de sécurité, en deuxième lieu qui s'agit la sécurité de l'emploi, du niveau d'agressivité dans les relations professionnelles et du sentiment globale d'ordre.

L'organisation peut permettre en avant la pérennité du poste, la sécurité offerte par un cadre réglementaire ou par un statut¹.

3-2 Frédéric Herzberg(1923-2000):

Les travaux de F.Herzberg l'ont conduit à une découverte importante en matière de psychologie de travail, en montrant que les circonstances qui conduisent à l'insatisfaction, est ce n'est pas parce qu'on supprime celles qui conduisent à l'insatisfaction que l'individu sera satisfait et réciproquement.

Les deux types de facteurs qui sont sources de satisfaction et de l'insatisfaction:

A- Les facteurs d'hygiène:

C'est la base de la bonne santé des relations humaines dans l'entreprise ce sont les relations avec les supérieurs et avec les collègues, les avantages

¹ DE KEYSER Véronique et Autres, Op.cit, P7-8.

sociaux, le salaire et conditions matérielles de travail. Ils sont nécessaires pour la satisfaction du personnel mais pas suffisant.

B- Les facteurs moteurs:

Ce sont les facteurs de dynamique, il s'agit de possibilités des carrières, des responsabilités, de l'appréciation exprimée des performances et du sentiment de pouvoir se réaliser. Et absence ne provoque pas l'insatisfaction, mais s'ils sont mis en œuvre ils déclenchent la satisfaction et la motivation au bénéfice de production¹.

4-Typologie des conditions de travail:

Tous les salariés ne sont pas logés à la même enseigne en ce qui concerne les conditions de travail sur leur lieu de travail. Certains travaillent en horaires décalés, d'autres ont un temps de trajet domicile-lieu de travail important.

Les rythmes imposés pour répondre aux exigences de productivité influent sur la santé physique et mentale des salariés.

4-1 Les atteintes à la santé physique:

On peut considérer que cette composante résulte de l'interaction de plusieurs phénomènes pouvant revêtir différents états ou se présenter dans diverses conditions. Les phénomènes en question sont comprennent:

-Des phénomènes dynamiques (force et mouvement): accélération, décélération, vibration, bruit, explosion..

-Des phénomènes thermiques: chaleur, froid, humidité.

-Des phénomènes chimiques ou de nature particulière: substances chimiques, toxiques, matières nocives.

¹PLANE Jean Michelle, Théorie des organisations, 2^{ème}édition, Durant, Paris,2000, P41,42,43.

-Des phénomènes liés à la pression barométrique: pressions hypobares et hyperbares, hypoxies.

-Des phénomènes liés aux conditions météorologiques: climat, intempéries¹.

Ces mesures de contraintes sont mesurées à l'aide d'indicateur de pénibilité physique. Parmi les séquelles de contraintes physiques, il est souvent fait état à des troubles musculo-squelettiques à l'origine d'un vieillissement prématuré.

4-2 Les atteintes à la santé mentale:

Levis en 1970 définit les stimuli psychosociaux comme étant ceux qui prennent naissance dans les relations ou dispositions de l'environnement qui exercent une influence sur l'organisme par l'intermédiaire de processus des centres nerveux supérieurs et que l'on peut suspecter de provoquer des troubles pathologiques chez certains individus et dans certaines circonstances. La composante psychosociale de l'environnement comprend un élément de nature professionnel et un élément de nature culturel:

Élément professionnel:

- Durée de travail, le travail par équipe, l'aménagement des pauses.
- Les exigences imposées par le travail, les méthodes de travail, les qualifications requises.
- Les risques du travail et les niveaux de sécurités.
- Les relations avec le personnel de maîtrise, la direction et les camarades de travail.

Ces divers facteurs peuvent à leur tour interagir de plusieurs manières pour créer un environnement psychosocial pouvant accuser des variations de grandes amplitudes.

¹ T.M.Fraser, Stress et satisfaction au travail, 1^{ère} édition, Bureau international du Travail, 1983, P8.

Éléments culturels:

- les caractéristiques ethniques.
 - L'habitat urbain/rural/migrant.
 - Le mode de vie.
 - Les relations avec les membres de la famille et de la communauté¹.

4-3 Les atteintes psychosociales:

Les atteintes psychosociales sont les traits de l'activité et de son cadre qui aboutissent au stress.

Depuis près de vingt ans le stress est apparu comme l'un des nouveaux risques. Le stress peut être défini comme l'ensemble des perturbations, biologiques et psychique provoqué par une agression quelconque sur un organisme. Il survie lorsque il y a un déséquilibre entre la perception qu'une personne a des contraintes imposées par son environnement et la perception qu'elle a de ses propres ressources pour y faire face².

Les facteurs susceptibles de détruire l'équilibre peuvent être physiques (froid, chaud...) chimique (médicament, drogue...) ou psychologique (choc émotionnel...).

L'ergonomie:

L'ergonomie est défini comme l'étude spécifique du travail humain afin de remédier aux inadaptations de l'outil et du processus industrie.

La nature de son objet en fait une approche multidisciplinaire du travail, l'ergonomie intervient soit pour corriger des situations de travail préjudiciables au travailleur, soit au niveau de la conception même du processus industriel elle s'intéresse également au produit lui même³.

¹ T.M.Fraser, Op.cit, p8.

² LETHIELLEUX Laëtitia , Op.cit, P30.

³ CITEAU Pierre, Op.cit, P182.

En effet elle se penche sur l'évaluation des différents facteurs de nuisances au travail tels que:

L'environnement physique du travail:(bruit, l'éclairage naturel et artificiel, l'ambiance thermique, la température et la vitesse de l'air, les irritants et toxiques....)

Les charges de travail: qui correspond à la dépense statique ou dynamique et la part de capacités de travail que le sujet doit investir dans sa tâche, subissant ainsi une plus ou moins grande fatigue physique et nerveuse.

Le temps: le temps et les horaires ont des effets différents sur le travailleur suivant la durée du travail, le nombre et l'importance des pauses, le travail de jour ou de nuit. Tout organisme vivant est soumis à des rythmes biologiques: cycle veille-sommeil, digestion... etc. Si l'activité professionnelle vient contrarier ces rythmes biologiques, un surcroît de fatigue apparaît, qui peut engendrer des perturbations fonctionnelles graves et diminuer ses résistances face à la maladie.

Le contenu du travail: on peut n'exiger de l'homme que des activités pauvres assimilables à celle d'une machine, ou au contraire lui laisser un maximum d'initiatives et d'autonomie, favoriser son développement personnel l'entretien des relations avec ses voisins de travail. Le contenu du travail a des effets sur la personnalité et sur la vie sociale de l'opérateur, il est le facteur déterminant de l'intérêt porté par l'ouvrier à son travail, donc de l'efficacité de sa contribution¹.

¹ PIGANIOL Claude, Op.cit, P 22.

II) LA RELATION DE TRAVAIL SUR LA VIE PROFESSIONNELLE ET SOCIALE:

1- Le travail en horaire atypique ou décalé:

Le travail en horaire atypique sous la pression de contraintes technologiques, économiques ou sociales, le recours au travail en horaire atypique ne cesse d'augmenter dans pratiquement tous les pays du monde. La majorité des modèles visant à rendre compte des effets de ces horaires font état d'un grand nombre de facteurs en interaction (déterminisme multifactoriel). Cela implique donc la recherche d'aménagements à différents niveaux:

- La définition d'un cadre temporel, c'est-à-dire des heures de fonctionnement de l'atelier ou de service considéré (fonctionnement discontinu, semi continu, continu...).
- L'insertion des hommes dans cet emploi du temps (équipe fixe ou alternantes, type de rotation...).
- L'aménagement des conditions de vie respectant au maximum les besoins biologiques, psychologiques et sociaux de travailleurs (heure de début et de fin de poste, transport collectifs, logement insonorisé...).

La recherche des conditions de travail, et particulièrement l'aménagement du contenu des tâches et la définition des effectifs par équipes, compatibles avec la réalisation d'une activité de travail conciliation confort, sécurité et efficacité.

Le travail en horaires décalés place l'individu qui y soumis dans une situation conflictuelle par rapport:

- Au fonctionnement de son organisme;
- Au fonctionnement psychologique et cognitif;
- Au fonctionnement de son environnement familial et social.

Le cadre temporel ne suffit pas pour définir entièrement la situation de travail: chaque opérateur soumis à des horaires décalés subit un conflit particulier du fait de la rencontre entre ses propres caractéristiques et celles de sa situation de travail. Finalement, c'est la relation entre l'individu et le système de travail qui est méditée par l'activité de travail de l'opérateur.

D'une part, en dehors de la sphère strictement professionnelle l'individu est soumis à un ensemble de contraintes temporelles du fait de son appartenance à des groupes sociaux, et en premier lieu de sa famille(CSF): l'horaire de travail doit rester compatible avec le reste de l'organisation de la vie familiale, sociale et culturelle (mais du même coup il dispose également des ressources). D'autre part, au sein même de la sphère professionnelle, la relation entre les caractéristiques temporelles de l'individu, notamment sous ces aspect chronobiologiques(CTFH) et les caractéristiques temporelles de la tâche(ETT) qu'il a à effectuer (horaire de travail, mais aussi rythme et cadence), s'ordonne à partir des régulations de l'activité de l'opérateur. Ces dernières pouvant intervenir soit au niveau individuel (modalité opératoires...) soit au niveau collectif (partage des taches...), soit au niveau organisationnel (distribution de travail...).

En effet tout s'inscrit dans les régulations temporelles du couplage individu-environnement¹.

2- La progression de l'emploi atypique:

Le mode de travail actuel semble s'adapter à la mondialisation, à l'essor des nouvelles technologies et à la tertiarisation de l'économie par la création d'emploi atypique. Le travail atypique prend la forme du travail à temps partiel, du travail à horaire varies, du travail autonome et du travail à temporaire.

¹ BARTHE.B, QUEINNEC.Y et VERDIER.F, Op.cit, P 3 4 5 6, http://www.cairn.info/zen.php?ID_ARTICLE=TH_671_0041#pa3(page consultée le 17/04/2015 à 14h30).

Le travail atypique peut particulièrement être analysé sous l'angle des horaires de travail. Le travail de (9à5) est, en effet, en déclin progressif au profit d'horaire atypique: rotation, de soir, de nuit, irrégulières; brisé...

Outre la prolifération des formes non conventionnelles de travail, le contexte économique est marqué par une intensification des horaires atypiques.

Les horaires de travail discontinus et variable représente les formes d'horaires atypiques les plus rependues chez les travailleurs. L'organisation du temps selon les horaires rotatifs ou irréguliers peut engendrer des difficultés à concilier les obligations familiales et professionnelles pour plusieurs travailleurs¹.

3- Les emplois atypiques et l'équilibre travail-famille:

Les emplois atypiques sont parfois présentés comme une alternative à l'emploi traditionnel. Le travail à temps partiel, par exemple, est identifié comme un moyen qui peut faciliter la conciliation travail-famille. Il est par contre intéressant de noter que plusieurs employés ne choisissent pas de travailler à temps partiel.

Pour les travailleurs qui tentent de concilier la vie sociale et professionnelle, le travail atypique peut présenter une pièce de plus de casse-tête de l'organisation familiale.

Parmi les préoccupations des travailleurs dont cette réalité représente le quotidien, la recherche d'un service de garde, dans un contexte ou les places sont nettement insuffisantes, représente un défi particulier, en plus d'organiser toute la routine des membres de la famille autour de l'horaire de travail des

¹ ST-AMOUR Nathalie et Al, La difficulté de concilier travail-famille: ses impacts sur la santé physique et mentale des famille Québécoises, Institut nationale de santé publique Québec, Mars, 2005, P8. <http://www.inspq.qc.ca/pdf/publications/375-ConciliationTravail-Famille.pdf> (Page consultée le 20/03/2015 à 10h).

parents, de celui de l'école, les courses, les rendez-vous chez le médecin, faire des papiers, etc.¹

Le travail atypique est parfois présenté comme un moyen permettant de faciliter l'articulation vie sociale- vie professionnelle, par exemple, le recours au travail à temps partiel peut permettre à la personne qui le désire de concilier son travail avec ses responsabilités familiales ou ses activités professionnelles.

4- Stress et vie professionnelle:

Le stress professionnel a fait l'objet de la plupart des recherches des trente dernières années pour convaincre les entreprises et les organisations publiques des conséquences de ce phénomène sur la santé psychique et physique individuelle, ces milliers de chercheurs ont tenté d'évaluer le (coup de stress) tant pour les entreprises que pour les sociétés globalement. Ils ont d'abord choisi la profession à haut risque comme thème privilégié afin de démontrer l'utilité de telle recherche en étendant progressivement à d'autres professions les centres d'intérêt. La dimension féminine ne pouvait être absente des travaux compte tenu de la part croissante des femmes dans l'économie des sociétés, et toutes ces recherches posent, en dernier lieu le problème de leur méthodologies, et par conséquent de leur fiabilités.

Le stress professionnel cause à l'industrie 200 milliards de dollars de pertes annuellement évaluées en tenant compte de la baisse de la productivité.

De l'absentéisme croissant; de l'accroissement des dépenses médicales de l'entreprise, de coût de l'assurance, et des indemnités légale à verser aux

¹ ST-AMOUR Nathalie et Al, Op.cit, P9-10. <http://www.syndicat-infirmier.com/Travail-les-effets-sur-la.html/>(Page consultée le 20/03/2015 à 17h).

travailleurs à la suite de procès intentés à l'entreprise pour dommage causé par le stress.¹

5- L'aménagement du temps de travail:

L'aménagement du temps de travail envoie à une double préoccupation de flexibilité de la production d'une part et de préservation de l'emploi d'une autre part. C'est une opération qui répond aux besoins des salariés «que ce soit par l'obtention d'un meilleur salaire, ou par un droit étendu aux loisirs»², en leur permettant plus de temps libre et de choisir leur temps de travail, il a plusieurs dimension, d'abord il a été évoqué en termes d'étalement des horaires et des congés en suite il s'est inscrit dans l'aspiration de certains conciliation entre les charge familiales et professionnelles.

L'aménagement du temps de travail est un mouvement qui s'est effectué en suivant un certain ordre chronologique, dont la première réduction du temps de travail, en 1840 était une initiative des patrons dans le but d'accroître la productivité. Puis à la fin du XIXème siècle, les mouvements ouvriers qui étaient à l'origine de la réduction du temps de travail pour l'amélioration des conditions de vie.

Vers les années soixante et avec l'apparition des temps modernes c'était les syndicats qui réclamaient un droit aux loisirs, c'est l'époque où les gains de la production permettaient l'amélioration des conditions salariales des ouvriers.

¹ BRUN Jean-Pierre et LAMARCHE Christine, Evaluation des coûts du stress au travail; Rapport de recherche, Université Laval Québec, Canada, janvier, 2006, P09.
<http://www.cgsst.com/stock/fra/doc332-1069.pdf>(Page consultée le 17/04/2015 à 15h30).

² DE COSTER Michel, « La sociologie du travail et gestion des ressources humaines», 3ème édition de Boeck, Université Bruxelles, 1999, P 248.

Dans les années quatre-vingt, les aménagements du temps de travail étaient une mesure mise en avant par les gouvernements afin d'absorber des problèmes de chômage.

En plus de ces évolutions, l'aménagement du temps de travail a plusieurs formes particulières qui sont: l'annualisation du temps de travail, les horaires flexibles, le travail posté, la télé travail, la réduction du temps de travail et le travail partiel. «Tout les accords sur la réduction du temps de travail permettent de nouveaux aménagement bénéfiques à l'entreprise et aux salaries»¹.

6-Les perturbations de la vie sociale et familiale:

Les salariés rencontrent des difficultés à gérer les décalages entre vie professionnelle et vie personnelle et familiale. L'articulation entre travail et vie personnelle est rendue plus difficile en raison de la discordance entre ces horaires et les moments de disponibilité requis pour partager ses activités hors travail avec la famille et les amis. Le déphasage est en effet important par rapport aux rythmes généraux de la vie sociale, et particulièrement aux rythmes scolaires. A la longue, les discordances des emplois du temps tendent à s'accompagner d'une altération de la qualité des relations familiales et sociales.

La question des transports représente également une difficulté encore plus prégnante pour les travailleurs souvent contraints à utiliser leur véhicule personnel, avec un risque accru d'accidents, du fait du manque de vigilance induit par la fatigue à la sortie de leur poste de travail.

Face à ces conséquences néfastes, des entreprises, des branches professionnelles, des collectivités territoriales ont cherché à mettre en place

¹ CITEAU Jean Pierre, «Gestion des ressources humaines», 36 Ed Armand Colin, Paris, 2000, P16.

des dispositifs d'aménagement des conditions de travail en prévoyant des alternatives au travail permanent ou l'optimisation du roulement et des cycles de travail, en portant les efforts sur l'ergonomie du poste de travail ou en expérimentant de courte durée durant les pauses¹.

7- Les conséquences sur la vie conjugale et familiale:

L'équilibre entre le travail et la famille se répercute également sur la vie conjugale. Un degré élevé de tension entre la vie familiale et les responsabilités professionnelles diminue l'entente conjugale. Les résultats de la recherche ne sont toute fois pas unanimes. Certaines études démontrent que le conflit travail-famille est relié à une plus faible satisfaction envers la vie conjugale chez les hommes, mais pas chez les femmes.

Par contre, deux autres études démontrent le contraire, c'est-à-dire que la tension entre la vie familiale et la vie professionnelle est reliée à une satisfaction de la relation de couple pour la femme et non pour le conjoint.

L'étude de Burley(1995) auprès de 275 psychologues américains faisant partie d'un couple ou les deux conjoints travaillent, identifie un lien entre le conflit travail-famille et une insatisfaction de la vie conjugale chez les deux conjoints.

D'autres études démontrent que le conflit entre la vie famille et la vie professionnelle engendre une insatisfaction dans leur emploi et leur vie en générale. Allen et Coll, démontrent que le conflit travail-famille est également relié à une insatisfaction face à la vie familiale.

Leur recherches démontrent que les employés qui estiment que leur exigences professionnelles sont en conflit avec leur exigences familiales.

¹ ST-AMOUR Nathalie et Al, Op.cit, P17. <http://www.syndicat-infirmier.com/Travail-les-effets-sur-la.html/>(Page consultée le 20/03/2015 à 17h).

D'autre recherche démontrent que les travailleurs ont du mal à avoir une vie conjugale placide et une insatisfaction dans la vie de couple engendré par le manque du temps, chez certaines personnes, y a l'apparition des sentiments d'anxiété et de surcharge qui vont se traduit par des comportements de retrait dans la vie de couple. Et d'autres personnes vont réagir aux conflits travail-famille par un état dépressif qui induit des comportements colériques envers le partenaire¹.

¹ TREMBLAY (Diane-Gabrielle), De la conciliation emploi-famille a une politique des temps, Presse de L'université du Québec, P 78 80.

Chapitre III

Santé et Sécurité au travail

I)- La santé au Travail:

La question sur le travail et la santé repose sur la recherche scientifique des effets de travail sur la santé mentale, physique et sociale, au long de la vie avec ces trois composantes: être en forme, se sentir libre, percevoir la suite des événements comme une unité susceptible de faire sens et de constituer une histoire.

1- Définition de la santé au travail:

D'après René DUBOS, la santé est définie comme: «état physique et mental relativement exempt de gênes et de souffrances qui permet à l'individu de fonctionner aussi longtemps que possible dans le milieu ou le hasard ou le choix tout placé».¹

L'OMS définit la santé comme: «un état complet de bien-être physique, mental et social et ne consiste pas seulement en une absence de maladie ou d'infirmité»².

Cette définition est celle du préambule de 1946 de l'Organisation Mondiale de la Santé, elle n'a jamais été modifiée et implique que tous les besoins fondamentaux de la personne soient satisfaits, qu'ils soient affectifs, sanitaires, sociaux ou culturels.

¹ CITEAU Jean Pierre, Gestion des ressources humaines(principes genreux et cas pratique), 2eme édition Armand Colin, Paris, 1997, P132.

² CANGUILHEM Georges, Santé, concept vulgaire et question philosophique, édition Sables, Pin Balma, 1990, P 6.

2-La relation entre le travail et la santé (multiple, différés):

Les relations entre le travail et la santé, ne sont ni univoques, ni instantanées. Une caractéristique de travail aura souvent plusieurs conséquences, le bruit a des effets non seulement sur l'oreille, mais aussi, sur l'appareil cardio-vasculaire. Une dégradation de la santé peut avoir plusieurs causes professionnelles, auxquelles s'ajouteront des facteurs non professionnelles (l'amiante par exemple) provoquent des pathologies qui apparaissent vingt ou trente ans plus tard¹.

La perception des liens entre santé et travail n'est pas immédiate. Elle ne s'impose spontanément ni aux travailleurs, ni à ceux qui dirigent leur travail. L'étude scientifique de ces liens soulève des problèmes méthodologiques difficiles. Des actions de lobbying peuvent faire obstacle à l'établissement des connaissances ou à leurs diffusions. Mais ce n'est pas tout. Les préjugés sociaux des scientifiques, des médecins, des ingénieurs jouent aussi un rôle. Et les travailleurs eux-mêmes, pour pouvoir faire face aux exigences de leur travail, censurent la conscience de ses pénibilités et de ses risques. Cette censure est en relation avec l'engagement dans le travail des identités de genre².

Dans les années 1990, une épidémie de tendinites du poignet et du coude frappe, dans la plupart des pays industrialisés, les travailleurs pratiquant des gestes répétitifs. Selon d'éminents chirurgiens de la main, l'activité professionnelle ne pouvait être en cause puisque les douleurs se manifestaient

¹ GOLLAC Michel, VOLCOFF Serge, Les conditions de travail, édition la découverte, Paris, P21.

² GOLLAC Michel, VOLCOFF Serge, La santé au travail et ses masques, Acte de la recherche en sciences sociales, 2006/3 no 163, Edition le Seuil, P 1.
<http://www.cairn.info/revue-actes-de-la-recherche-en-sciences-sociales-2006-3-page-4.htm#pa1>(Page consultée le 17/04/2015 à 15h45).

surtout pendant la nuit, et plus rarement pendant la journée de travail. On parle de «névrose de masse». Ce diagnostic est même repris dans une partie de la littérature scientifique. Le rôle de l'organisation du travail dans la survenue de ces troubles a été, ensuite, clairement établi et analysé¹.

3- Les effets des conditions de travail sur la santé:

L'épidémiologie des pathologies d'origine professionnelles permet d'aller bien au delà des données sur les maladies officiellement reconnues comme maladies professionnelles.

3-1 Les substances cancérigènes:

Chaque année 500 à 1000 décès sont imputables à des cancers d'origines professionnelles. (Bru gère et al, 1994). Le travail jouerait un rôle dans la survenus de 5% environ des cancers, en d'autre terme 12.000 nouveaux cancers attribuables pour partie au moins au travail se déclareraient chaque année, selon l'enquête(Sumer), conduite par les médecins du travail en 1994, 9% des salariés sont exposé à au moins à une substance cancérigène (Hearn-Leroy et Sandet, 1998). Plus de 500.000 salariés sont en contacts avec les huiles minérales. Second produit cancérigène par le nombre de travailleurs concernés (environ 200.000), les poussières de bois sont susceptibles de causer des tumeurs de l'ethmoïde et des sinus de la face².

3-2 Les agents biologiques:

De nombreuses professions sont exposées à des agents biologiques capables de provoquer une infection, une allergie ou une intoxication. L'enquête(Sumer) évalue à 55.000 le nombre de travailleurs (délibérément)

¹ GOLLAC Michel, VOLCOFF Serge, La santé au travail et ses masques, Op.cit, P 3.

² GOLLAC Michel, VOLCOFF Serge, Les conditions de travail, Op.cit, P27.

exposés, principalement dans l'agroalimentaire et les organismes de recherche.

Les travailleurs en contact avec les animaux sont également concernés aux risques de maladies infectieuses¹.

3-3 La pénibilité psychologique:

Avec la crise de travail et l'accentuation considérable de la pression sur les salariés, à partir du milieu des années 1980, la souffrance psychique de travail a émergé comme un problème de premier plan dans l'ensemble du monde occidental².

4-Les accidents de travail d'origine matériel:

Les machines sont à l'origine de nombreux accidents, et même considérés comme accident de travail grave, il importe donc, que le personnel connaisse parfaitement les machines et les outils qu'il utilise.

On appelle risque mécanique, l'ensemble des facteurs physique qui peuvent être à l'origine d'une blessure par l'action mécanique d'élément de machine, d'outil de pièce ou de matériaux solides ou de fluides projetés.

Les formes élémentaires de risque mécanique, sont notamment les risques écrasements, de cisaillement, de coupure ou de sectionnement de choc, d'éjection de fluide sous haute pression.

Le risque mécanique qui peuvent engendrer des éléments de machines(ou de pièces travaillées) est conditionnée notamment par:

¹ Enquête SUMER 2001-2002, Les expositions aux agents biologiques dans le milieu de travail, Document Pour le Médecin travail N°108, 4ème trimestre,2006, P485.
http://www.inma.fr/files/file/zoonoses/Risque_bio_2006_Sumer2003_%20dmt.pdf (Page consultée le 20/03/2015 à 10h).

² GOLLAC Michel, VOLCOFF Serge, les conditions de travail, Op.cit, P31.

- Leur forme: élément coupant, pièce de forme aigue même s'ils sont immobiles.
- Leur disposition relative: qui peut engendrer des zones d'écrasements, de cisaillement; d'entraînement...
- Leur masse et leur vitesse: énergie cinétique d'élément en mouvement contrôlé ou incontrôlé.
- L'insuffisance de leur résistance mécanique: qui peut engendrer des ruptures ou des éclatements dangereux¹.

5- Prévention des risques professionnels:

Pour décrire le risque ou les situations à risque, il importe de chercher à comprendre la genèse même du risque conçu comme un processus inscrit dans un schéma d'effets. Selon TYLOR(1976), la prise de risque en tant que conduite délibérée ne peut se concevoir que si l'existence de danger est comme indépendamment du fait qu'il puisse effectivement s'actualiser².

➤ Mesures et principes généraux de prévention:

L'obligation patronale de sécurité ne se limite pas à la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles. Elle est beaucoup plus étendue et concerne tous les risques auxquels le salarié peut être exposé au travail, y compris les risques psychosociaux. Il s'agit d'une obligation de résultat, et non pas simplement d'une obligation de moyens.

Pour respecter son obligation, l'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale de ses salariés. Il doit :

¹ ANSELM B, ALBASINI F, Les risques professionnels: connaissance et prévision, édition Nathan, Paris, 1994, P48.

² BERNARD Jean Luc et LEMOINE Claude, Traité de psychologie du travail et des organisations, édition Dunod, Paris, 2000, P302.

- Conduire des actions de prévention des risques professionnels et de la pénibilité au travail.
- Mener des actions d'information et de formation de ses salariés sur la santé et la sécurité.
- Mettre en place une organisation et des moyens de travail adaptés.

Ces mesures doivent être adaptées en cas de changement de circonstances ou pour améliorer les situations existantes.

Elles doivent se baser les principes généraux de prévention suivants :

- Éviter les risques,
- Évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités,
- Combattre les risques à la source,
- Adapter le travail à l'homme (en particulier s'agissant de la conception des postes de travail, le choix des équipements et des méthodes de travail et de production) afin de limiter le travail monotone et le travail cadencé,
- Tenir compte de l'état d'évolution de la technique,
- Remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux,
- Planifier la prévention en y intégrant notamment la technique, l'organisation et les conditions de travail, les relations sociales, les risques liés au harcèlement moral et au harcèlement sexuel,
- prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle,
- donner les instructions appropriées aux travailleurs.

➤ **Évaluation des risques propres à l'entreprise:**

L'employeur doit, en fonction des activités de son entreprise, évaluer les risques pour ses salariés, y compris dans :

- Le choix des procédés de fabrication, des équipements de travail, des substances ou préparations chimiques,
- L'aménagement ou le réaménagement des lieux de travail ou des installations,
- La définition des postes de travail.

Cette évaluation doit prendre en compte l'impact des inégalités entre les femmes et les hommes.

L'employeur doit répertorier les résultats de cette évaluation dans un document appelé document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP). Obligatoire pour toute entreprise, ce document comporte :

- Un inventaire des risques identifiés dans chaque unité de travail de l'entreprise,
- Le classement de ces risques,
- Les propositions d'actions à mettre en place.

Le DUERP doit être actualisé une fois par an minimum. Il peut être consulté notamment par les salariés, les représentants du personnel, l'inspecteur du travail.¹

¹ <http://vosdroits.service-public.fr/particuliers/F2210.xhtml>/(Page consultée le 17/04/2015 à 16h30).

➤ **Le médecin de prévention:**

Le médecin de prévention agit tant sur le plan collectif, à l'occasion de ses visites dans les établissements (1/3 de son temps de travail) que sur le plan individuel lors des visites médicales.

A cet égard, sa connaissance du terrain en fait le partenaire privilégié de toute action de prévention.

Son rôle est de prévenir toute altération de la santé des agents du fait de leur travail.

➤ **MISSIONS:**

Action sur le milieu professionnel :

Le médecin de prévention est le conseiller de l'administration, des agents et de leurs représentants en ce qui concerne :

- L'amélioration des conditions de vie et de travail dans les locaux de travail. Il peut proposer des aménagements temporaires de poste de travail,
- L'hygiène générale des locaux de service,
- L'adaptation des postes, des techniques et des rythmes de travail à la physiologie humaine,
- La protection des agents contre l'ensemble des nuisances et les risques d'accident de service ou de maladie professionnelle ou à caractère professionnel,
- L'hygiène dans les restaurants administratifs,
- L'information sanitaire.

De plus, il :

- Etablit avec le concours de l'ACMO les fiches collectives de risques professionnels,
- Est informé de l'utilisation de substances ou produits dangereux,

- Est informé des accidents de service, des maladies professionnelles ou à caractère professionnel,
- Est associé aux actions de formation à l'hygiène et à la sécurité,
- Est consulté sur les projets de construction ou aménagement importants des bâtiments.

➤ **Action de surveillance médicale :**

Tout agent doit bénéficier d'un examen médical tous les 5 ans et peut à sa demande bénéficier d'un examen médical annuel.

Le médecin de prévention assure les visites médicales et peut recommander des examens complémentaires.

Certaines catégories d'agents doivent faire l'objet d'une surveillance médicale particulière annuelle dans les cas suivants :

- Handicapés, femmes enceintes, agents réintégré après une longue maladie,
- Agents occupant des postes à risques,
- Agents souffrant de pathologies particulières déterminées par le médecin,
- Personnels de cuisine.¹

¹ ANTOINE Dominique, Les clés de la sécurité, Edition Ministère de la jeunesse de l'éducation nationale et de la recherche (édition numérique), nouvelle version enrichie, août, 2003, P21.

http://cache.media.education.gouv.fr/file/Securite_et_sante_au_travail/91/0/cles_de_la_sec_urite_37910.pdf/ Page consultée le 17/04/2015 à 16h30.

II)-La sécurité au travail:

1- Généralité sur la sécurité au travail:

La sécurité au travail constitue un des principaux leviers de progression dans le cadre de la prévention des risques professionnels et un moyen essentiel de préserver la santé et la sécurité des travailleurs.

Elle s'agit de développer une meilleure protection des salariés contre les risques d'accidents de travail, les actions concernées sont aussi bien les modifications d'équipement et/ou des procédures de travail que de formation à la sécurité.

En effet, dans toutes les entreprises, une législation protectrice se met en place et se renforce tout au long du XX^{ème} siècle. Au delà de la responsabilité de chef d'entreprise, qui constitue une première incitation à une politique active de prévention, les modalités de tarification créent une incitation financière.

Il faut souligner l'importance des enjeux financiers sans négliger les enjeux humains et sociaux: un accident provoque toujours un traumatisme dans le milieu du travail, la mise en place d'une politique de sécurité repose sur un audit préalable permettant d'identifier les risques et les possibilités de les prévenir.

De plus, l'entreprise est tenue de présenter chaque année (le programme des actions relatives à l'hygiène et à la sécurité pour l'année à venir) au comité d'entreprise qui l'examine. Les données relatives aux accidents du travail dans l'entreprise constituent une source essentielle dont le traitement, à l'aide d'une méthode actuelle d'analyse des données, permet aux entreprises de faire une meilleure prévention et de lutter contre les accidents.

Enfin, grâce aux efforts réalisés par les entreprises en matière de sécurité on peut aujourd'hui mettre en avant la réduction des accidents du travail¹.

➤ **Règles de sécurité sur les lieux de travail:**

Les locaux de travail doivent être aménagés de façon à garantir la sécurité des travailleurs. Ils doivent être tenus dans un état constant de propreté, présenter les conditions d'hygiène et de salubrité nécessaires et être dégagés de tout encombrement.

Les installations et dispositifs techniques et de sécurité doivent être entretenus et vérifiés périodiquement.

L'employeur doit également respecter des normes particulières concernant notamment :

- L'aération et l'assainissement des locaux,
- L'éclairage (lumière naturelle suffisante dans les locaux de travail autant que possible...),
- Le chauffage,
- La protection contre le bruit,
- L'aménagement des postes informatiques (de manière à limiter le stress, la fatigue visuelle, les troubles musculo-squelettiques et les rayonnements émis par les écrans),
- La protection contre le tabac,
- Les installations sanitaires,
- La restauration du personnel,
- La signalisation des zones de danger,

¹ PERETTI (Jean-Marie), 8^e édition, Op.cit, P435.

- Le matériel de premiers secours,
- La prévention et la lutte contre l'incendie et des risques liés aux installations électriques.

➤ **Contrôle et responsabilités de l'employeur:**

Les règles de sécurité dans l'entreprise peuvent être contrôlées par l'inspection du travail qui peut :

- Dresser des procès-verbaux et mettre en demeure l'employeur en cas d'infraction,
- Saisir le juge de référés en cas de risque sérieux d'atteinte à l'intégrité physique d'un travailleur,
- Prescrire toutes les mesures utiles et notamment, en cas de danger grave et imminent, l'arrêt temporaire des travaux sur certains chantiers.
- L'employeur qui manque à son obligation de sécurité :
- Engage sa responsabilité civile en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle du salarié,
- Est également passible de sanctions pénales (amendes et, dans certains cas, peines d'emprisonnement).¹

2- Définition de la sécurité au travail:

« La sécurité au travail signifie l'absence de tout danger au moment du travail et pendant le trajet du domaine au lieu de travail »².

¹ <http://vosdroits.service-public.fr/particuliers/F2210.xhtml/> (Page consultée le 17/04/2015 à 16h30).

² MOUTON Jean Pierre, et CHABOUD Jack, La sécurité en entreprise, édition Dunod, Paris, 2003, P8.

A l'origine, la sécurité sociale a été introduite de façon progressive par le pouvoir colonial afin de protéger la population européenne en Algérie. En effet, la première loi de sécurité sociale instaurée en Algérie a été en 1920 et couvrait les risques accident de travail et maladies professionnelles¹.

3- Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail:

Le CHSCT a pour mission de contribuer à la protection de la santé et de la sécurité des salariés de l'établissement et des salariés mis à sa disposition par une entreprise extérieure, y compris les travailleurs temporaires.

Il doit obligatoirement veiller à l'amélioration des conditions de travail et à l'observation des prescriptions législative et réglementaire prises en ces matières.

Il analyse les risques professionnels auxquels peuvent être exposés les salariés, ainsi que les conditions de travail.

Il effectue et réalise des enquêtes en matière d'accident de travail, ou de maladie professionnelle.

Il contribue à la promotion de la prévention des risques professionnels dans l'établissement, et suscité toute initiative qu'il estime utile, en ce sens, il peut proposer à cet effet des actions de prévention, que l'employeur ne pourra refuser que par une décision motivée. Il se prononce sur toute question de sa compétence dont il est saisi par le chef d'entreprise ou l'établissement et les délégués du personnel.

Le CHSCT sont constitué dans les entreprises occupants au moins cinquante salariés pendant douze mois consécutifs, ou non au cours des trois années précédentes.

¹ DELEPLANQUE C, Signification et portée du code civil en France, Bulletin de l'association française pour l'histoire de la justice, Juillet 2004, P1.

Dans certaines entreprises (à risque) l'inspecteur de travail peut exiger la création malgré un effectif moindre.

Le CHSCT est composé du chef d'établissement qu'il préside et de trois à neuf représentants du personnel, selon la taille de l'entreprise ou de l'établissement.

Cette composition permet aux membres salariés de CHSCT d'être toujours majoritaire¹.

4- Principe pour une politique de sécurité et des conditions de travail:

Pour que l'employeur parvienne à assurer le bon fonctionnement et à protéger la santé des salariés au sein de son entreprise, il doit impérativement mettre en œuvre des mesures adéquate et efficace:

- a) L'amélioration de la sécurité et les conditions de travail sui inclut dans tous les problèmes de la production et elle est considérée comme l'aspect de progrès industriel.
- b) La direction de l'entreprise doit classer en première place la promotion de la sécurité et l'amélioration des conditions de travail.
- c) Chaque représentant de la hiérarchie, quelque soit son rang, doit se préoccuper sérieusement de la sécurité et des conditions de travail pour le secteur ou domaine dans lequel il est qualifié en matières de la production.
- d) Le service médical du travail a pour mission de contrôler et vérifier l'aptitude de chaque salarié qui peut rencontrer des contraintes de postes de travail auxquels les salariés sont effectuer, alors la contribution de médecin du travail avec le service de sécurité et les

¹ REVISY Philippe, Le harcèlement moral au travail, Ed Delmas, Express, Paris, 2000, P85.

conditions de travail, doit être prise en considération, car elle est nécessaire.

- e) Les salariés et représentants qualifiés (comité de l'hygiène et de sécurité et de condition de travail) doivent s'associer pour passer à l'application des différentes actions de préventions. En effet, cette coopération entre dans le cadre de préparation des intervenants qu'est une condition efficace à la pertinence des mesures décidées et à la coopération du personnel pour leur application.
- f) Toutes les activités de prévention doivent être coordonnées au sein d'un programme cohérent comportant plusieurs phases d'exécution: préparation, contrôle d'exécution, évaluation, exploitation des résultats.
- g) Le programme de prévention doit surgir d'étude approfondie et préventive des risques liés à chaque facteur d'activité et non pas seulement de l'analyse des statiques d'accidents survenus. On doit étudier tous les dégâts matériels, même s'ils ne sont pas accompagnés de blessures, mais il faut vivement conseiller.
- h) L'amélioration des conditions de travail qui touche la sécurité, son efficacité se trouve au stade des études de postes de travail qui incluent l'amélioration de conception de machine, des installations des procédés de travail (ergonomie corrective, ergonomie de conception) à ce stade là, la participation de tous les services est importante en mentionnant, service de sécurité et condition de travail, médecin du travail, méthode de travaux neufs.
- i) La formation en matière de sécurité et condition de travail, à tous les niveaux, ne doit pas être réalisé par la seule adjonction de cour spécialisée, mais comme une partie intégrante de la formation professionnelle¹.

¹ PLUYETTE.J, Hygiène et sécurité: Les conditions de travail, 21^e édition, France, 1993, P10 11.

Partie pratique

Chapitre IV

Présentation générale de l'organisme



1. Historique de l'entreprise:

Cevital est une Société par Actions au capital privé de 68 ,760 milliards de DA. Elle a été créée en Mai 1998. Elle est implantée à l'extrême –Est du port de Bejaia. Elle est l'un des fleurons de l'industrie agroalimentaire en Algérie qui est constituée de plusieurs unités de production équipées de la dernière technologie et poursuit son développement par divers projets en cours de réalisation. Son expansion et son développement durant les 5 dernières années, font d'elle un important pourvoyeur d'emplois et de richesses. CEITAL Food est passé de 500 salariés en 1999 à 3819 salariés en 2014.

2. Situation géographique:

A l'arrière port de Bejaia à 200 ML du quai : Ce terrain à l'origine marécageux et inconstructible a été récupéré en partie d'une décharge publique, viabilisé avec la dernière technologie de consolidation des sols par le système de colonnes ballastées (337 KM de colonnes ballastées de 18 ML chacune ont été réalisées) ainsi qu'une partie à gagner sur la mer.

- **A Bejaia :**

Nous avons entrepris la construction des installations suivantes:

- Raffinerie Huile
- Margarinerie
- Silos portuaires
- Raffinerie de sucre

- **A El Kseur :**

Une unité de production de jus de fruits cojek a été rachetée par le groupe Cevital dans le cadre de la privatisation des 'entreprises publiques algériennes en novembre 2006.

Un immense plan d'investissement a été consentie visant à moderniser l'outil de production de jus de fruits Cojek.

Sa capacité de production est de 14 400 T par an .Le plan de développement de cette unité portera à 150 000/an en 2010.

- **A Tizi Ouzou :**

A Agouni Gueghrane : au cœur du massif montagneux du Djurdjura qui culmine à plus2300 mètres :

L'unité d'Eau Ménirale Lalla Khedidja a été inaugurée en juin 2007.

3. Ses activités :

Le Complexe Agro-alimentaire est composé de plusieurs unités de production :

1. Huiles Végétales
2. Margarinerie et graisses végétales
3. Sucre blanc
4. Sucre liquide
5. Silos portuaires
6. Boissons

4. L'évolution de l'effectifs de CEVITAL Agro-industrie

CEVITAL, une entreprise qui doit sa réussite a sa ressource humaine, une source que les dirigeants et les hauts responsables de l'entreprise considèrent comme la clé de succès, car pour eux, c'est une source d'innovation et de créativité. Dans ce tableau, nous allons présenter les évolutions qu'a connues l'effectif du complexe Agro-industrie de Béjaïa de l'année 2006 jusqu'au mois d'avril 2014 :

Tableau N°1 : L'évolution de l'effectif de CEVITAL Agro-industrie

Année	Effectifs
2006	3598
2007	3251
2008	3994
2009	4359
2010	4315
2012	4330
Avril 2015	3466

Source : Service administration, complexe CEVITAL Agro-alimentaire, année 2014.

5. L'organisation générale des composantes et les missions des directions:

5.1. Missions et services des composantes de la DG:

L'organisation mise en place consiste en la mobilisation des Ressources humaines matérielles et financières pour atteindre les objectifs demandés par le groupe.

La Direction générale est composée d'un secrétariat et de 19 directions:

➤ **La direction Marketing:**

Pour atteindre les objectifs de l'Entreprise, le Marketing Cevital pilote les marques et les gammes de produits. Son principal levier est la connaissance des consommateurs, leurs besoins, leurs usages, ainsi que la veille sur les marchés internationaux et sur la concurrence. Les équipes marketing produisent des recommandations d'innovation, de rénovation, d'animation publi-promotionnelle sur les marques et métiers Cevital. Ces recommandations, validées, sont mises en œuvre par des groupes de projets pluridisciplinaires (Développement, Industriel, Approvisionnement, Commercial, Finances) coordonnés par le Marketing, jusqu'au lancement proprement dit et à son évaluation.

➤ **La direction des Ventes & Commerciale:**

Elle a en charge de commercialiser toutes les gammes des produits et le développement du Fichier clients de l'entreprise, au moyen d'actions de détection ou de promotion de projets à base de hautes technologies. En relation directe avec la clientèle, elle possède des qualités relationnelles pour susciter l'intérêt des prospects.

➤ **La direction Système d'informations:**

Elle assure la mise en place des moyens des technologies de l'information nécessaires pour supporter et améliorer l'activité, la stratégie et la performance de l'entreprise.

Elle doit ainsi veiller à la cohérence des moyens informatiques et de communication mises à la disposition des utilisateurs, à leur mise à niveau, à leur maîtrise technique et à leur disponibilité et opérationnalité permanente et en toute sécurité.

Elle définit, également, dans le cadre des plans pluriannuels les évolutions nécessaires en fonction des objectifs de l'entreprise et des nouvelles technologies.

➤ **La direction des Finances et Comptabilité:**

Elle a pour missions de :

Préparer et mettre à jour les budgets.

Tenir la comptabilité et préparer les états comptables et financiers selon les normes.

Pratiquer le contrôle de gestion.

Faire le Reporting périodique.

➤ **La direction Industrielle:**

Chargé de l'évolution industrielle des sites de production et définit, avec la direction générale, les objectifs et le budget de chaque site.

Elle analyse les dysfonctionnements sur chaque site (équipements, organisation...) et recherche les solutions techniques ou humaines pour améliorer en permanence la productivité, la qualité des produits et des conditions de travail.

Elle anticipe les besoins en matériel et supervise leur achat (étude technique, tarif, installation...).

Elle est responsable de la politique environnement et sécurité

Elle participe aux études de faisabilité des nouveaux produits.

➤ **La direction des Ressources Humaines :**

Définit et propose à la direction générale les principes de Gestion ressources humaines en support avec les objectifs du business et en ligne avec la politique RH groupe.

Elle assure un support administratif de qualité à l'ensemble du personnel de cevital food.

Elle pilote les activités du social.

Elle assiste la direction générale ainsi que tous les managers sur tous les aspects de gestion ressources humaines, établit et maîtrise les procédures.

Elle assure le recrutement.

Chargé de la gestion des carrières, identifie les besoins en mobilité.

Gestion de la performance et des rémunérations.

Formation du personnel

Elle assiste la direction générale et les managers dans les actions disciplinaires

Elle participe avec la direction générale à l'élaboration de la politique de communication afin de développer l'adhésion du personnel aux objectifs fixés par l'organisation

➤ **La direction Approvisionnements :**

Dans le cadre de la stratégie globale d'approvisionnement et des budgets alloués (investissement et fonctionnement).

Elle met en place les mécanismes permettant de satisfaire les besoins matière et services dans les meilleurs délais, avec la meilleure qualité et au

moindre coût afin de permettre la réalisation des objectifs de production et de vente.

➤ **la direction Logistique :**

Elle expédie les produits finis (sucre, huile, margarine, Eau minérale, ...), qui consiste à charger les camions à livrer aux clients sur site et des dépôts Logistique.

Elle assure et gère le transport de tous les produits finis, que ce soit en moyens propres (camions de CEVITAL), affrétés ou moyens de transport des clients.

Le service transport assure aussi l'alimentation des différentes unités de production en quelques matières premières intrants et packaging et le transport pour certaines filiales du groupe (MFG, SAMHA, Direction Projets, NUMIDIS,).

Elle gère les stocks de produits finis dans les différents dépôts locaux (Bejaia et environs) et Régionaux (Alger, Oran, Sétif, ...).

➤ **La direction des Silos:**

Elle décharge les matières premières vrac arrivées par navire ou camions vers les points de stockage.

Elle stocke dans les conditions optimales les matières premières;

Elle Expédie et transfère vers les différents utilisateurs de ces produits dont l'alimentation de raffinerie de sucre et les futures unités de trituration.

Elle entretient et maintient en état de services les installations des unités silos

➤ **La direction des Boissons :**

Le Pôle Boissons et plastiques comprend trois unités industrielles situées en dehors du site de Béjaia :

Unité LALLA KHEDIDJA domiciliée à Agouni-gueghrane (Wilaya de TIZI OUZOU) a pour vocation principale la production d'eau minérale et de boissons carbonatées à partir de la célèbre source de LLK

Unité plastique, installée dans la même localité, assure la production des besoins en emballages pour les produits de Margarine et les Huiles et à terme des palettes, des étiquettes etc.

Unité COJEK, implantée dans la zone industrielle d'El Kseur, Cojek est une SPA filiale de Cevital et qui a pour vocation la transformation de fruits et légumes frais en Jus, Nectars et Conserves. Le groupe ambitionne d'être Leader dans cette activité après la mise en œuvre d'un important plan de développement.

➤ **la direction Corps Gras :**

Le pole corps gras est constitué des unités de production suivantes :une raffinerie d'huile de 1800 T/J, un conditionnement d'huile de 2200T/J, une margarinerie de 600T/J qui sont toutes opérationnelles et une unité inter estérification – Hydrogénation –pate chocolatière –utilités actuellement en chantier à El kseur. Notre mission principale est de raffiner et de conditionner différentes huiles végétales ainsi que la production de différents types de margarines et beurre. Tous nos produits sont destinés à la consommation d'où notre préoccupation est de satisfaire le marché local et celui de l'export qualitativement et quantitativement.

➤ **la direction Pôle Sucre :**

Le pôle sucre est constitué de 04 unités de production : une raffinerie de sucre solide 2000T/J, une raffinerie de sucre solide 3000T/J, une unité de sucre liquide 600T/J, et une unité de conditionnement de sucre 2000 T/J qui sera mise en service en mars 2010. Sa vocation est de produire du sucre solide et liquide dans le respect des normes de qualité, de la préservation du milieu naturel et de la sécurité des personnes. Nos produits sont destinés aux industriels et aux particuliers et ce pour le marché local et à l'export. »

➤ **La direction QHSE:**

Elle met en place, maintient et améliore les différents systèmes de management et référentiels pour se conformer aux standards internationaux

Elle veille au respect des exigences réglementaires produits, environnement et sécurité

Elle garantit la sécurité de notre personnel et la pérennité de nos installations

Elle contrôle, assure la qualité de tous les produits de CEVITAL et réponse aux exigences clients

➤ **la direction Energie et Utilités:**

C'est la production et la distribution pour les différentes unités, avec en prime une qualité propre à chaque Process : D'environ 450 m³/h d'eau (brute, osmosée, adoucie et ultra pure) ; de la vapeur Ultra haute pression 300T/H et basse pression 500T/H. De l'Electricité Haute Tension, Moyenne Tension et Basse Tension, avec une capacité de 50MW.

➤ **La direction Maintenance et travaux neufs:**

Elle met en place et intègre de nouveaux équipements industriels et procédés

Elle planifie et assure la Maintenance pour l'ensemble des installations.

Elle gère et déploie avec le Directeur Industriel et les Directeurs de Pôles les projets d'investissement relatifs aux lignes de production, bâtiments et énergie/utilité (depuis la définition du process jusqu'à la mise en route de la ligne ou de l'atelier)

Elle rédige les cahiers des charges en interne.

Elle négocie avec les fournisseurs et les intervenants extérieurs.

Chapitre V

*Analyse et interprétation de la première
hypothèse*

1. Répartition des enquêtés par leur identification:

La répartition de l'échantillon selon le sexe:

Notre échantillon ciblé est constitué d'un seul sexe qui est le sexe masculin de notre population d'étude.

Vu que notre travail est basé sur l'unité de production par la nature de travail exécutif, cela s'explique aux exigences des postes qui demandent la force physique dont lesquelles la femme ne leurs conviennent pas.

Tableau N°2: La répartition de l'échantillon selon l'âge:

Groupe d'âge	Effectifs	Pourcentage
[20-30]	14	20%
[31-41]	36	51,4%
[42 et plus]	20	28,6%
Total	70	100%

On observe d'après le tableau ci-dessus, que le pourcentage le plus élevé appartient à la catégorie d'âge qui varie entre (31 à 41ans) représenté par 51,4%, suivi part la tranche de (42ans et plus) avec un pourcentage de 28,6%. Enfin la tranche de (20 à 30ans) avec un taux de 20% de notre population d'étude.

On peut dire que la politique adoptée par CEVITAL au niveau du recrutement favorise les salariés expérimentés, pour éviter les différents risques ou fautes professionnelles.

Tableau N°3: La répartition de l'échantillon selon les catégories socioprofessionnelles:

Catégorie socioprofessionnelle	Effectifs	Pourcentage
Cadre	11	15,7%
Agent de maîtrise	28	40%
Agent d'exécution	31	44,3%
Total	70	100%

Le tableau ci-dessus, nous montre que 44,3% de notre population d'enquête sont des agents d'exécutions, suivi de 40% des agents de maîtrises. Tandis que les cadres sont représentés par un pourcentage de 15,7%.

On déduit que les catégories « agents d'exécution et agents de maîtrises » sont les plus renforcer du capital humain de CEVITAL et cela s'explique tantôt par le rôle que jouent ces derniers et tantôt par les atouts majeurs qui aide au fonctionnement de l'entreprise.

Tableau N°4: La répartition de l'échantillon selon l'expérience professionnelle:

Expérience	Effectifs	Pourcentage
[1-10]	45	64,3%
[11 et plus]	25	35,7%
Total	70	100%

En se basant sur ce tableau, nous remarquons que 64,3% de notre échantillon représente les travailleurs qui ont de l'expérience de (1 à 10ans), suivi de 35,7% de (11 et plus).

On déduit que l'entreprise CEVITAL a un personnel stable qui possède de l'expérience demandé pour la réalisation des objectifs de la direction.

Tableau N°5: La représentation de l'échantillon selon la situation matrimoniale:

Situation matrimoniale	Effectifs	Pourcentage
Célibataire	23	32,9%
Marié	46	65,7%
Divorcé	1	1,4%
Veuf	-	-
Total	70	100%

Le tableau ci-dessus, nous montre que la majorité de notre population d'enquête sont les mariés représenté par un taux de 65,7%, suivi par les célibataires d'un taux de 32,9% et un seul divorcés par un taux de 1,4%.

D'après ce tableau, nous déduisons que le personnel marié représente la majorité de notre échantillon et d'après les variables (âge et l'expérience professionnelle). On constate que le personnel est dotée d'une stabilité au sein de CEVITAL, ce qui permet ainsi de fonder sa petite famille et se préoccuper de la vie familiale, donc on peut parler d'une relation cause effet entre la stabilité professionnelle et la stabilité familiale.

2. Analyse de la première hypothèse: les contraintes les plus fréquentes dans le travail des salariés de CEVITAL sont les contraintes périlleuses physiques (bruit, le travail répétitif et les horaires de nuit)

Tableau N°6: La corrélation entre la catégorie socioprofessionnelle et le ressenti de pénibilité au travail:

catégorie socioprofessionnelle	l'exécution de votre travail vous impose de?			Total
	rester longtemps dans une position pénible et fatigante	subir des secousses ou des vibrations	les deux	
Cadre	4 36,3%	3 27,3%	4 36,4%	11 100%
Agent de maîtrise	12 42,8%	11 39,3%	5 17,9%	28 100%
Agent d'exécution	13 41,9%	4 12,9%	14 45,2%	31 100%
Total	29 41,4%	18 25,7%	23 32,9%	70 100%

A travers ce tableau, nous constatons que la plupart des catégorie socioprofessionnelle exécute un travail qui leur impose de rester longtemps dans une position pénible et fatigante avec un pourcentage élevé de 41,4%, dont les agents de maîtrises avec un taux de 42,8% ensuite agent d'exécution avec un taux de 41,9% et enfin les cadres avec 36,3%.

Par contre d'autres exécute un travail qui impose de rester longtemps dans une position pénible et fatigante ainsi de subir des secousses ou des vibrations avec un pourcentage de 32,9%, dont les agents d'exécutions avec un taux de

45,2%, ensuite les cadres avec un taux de 36,4% et enfin agent de maîtrise avec 17,9%.

De ce fait, le taux le moins élevé des catégories socioprofessionnelles est de 25,7% qui subissent des secousses ou des vibrations en exécutant leur travail, auquel 39,3% des agents de maîtrises et 27,3% des cadres et enfin 12,9% des agents d'exécutions.

On constate d'après ces données que le personnel de CEVITAL et plus exactement les exécutants se plaignent d'avoir des tâches fatigantes et pénibles, donc la fatigue physique d'après les enquêtes est définie *comme l'incapacité progressive à réaliser une tâche du fait de la baisse des capacités de force, de vitesse ou de mouvement.*

Outres, les mauvaises conditions dont ils travaillent sont le bruit, et surtout la position debout ou piétinement, manutention manuelle des charges, vibrations transmises aux membres supérieurs ainsi les contraintes posturales (à genoux, bras en l'air, accroupi ou en torsion) sachant que ces derniers sont des facteurs nuisant sur la santé des employés à savoir: la position assise prolongée favorise la survenue de trouble musculo-squelettique et du dos et l'apparition des troubles circulatoires.

A l'inverse la position debout prolongée peut se traduire par *une sensation d'inconfort due à l'insuffisance circulatoire (jambes lourdes...).* exprimé par l'un des enquêtés.

Tableau N°7: La relation entre la situation matrimoniale et les horaires de nuit des travailleurs:

situation matrimoniale	selon vous, est-ce que les horaires de nuit vous conviennent?		Total
	oui	Non	
Célibataire	11 47,8%	12 52,2%	23 100%
Marié	17 37,0%	29 63%	46 100%
Divorcé	-	1 100%	1 100%
Total	28 40%	42 60%	70 100%

On remarque dans ce tableau, que la majorité de répondants estiment que les horaires de nuit ne leurs conviennent pas avec un pourcentage élevé de 60%, auquel les personnes mariés ont un taux de 63%, contrairement aux célibataires avec un taux de 52%. Tandis que 40% de notre échantillon sont apte à travailler la nuit, bien sur les célibataire avec un taux de 47,8%, suivi des mariés avec 37%.

D'après ces résultats on déduit que les horaires de nuit ne conviennent pas à l'ensemble des salariés de CEVITAL. Ce qui signifie que l'adaptation du travail de nuit ne dépend pas uniquement de l'application des règles comportementales d'hygiène du sommeil, et cela s'explique par la difficulté rencontré avant et pendant ou après le travail de nuit; comme le problème de transport, la sécurité, l'insomnie...

A cela s'ajoute les accidents de travail qui sont plus fréquents la nuit, car la vigilance et les réflexes sont diminués par une fatigue chronique. Les troubles du sommeil conduisent souvent à une somnolence récurrente pendant la

journée. Tous ces symptômes amènent pour certains, un profond sentiment de stress et d'anxiété.

Outre le travail de nuit est décrié pour ses conséquences néfastes sur la santé d'ordre physique et psychologique, la vie sociale est fortement affectée.

En effet nous constatons que le travail de nuit engendre un problème de conciliation entre vie professionnelle et vie familiale pour le personnel marié.

Tableau N°8: La relation entre la catégorie d'âge et la disponibilité ou non des efforts physiques au travail:

Catégorie d'âge	est-ce que votre travail exige des efforts physiques?		Total
	oui	Non	
[20-30]	9 64,3%	5 35,7%	14 100%
[31-41]	19 52,8%	17 47,2%	36 100%
[42 et plus]	14 70%	6 30%	20 100%
Total	42 60%	28 40%	70 100%

A travers ce tableau, nous remarquons que la majorité de notre échantillon estiment que leurs travail exigent des efforts physiques avec un pourcentage de 60%, dont 70% sont âgés de 42 et plus, suivi par des personnes âgées entre 20 à 30ans avec un pourcentage de 64,3% et enfin vient la tranche d'âge de 31 à 41ans avec un pourcentage de 52,8%.

Par contre 40% de nos enquêté trouve que leur travail nécessite pas des efforts physiques, duquel 47,2% leur âge varie entre 31 à 41ans, suivi par les jeunes travailleurs âgés de 20 à 30ans avec un pourcentage de 35,7%, tandis que les

personnes âgées de 42 et plus représentent que 30% de notre population d'enquête.

Nous constatons que la majorité des employés fournissent des efforts considérables vu les exigences de leurs fonctions, ce sont des facteurs de risques individuels à savoir: ancienneté, âges, physiologie....

L'altération des capacités fonctionnelles des travailleurs âgés n'est pas un déterminant majeur au sein de CEVITAL puisque les capacités de force des travailleurs diminuent relativement peu dans les plages d'âge de l'activité professionnelle.

Tableau N°9: L'influence du bruit sur les catégories socioprofessionnelles:

catégorie socioprofessionnelle	travaillez-vous dans le bruit?		Total
	Oui	Non	
Cadre	11 100%	-	11 100%
Agent de maîtrise	27 96,4%	1 3,6%	28 100%
Agent d'exécution	31 100%	-	31 100%
Total	69 98,6%	1 1,4%	70 100%

Le tableau ci-dessus, illustre une grande partie de notre échantillon travaillant dans le bruit avec un pourcentage représentatif de 98,6%, duquel la totalité des catégories socioprofessionnelles (les cadres et les agents d'exécutions travail dans le bruit avec un taux de 100%), suivi par les agents de maîtrises d'un pourcentage de 96,4%. Par contre 1,4% de nos enquêtés ont répondu qu'ils ne travaillent pas dans le bruit dont 3,6% des agents de maîtrises.

D'après ce tableau, on déduit que les employés sont exposés au bruit et subissent des sensations désagréables comme: La fatigue auditive et la surdité sont des contraintes physiques qui nuisent également à la qualité du travail et peuvent même être à l'origine d'accidents.

Nous constatons que les exécutants travaillent dans une zone trop bruyante, l'exposition au bruit sur le lieu de travail est susceptible d'affecter la santé des travailleurs.

La perte auditive (surdité) en est l'effet le plus connu, mais le risque accru d'accidents et l'exacerbation du stress comptent aussi parmi les conséquences possibles du bruit au travail, de ce fait les sources de bruit sont multiples et situées en des endroits divers. Le bruit reçu en totalité appelé bruit ambiant; est la somme du bruit provenant de toutes ces sources et des réflexions sur des obstacles.

Nous avons constaté durant notre enquête que les dirigeants de CEVITAL vérifient régulièrement l'efficacité des mesures de prévention mises en place, et font en sorte que les travailleurs bénéficient des stop-bruits et d'une surveillance médicale appropriée, fonction de leur niveau d'exposition.

Tableau N°10: La corrélation entre l'expérience et les tâches répétitives des travailleurs:

depuis combien d'année travaillez-vous dans cette entreprise?	dans votre travail effectuez-vous des tâches répétitives?		Total
	oui	Non	
[1-10]	44 97,8%	1 2,2%	45 100%
[11 et plus]	24 96%	1 4%	25 100%
Total	68 97,1%	2 2,9%	70 100%

Nous observons dans ce tableau, que la majorité des répondants quelque soit leurs années d'expériences, effectuent des tâches répétitives d'un taux majoritaire de 97,1%, auquel l'ancienneté varie entre 1 à 10 ans avec un taux de 97,8%, ensuite de 11 et plus avec un pourcentage de 96%. Tandis que ceux qui n'effectue pas des tâches répétitives représente un taux minoritaire de 2,9%, dont 4% ont l'expérience de 11 et plus, suivi de 1 à 10 ans avec un taux de 2,2%.

On constate pratiquement que la majorité des ouvriers de l'unité de production dans l'entreprise CEVITAL effectuent des mêmes gestes, d'après les enquêtes *Le travail sous contrainte de temps est réalisé par la répétition imposée de gestes élémentaires de courte périodicité (souvent inférieure à la minute) ou par des normes de rentabilité étroitement contrôlées*, questionnaire N°15

Cependant, les activités physiques au travail restent souvent caractérisées par la pression temporelle, la répétitivité des niveaux d'efforts et des gestuelles contraintes, soit l'inverse d'une "activité physique de santé".

Malgré les progrès techniques qui permettent d'alléger les tâches les plus dures, l'activité physique au travail reste l'une des principales causes

d'accidents du travail, de maladies professionnelles et d'inaptitudes au travail. Elle est souvent à l'origine de fatigue et de douleurs qui dégradent le geste professionnel et la perception de la tâche provoquant des erreurs qui altèrent la qualité du travail.

Tableau N°11: L'avis des enquêtés sur les conditions de travail par rapport à l'expérience:

depuis combien d'années travaillez-vous dans cette entreprise?	depuis quelques années, vos conditions de travail se sont-elles			Total
	Améliorées	elles sont restées inchangées	dégradées	
[1-10]	28 62,3%	15 33,3%	2 4,4%	45 100%
[11 et plus]	20 80%	5 20%	-	25 100%
Total	48 68,6%	20 28,6%	2 2,8%	70 100%

D'après ces données ci-dessus, on déduit que les conditions de travail se sont améliorées avec un taux de 68,6%, dont 80% ont l'expérience de (11ans et plus), suivi de 62,3% de (1 à 10ans). Tandis que 28,6% sont resté inchangées, dont 33,3% ont l'expérience vari entre (1à10ans), suivi de 20% (de 11ans et plus). Par contre 2,8% déclare dégradées, dont 4,4% ont l'expérience de (1à10ans).

On déduit que les ouvriers de CEVITAL , ayant une forte ancienneté de 11ans et plus dans la production sont les mieux placés pour juger les améliorations des conditions de travail , ces derniers trouvent que les tâches à effectuer sont rigoureusement contrôlées, la fatigue physique, les normes de sécurités et les

accidents du travail ont reculé, cela veut dire que les ouvriers se sentent bien sur leur lieux de travail et d'être plus performant." *je suis convaincu que si l'on veut une amélioration durable de la performance, on doit passer par l'amélioration de la qualité de vie au travail.*" déclare l'un de nos enquêtés.

Tableau N°12: La répartition des enquêtés affecté a des problèmes ou non dès le réveil :

Réponse	Effectifs	Pourcentage
Oui	44	62,9%
Non	26	37,1%
Total	70	100%

On remarque, dans ce tableau que la majorité de nos enquêtés pensent à des problèmes de travail dès qu'ils se lèvent le matin avec un taux élevé de 62,9% contre 37,1% déclarent le contraire.

D'après ces résultats, on constate que les ouvriers de l'unité de production CEVITAL pensent souvent aux problèmes liés au travail dès qu'ils se lèvent le matin.

D'après les enquêtés de CEVITAL, la pénibilité de travail ne dépend pas que des caractéristiques physiques inhérentes au métier et aux moyens de préventions collectifs et individuels mis en œuvre pour se prémunir des risques, mais aussi de la charge mentale endurée lors de l'activité professionnelle, efforts de concentration, de compréhension, d'adaptation, d'attention, et pression psychologique liées aux exigences de rapidité, délai, qualité d'exécution, à l'obéissance aux ordres de la hiérarchie et à la gestion des relations avec les collègues et les tiers.

Chapitre VI

*Analyse et interprétation de la deuxième
hypothèse*

3. Analyse de la deuxième hypothèse: Le stress, trouble de concentration, les maladies professionnelles et les accidents du travail sont des facteurs qui influencent négativement la santé et la sécurité au travail.

Tableau N°13: La relation entre les catégories socioprofessionnelles et les risques au travail:

catégorie socioprofessionnelle	quel type de risque est lié à votre travail?			Total
	risque d'hypertension	accidents physiques	aucun risque	
Cadre	9 81,8%	2 18,2%	-	11 100%
Agent de maîtrise	10 35,7%	14 50%	4 14,3%	28 100%
Agent d'exécution	5 16,2%	25 80,6%	1 3,2%	31 100%
Total	24 34,3%	41 58,6%	5 7,1%	70 100%

En observant le tableau ci-dessus, nous constatons que le pourcentage le plus élevé de notre population d'enquête appartient à ceux qui sont liés aux accidents physiques avec 58,6%, dont 80,6% des agents d'exécutions, suivi de 50% des agents de maîtrises, enfin 18,2% des cadres de maîtrises.

Néanmoins, ceux qui sont liés aux risques d'hypertension ont un taux moins élevés de 34,3%, dont 81,8% cadre de maîtrise, suivi de 35,7% agent de maîtrise et enfin les agents d'exécutions représentent que 16,2%. Tandis que, ceux qui n'ont aucun risque représentent 7,1%, dont les agents de maîtrises avec un taux de 14,3% et 3,2% d'agents d'exécutions.

On peut dire que l'état de santé des salariés de CEVITAL peut avoir une incidence sur leurs maintiens au poste de travail.

En effet Le risque traumatique reste le premier risque d'accidents du travail. Il est très étroitement lié à l'activité physique au travail (efforts, déplacements...). La pluparts des ouvriers de la production CEVITAL sont exposés à des risques physiques qui provoquent des atteintes lombaires, des contusions, des plaies et coupures, des entorses, des fractures, des déchirures musculaires ou encore des luxations.

D'après nos enquêtés *La qualité du sol peut exposer le travailleur à des glissades, des chutes de plain-pied* « questionnaire N°45 »

Les cadres de maitrises de CEVITAL souffrent beaucoup plus de la pathologie d'hypertension, en raison du climat au stress sur la pression artérielle qui prévaut dans leur fonction.

Tableau N°14: L'influence de travail sur la santé par rapport à l'âge:

Catégorie d'âge	est-ce que votre travail affecte-t-il sur votre santé?		Total
	oui	non	
[20-30]	4 28,6%	10 71,4%	14 100%
[31-41]	25 69,4%	11 30,6%	36 100%
[42 et plus]	17 85%	3 15%	20 100%
Total	46 65,7%	24 34,3%	70 100%

D'après ce tableau ci-dessus, nous remarquons que la plus part des répondants trouvent que leur travail affecte sur leur santé avec un pourcentage élevé de 65,7%, duquel 85% ayant l'âge qui varie entre 42ans et plus, 69,4% âgés de 31 à 41ans, tandis que 28,6% ayant le plus jeune âge entre 20 à 30ans. Contrairement à ceux qui pensent que leur travail n'affecte pas sur leur santé

ont un pourcentage moins élevé de 34,3%, dont 71,4% âgés entre 20 à 30ans, suivi par la tranche d'âge de 31 à 41ans avec un taux de 30,6% et enfin 42ans et plus ne représente que 15% de notre population d'étude.

Le tableau ci-dessus, illustre une grande partie de notre échantillon trouvent que leur travail influe négativement sur leur santé, Et cela s'explique par les conditions dont les travailleurs de CEVITAL exècrent leurs tâches.

L'avancée en âge par elle-même, est un facteur de transformation de l'organisme humain ; elle accroît la probabilité que survienne un amoindrissement des capacités fonctionnelles dans plusieurs domaines : force musculaire maximale, amplitude des mouvements des articulations, vue et audition, trouble de sommeil, maux de tête, la thermorégulation...etc.

Tableau N°15: La corrélation entre la charge de travail et le stress:

votre emploi, nécessite-t-il une charge de travail importante?	ressentez-vous du stress au travail?		Total
	oui	non	
oui	40 69%	18 31%	58 100%
non	4 33,3%	8 66,7%	12 100%
Total	44 62,9%	26 37,1%	70 100%

A travers ce tableau, on constate que 62,9% de notre échantillon ressentent un stress au travail, dont 69% leur emploi nécessite une charge, suivi de 33,3% déclare le contraire. Par contre 37,1% ne sont pas troublé par le stress au travail, dont 66,7% leurs tâches n'exigent pas une charge de travail, tandis que 31% nécessite une charge.

Ces résultats montrent, clairement que la majorité des ouvriers de CEVITAL ressentent du stress ; dû à la charge de travail, qui est un des principaux facteurs de risques pour la santé mentale des salariés, et qu'à long terme elle peut avoir d'importantes répercussions sur leur santé physique (susceptibles de se traduire en une diminution de l'espérance de vie pour certaines catégories socioprofessionnelles de travailleurs exécutants).

Bien qu'elle renvoie implicitement à l'idée d'une quantification (une quantité d'efforts à fournir, d'actes à exécuter, etc.) La surcharge de travail, les objectifs insuffisamment définis, les relations difficiles avec la hiérarchie ou les collègues, un manque d'autonomie peuvent être en cause.

D'après nos enquêtés leurs perceptions concernant la charge de travail: *l'exigence de faire une quantité excessive de travail en trop peu de temps met l'ouvrier dans une situation stressante « questionnaire N°34 »*

Outre les multiples conséquences du stress qu'elle a occasionné les salariés de CEVITAL a entraîné une augmentation du nombre d'erreurs, d'omissions ou une baisse de la performance. Cela veut dire que Les situations stressantes qui s'installent dans la durée ont toujours un coût pour la santé des ouvriers de CEVITAL qui les subissent.

Tableau N°16: La répartition de l'échantillon selon la disposition de normes de sécurité:

Disposition de norme de sécurité	Effectifs	Pourcentage
oui	66	94,3%
non	4	5,7%
Total	70	100%

D'après ce tableau ci-dessus, nous remarquons que la majorité de notre échantillon dispose de normes de sécurité avec un pourcentage très élevés de 94,3%, contre 5,7% déclarent le contraire.

On constate d'après ces résultats, que la pluparts des employés de CEVITAL disposent de normes de sécurités. Cela indique que l'entreprise prend en considération les moyens de protections qui visent à assurer la sécurité de ses employés, et mettre en œuvre une politique de prévention dans le but de diminuer le nombre de risque d'accident lié à leur poste.

Les ouvriers de CEVITAL utilisent des différentes normes de sécurités qui sont:

-EPI "les équipements de protection individuelle"(le casque, les gants, le masque, chaussure de sécurité, lunette de sécurité, Des protections auditives (casque antibruit, bouchon d'oreille, etc.)

-Norme ISO 18000 "couvre les systèmes de gestion de santé et de sécurité dans l'environnement de travail pour permettre aux entreprises d'avoir la garantie d'une protection maximale pour leurs employés". Elle les aide également à veiller à l'application de leurs propres procédures en matière de santé et de sécurité.

Tableau N°17: l'exposition aux accidents de travail selon les catégories socioprofessionnelles .

catégorie socioprofessionnelle	êtes-vous déjà victime d'un accident de travail?		Total
	Oui	non	
Cadre	2 18,2%	9 81,8%	11 100%
Agent de maîtrise	12 42,9%	16 57,1%	28 100%
Agent d'exécution	20 64,5%	11 35,5%	31 100%
Total	34 48,6%	36 51,4%	70 100%

D'après ce tableau ci-dessus, on constate que nos enquêtés n'ont pas été victimes d'un accident de travail avec un taux de 51,4%, dont 81,8% sont des cadres, suivi de 57,1% agents de maîtrises, tandis que les agents d'exécution représentent que 35,5%.

Par contre ceux qui ont été victimes d'un accident de travail ont un pourcentage de 48,6%, duquel 64,5% sont des agents d'exécutions, suivi de 42,9% agents de maîtrises et enfin les cadres représentent que 18,2%.

D'après ces résultats, on déduit que l'exposition aux risques tels que les accidents de travail est déterminée par la nature de la catégorie socioprofessionnelle, puis la catégorie d'exécutant s'avère la plus touchée par cette dernière, sachant que le travail répétitif dégage une sorte de déconcentration devant une machine au niveau de la chaîne de production, ce qui remet en cause l'apparition de ces accidents.

En effet, les ouvriers de CEVITAL à l'intérieur de l'atelier sont exposés à des machines ce qui induit à des apparitions soudaines d'une lésion corporelle par exemple: une coupure ou une brûlure, une douleur musculaire apparue soudainement à la suite du port d'une charge, un malaise cardiaque...etc. Et

d'autres risques par exemple de circulation comme: collisions avec des engins, chute de plain-pied, heurte avec des obstacles.

Tableau N°18: La relation entre la satisfaction au travail et les heures supplémentaires:

êtes-vous satisfait par rapport aux conditions de travail au sein de votre entreprise?	accepteriez-vous de travailler des heures supplémentaires payées?		Total
	oui	non	
oui	11 84,6%	2 15,4%	13 100%
non	22 38,6%	35 61,4%	57 100%
Total	33 47,1%	37 52,9%	70 100%

En observant ce tableau ci-dessus, nous constatons que 52,9% de nos enquêtés n'acceptent pas de travailler des heures supplémentaires payées, dont 61,4% sont insatisfaits de leur conditions de travail, tandis que 15,4% sont satisfaits.

Par contre 47,1% acceptent de travailler des heures supplémentaires payées, dont 84,6% sont satisfaits des conditions de travail, suivi de 38,6% déclarent le contraire.

Le refus de la part des ouvriers vis-à-vis des heures supplémentaires; qui s'avère une occasion afin d'avoir une meilleure rémunération possible, est dû aux risques dans lesquels le personnel de CEVITAL (unité de production) est exposé à savoir; l'environnement pénible et dangereux tels que: *le bruit, présence de poussière excessivement, pollution, atelier mal éclairé, chaleur, vibration, espace très étroit, chute d'objet, brulure...etc.* déclare nos enquêtés.

Tous ces facteurs d'insatisfactions nuit sur la santé et la sécurité des travailleurs de CEVITAL.

Tableau N°19: La répartition de l'échantillon selon le genre d'accident de travail enregistré au sein de l'entreprise:

Type d'accident	Effectif	Pourcentage
Chute d'objet	31	20,67%
Circulation	16	10,67%
Brûlure	53	35,33%
Electrocution	13	8,67%
Chute de personne	37	24,66%
Total	150*	100%

* revient au nombre de réponse et non pas au nombre d'effectif.

D'après ce tableau, on remarque que les genres d'accidents enregistrés au sein de CEVITAL sont: brûlure avec un taux de 35,33%, suivi de chute de personne avec un taux de 24,66%, chute d'objet avec un taux de 20,67%, circulation avec un taux de 10,67% et enfin électrocution avec un taux de 8,67%.

D'après ces résultats, nous constatons que les accidents enregistrés au sein de CEVITAL sont liés aux tâches effectuées et à l'environnement du travail.

Certains ouvriers de CEVITAL sont amenés à travailler en hauteur qui est une activité à risque par des moyens d'accès à des zones en surélévation :

échelles, escaliers, échafaudage... qui représente la seconde cause d'accidents mortel après ceux de circulation.

Les chutes d'objets peuvent survenir soit au moment de leur manutention: dépose ou prise de la charge, au moment de la manutention d'une autre charge qui va déséquilibrer le stockage et provoquer la chute d'un autre objet mal fixé, ou bien par glissement ou effondrement à partir d'un système de stockage mal conçu ou inadapté, de travaux en tranchées, talus, mines, de travaux de démolitions, d'un tremblement de terre...), soit par l'opérateur sur

chariot automoteur, appareil de levage, appareil de manutention, système d'amarrage ou préhension.

Dans une société industrielle, l'électricité est la forme d'énergie la plus utilisée. Les travailleurs de CEVITAL sont amenés à utiliser un matériel électrique. Cela implique que toute entreprise peut être confrontée à un accident d'origine électrique.

Le risque électrique comprend le risque de contact, direct ou non, avec une pièce nue sous tension, le risque de court-circuit, et le risque d'arc électrique. Ses conséquences sont l'électrisation, l'électrocution, l'incendie, l'explosion...

Toutes ces causes sont dues à la négligence au règlement et aux normes de sécurité par les travailleurs de CEVITAL, à la mal organisation de l'entreprise et à la mauvaise condition de travail.

4- Résultats d'études:

L'enquête que nous avons menée nous a permis de cumuler un ensemble de données à travers lesquelles nous avons procédé à la vérification de nos hypothèses. Pour cela il est important de présenter un résumé de notre recherche, tout en rappelant que le travail est intitulé: «L'impact des conditions de travail sur la vie professionnelle et sociale des salariés de CEVITAL".

Deux hypothèses sont retenues pour la vérification:

- La première est " Les contraintes les plus fréquentes dans le travail des salariés de CEVITAL sont les oppressions périlleuses physiques (bruit, le travail répétitif et les horaires de nuit)".
- La seconde hypothèse s'illustre comme suit " Le stress, trouble de concentration, les maladies professionnelles, et les accidents de travail sont des facteurs qui influencent négativement la santé et la sécurité au travail".

Après l'analyse et l'interprétation des données recueillies auprès des salariés de CEVITAL nous pouvons dire que la **première hypothèse est confirmée** car le personnel de CEVITAL travaille dans des conditions difficile tels sont les résultats:

- 41,4% estiment que le travail leur impose de rester longtemps dans une position pénible et fatigante, 42,9% et 41,9% parmi représente les agents de maîtrise et les agents d'exécutions successivement. Comme le montre le tableau N°6.
- 60% de l'échantillon trouve que les horaires de nuit ne leur conviennent pas. Sachant que 63% sont mariés.

- 60% des enquêtés estiment que leur travail exige des efforts physiques, 70% parmi appartiennent à la tranche d'âge [42ans et plus]. Ainsi le montre le tableau N°8.
- 98,6% de la population d'étude manifeste le bruit au travail, 100% parmi, sont des agents d'exécutions.
- 97,1% manifestent des tâches répétitives dans leur travail, 97,8% ont une expérience de [1-10] et 96% parmi possèdent 11 ans et plus, ce qui explique que le personnel de CEVITAL subit le travail répétitif durant toute sa carrière. indiquant le tableau N°10.

Depuis, **nous avons confirmé la seconde hypothèse** dans laquelle « le stress, troubles de concentration, les maladies professionnelles et les accidents Du travail sont des facteurs qui influencent négativement la santé et la sécurité au travail».

- 58,6% de notre échantillon manifestent les risques liés au travail tels que les accidents physiques, dont 80,6% appartiennent à la catégorie socioprofessionnelle « agents d'exécution » comme il est indiqué dans le tableau N°13.
- 65,7% de nos enquêtés estiment que leur travail affecte sur leur santé et 85% parmi, leur âge varie entre 42 et plus, rajeunissement d'effectifs est recommandé.
- 62,9% de notre population d'étude déclare avoir ressenti du stress au travail, dont 69% témoignent d'avoir une charge durant l'exercice de leur tâche. Donc on déduit que la charge du travail conditionne le ressenti du stress au personnel.
- 94,3% de nos enquêtés disposent de normes de sécurité. Mais cela n'empêche pas l'existence des accidents de travail. L'apparition de ces

derniers sont dû à la négligence du personnel de CEVITAL et non respect des mesures de sécurité.

- 48,6% de notre échantillon étaient déjà victime d'accident de travail, 64,5% parmi eux sont des agents d'exécutions qui sont la catégorie la plus exposée aux risques.
- 52,9% préfèrent ne pas travailler des heures supplémentaires, dont 61,4% ne sont pas satisfait par rapport aux conditions de travail dont ils disposent. voir tableau N°18.
- Les accidents relatifs au travail au sein de CEVITAL sont:
 - Les brûlures.
 - Les chutes de personnes.
 - Les chutes d'objet.
 - Electrocutation.
 - Circulation.

Nous déduisons à travers ces résultats que l'amélioration des conditions de travail et plus précisément la mise en pratique des normes de sécurité n'est guère une protection pour le personnel, et les accidents de travail enregistrés au sein de Cevital le témoignent.

Conclusion

Conclusion

Rappelons que notre étude s'est focalisé sur l'opinion des ouvriers de CEVITAL vis-à-vis leurs conditions de travail et leurs états de santé et sécurité. Il s'avère qu'après les résultats obtenus, ces derniers ont une mauvaise organisation telles que (la surcharge, la pénibilité au travail, la répartition des tâches....) à induit l'opinion défavorable du personnel de CEVITAL.

En effet, la survie de l'entreprise et sa bonne santé dépend de trois facteurs: son aptitude à une bonne gestion, de sa compétence dans son domaine d'activité et sa capacité à créer et entretenir un bon climat social pour ces salariés, dont les deux premiers domaines ne peuvent pas avoir lieu, si la troisième n'est pas disponible.

Les travailleurs de CEVITAL sont aujourd'hui plus stressés, surchargés, fatigués, ils n'arrivent plus à effectuer leur travail durant les heures normales et ont de la difficulté à concilier le travail et leur vie sociale.

Chez de nombreuses personnes, le stress professionnel procède principalement de leur inaptitude à trouver le juste équilibre entre vie professionnelle et vie sociale. Éliminer ce facteur de stress est l'affaire des employeurs autant que des employés.

Finalement, nous avons constaté que les employés qui parviennent à concilier de manière équilibrée leur travail et leur vie sociale sont généralement en meilleure santé, plus épanouis et moins stressés. Pour leur employeur, cela se traduit par une meilleure productivité et une baisse de l'absentéisme.

*Références
bibliographiques*

I- Liste des ouvrages généraux:

- 1-ANGERS Maurice, initiation pratique à la méthodologie des sciences humaines, édition Casbah, université Alger, 1996.
- 2- ANSELM B, ALBASINI F, Les risques professionnels: connaissance et prévision, édition Nathan, Paris.
- 3- AMADIEU Jean François, organisation et travail: coopération, conflit et marchandise, Vuibert, Paris.
- 4- BERNARD Jean Luc et LEMOINE Claude, Traité de psychologie du travail et des organisations, édition Dunod, Paris, 2000.
- 5- CANGUILHEM Georges, Santé, concept vulgaire et question philosophique, édition Sables, Pin Balma, 1990.
- 6- CITEAU Jean-Pierre, Gestion des ressources humaines, 4^{ème} édition Dalloz, Paris.
- 7- CITEAU Jean Pierre, Gestion des ressources humaines(principes genreux et cas pratique), 2eme édition Armand Colin, Paris, 1997.
- 8- DE COSTER Michel, « La sociologie du travail et gestion des ressources humaines», 3ème édition de Boeck, Université Bruxelles, 1999.
- 9- DE KAYSER Véronique et Autres, Analyser les conditions du travail, (connaissance de problème), les éditions ESF, L'entreprise Moderne et Les Librairies Techniques, 1982.
- 10- DELEPLANQUE C, Signification et portée du code civil en France, Bulletin de l'association française pour l'histoire de la justice, Juillet 2004.
- 11- GOLLAC Michel, VOLCOFF Serge, Les conditions de travail, édition la découverte, Paris.
- 12- GUY Roustang, Le travail autrement, édition Bordas, Paris.
- 13- LETHIELLEUX Laëtitia, l'essentiel de la gestion des ressources humaines, 5ème édition l'extenso,2011 2012.

- 14-** MOUTON Jean Pierre, et CHABOUD Jack, La sécurité en entreprise, édition Dunod, Paris.
- 15-** MUNOZ Jorge, L'accident du travail. De la prise en charge au processus de reconnaissance, Ed. Pur, (Coll. Sociétés), Renne, 2002.
- 16-** NICHAN Margossian, Risques et Accidents Industriels Majeurs, Edition Dunod, Paris, 2006.
- 17-** PERETTI(Jean-Marie), gestion des ressources humaines, 15^{ème} édition, Vuibert, Paris, 2008.
- 18-** PIGANIOL Claude , Techniques et politique d'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise, édition entreprise moderne, 1980.
- 19-** PLANE Jean Michelle, Théorie des organisations, 2^{ème} édition, Durant, Paris, 2000.
- 20-** PLUYETTE.J, Hygiène et sécurité: Les conditions de travail, 21^{ème} édition, France, 1993.
- 21-** REVISY Philippe, Le harcèlement moral au travail, Ed Delmas, Express, Paris, 2000.
- 22-** T.M.Fraser, Stress et satisfaction au travail, 1^{ère} édition, Bureau international du Travail, 1983.
- 23-** TREMBLAY (Diane-Gabrielle), De la conciliation emploi-famille a une politique des temps, Presse de L'université du Québec.

II- Articles de revues:

- 1- ABORD DE CHATILLON.E, BACHELARD. O, MOSCAROLA J. « Conditions de travail et nouvelles pathologies : des contingences sectorielles et personnelles » in Revue management et avenir, N° 10,2006.
- 2- ANTOINE Dominique, Les clés de la sécurité, Edition Ministère de la jeunesse de l'éducation nationale et de la recherche(édition numérique), nouvelle version enrichie août, 2003.
- 3- BARTHE.B QUEINNEC.Y et VERDIER.F,L'analyse de l'activité de travail en poste de nuit: bilan de 25ans de recherches et perspectives, Publié dans le travail humaine 2004/1(Vol.67), Edition presse universitaires de France.
- 4- BRUN Jean-Pierre et LAMARCHE Christine, Evaluation des coûts du stress au travail; Rapport de recherche, Université Laval Québec, canada, janvier, 2006.
- 5- Enquête SUMER 2001-2002, Les expositions aux agents biologiques dans le milieu de travail, Document Pour le Médecin travail N°108, 4ème trimestre,2006.
- 6- GOLLAC Michel, VOLCOFF Serge, La santé au travail et ses masques, Acte de la recherche en sciences sociales, 2006/3 no 163, Edition le seuil.
- 7- IGALENS. J : «Amélioration des conditions de travail » in Le Duff, R.(dir.), Encyclopédie de gestion et du management, Paris, Dalloz, 1999.
- 8- REDERER Katharina et BURGNER Julia, Trouble de concentration, Vitagate.ch, un clic quotidien pour votre santé, 2015.
- 9- ST-AMOUR Nathalie et Al, La difficulté de concilier travail-famille: ses impacts sur la santé physique et mentale des famille Québécoises, Institut nationale de santé publique Québec, Mars, 2005.

III- Les dictionnaires:

1- ALAIN Bruno, Dictionnaire d'économie et des sciences sociales, édition Ellipses Marketing, Paris, 2005.

2- ALAIN-CH. Martinet et SILEM Ahmed, Lexique de gestion, 5^{ème} édition Dalloz, 2000

3- DORTIER Jean-François, Le dictionnaire des sciences humaines, Novembre, 2004.

4- Le Robert Seuil, dictionnaire de sociologie, 1999.

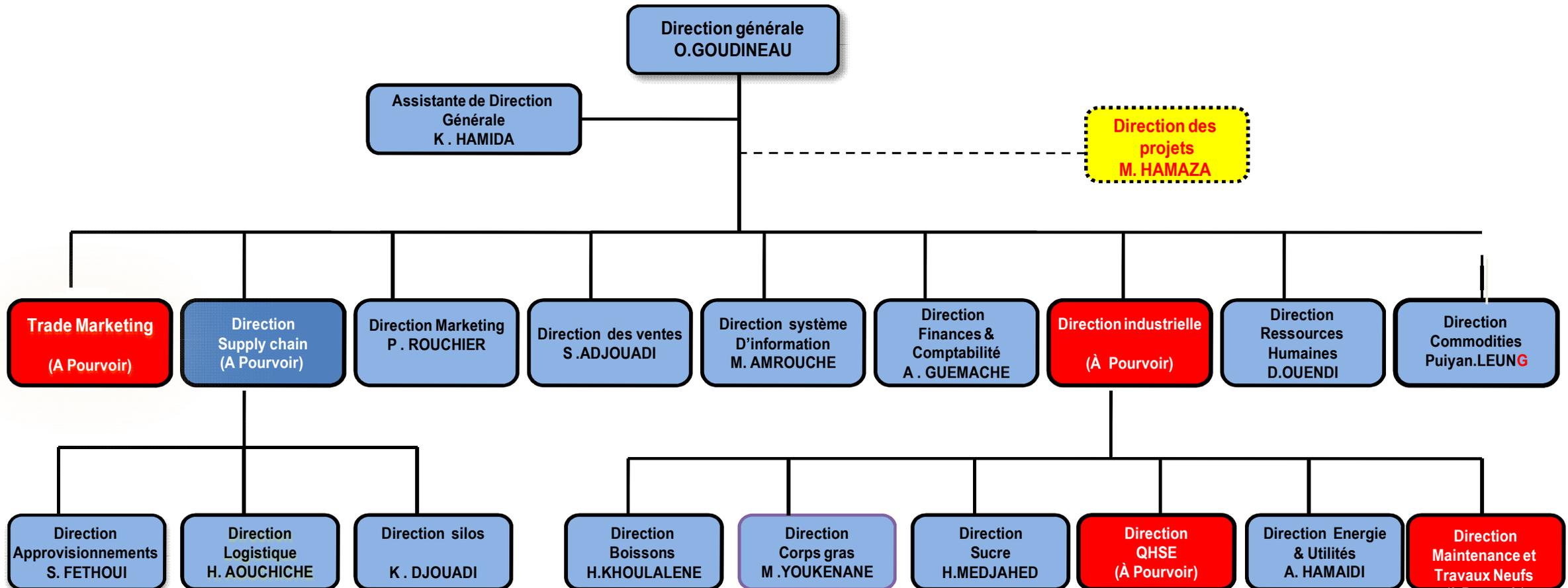
IV- Webographie

- 1-** <http://www.quotidienoran.net/...Algérie/conditions-de-travail>.
- 2-** <http://www.larousse.fr/dictionnaires/francais/bruit>.
- 3-** <http://www.jobintree.com/dictionnaire/definition-vie-privee-947.html>.
- 4-** <http://www.travailler-mieux.gouv.fr/Travail-repetitif.html>.
- 5-** http://www.cairn.info/zen.php?ID_ARTICLE=TH_671_0041.
- 6-** http://vitagate.ch/fr/troubles_courants/troubles_concentration.
- 7-** <http://www.anact.fr/portal/pls/portal/docs/1/1500357.PDF>.
- 8-** <http://www.inspq.qc.ca/pdf/publications/375-ConciliationTravail-Famille.pdf>.
- 9-** <http://www.cgsst.com/stock/fra/doc332-1069.pdf>.
- 10-** <http://www.cairn.info/revue-actes-de-la-recherche-en-sciences-sociales-2006-3-page-4.htm#pa1>.
- 11.** http://www.inma.fr/files/file/zoonoses/Risque_bio_2006_Sumer2003_%20dmt.pdf.
- 12-** <http://vosdroits.service-public.fr/particuliers/F2210.xhtml>.
- 13.** http://cache.media.education.gouv.fr/file/Securite_et_sante_au_travail/91/0/cles_de_la_securite_37910.pdf.
- 14-** http://www.memoireonline.com/04/08/1039/m_conciliation-vie-privee-vie-professionnelle-engagement-travail0.html.

Annexes



ORGANIGRAMME GENERAL DE CEVITAL FOOD



Université Abderrahmane Mira- Bejaia

Faculté des Sciences Humaines Et Sociales

Département des Sciences Sociales

Le questionnaire

A partir de votre collaboration, dans le cadre d'élaboration de notre mémoire de fin de cycle **Master II sociologie du travail et des ressources humaines** nous essayons de rassembler quelques réponses, qui nous aideront à déterminer notre thème de recherche à savoir : **«L'impact des conditions de travail sur la vie professionnelle et sociale des salariés au sein de votre entreprise cevital de Bejaia »**.

A cet effet, nous vous prions de bien vouloir répondre à toutes les questions que comporte notre questionnaire.

Sachez que les réponses sont personnelles et qu'il n'y a pas de bonne ou de mauvaise réponse, cela dépend de vous, de votre vécu et de votre expérience.

Nous vous serions reconnaissants de bien vouloir répondre à ce questionnaire dont l'anonymat est garanti, et qui sera juste pour un usage strictement scientifique.

Réalisé par:

-ZERIATI Meryam

-OUADAH Hamza

Encadré par: Mme. MEBARKI

Année universitaire

2014/2015

I. Les données personnelles:

1-Votre sexe: -masculin -féminin

2- Votre âge:.....

3-Votre catégorie socioprofessionnelle?.....

4-Depuis combien d'année travaillez-vous dans cette entreprise?.....années.

5- Situation matrimoniale: célibataire marié

divorcé veuf

II. Les contraintes physiques:

6- Travaillez-vous dans le bruit? oui non

7- Dans votre travail effectuez-vous des taches répétitives?

oui non

8-L'exécution de votre travail vous impose de?

-Rester longtemps dans une positions pénible et fatigante

-Subir des secousses ou des vibrations?

-Les deux

9-Selon vous, est-ce que les horaires de nuit vous conviennent?

oui non

Si non, dites pourquoi?.....

.....

10-Est-ce que votre travail exige des efforts physiques? oui non

III. La santé et la sécurité au travail:

11-Quel type de risque est lié à votre travail ?

.....

12-Votre emploi, nécessite-t-il une charge de travail importante? oui non

Si non, pourquoi?.....

13-Ressentez-vous du stress au travail? Oui non

Si votre réponse est oui indiquez pourquoi ?

.....
.....

14-Est-ce que votre travail affecte-t-il sur votre santé? oui non

Si oui lesquels?

-fatigue.

-mal aux yeux.

-trouble de sommeil.

-trouble musculo-squelettique (douleurs des articulations et douleurs musculaires).

-maux de tête.

15-Etes-vous déjà victime d'un accident de travail? oui non

16-Quels genres d'accidents enregistrés au sein de votre structure?

chute d'objet circulation brulure électrocution

chute de personnes

Autre précisez

.....
.....

17-Disposez-vous des normes de sécurités? oui non

Si oui lesquels :

18-Y a-t-il des incidents ou des problèmes qui entraînent du retard dans votre travail ? oui non

Si oui lesquels.....

19-L'ordre, la propreté et le stockage dans votre atelier, vous semblent-elles acceptables? oui non

20-Remarquez-vous la négligence du chef hiérarchique aux mesure de sécurité et santé au sein de votre entreprise? oui non

IV. La vie professionnelle et sociale:

21-Accepteriez-vous de travailler des heures supplémentaires payées?

oui non

22-Vu les efforts que vous fournissez, est ce que vous recevez tout le respect et l'estime que vous méritez à votre travail ? oui non

23-Combien d'heures travaillez-vous par jour?.....

24-Comment trouvez-vous les conditions de travail au sein de votre entreprise?

bonnes moyennes mauvaises

25-Etes-vous satisfait par rapport aux conditions de travail au sein de votre entreprise? oui non

Si non, votre insatisfaction est du

.....

26-Depuis quelques années, vos conditions de travail se sont-elles :

-améliorées -elles sont resté inchangées -dégradées

27-Pensez-vous à des problèmes de travail dès que vous vous levez le matin ?

oui non

28-Quand vous rentrez à la maison, arrivez -vous facilement à vous décontracter et à oublier tout ce qui concerne votre travail? oui non

29-Votre vie professionnelle affecte-t-elle votre vie sociale?

oui non

Si oui, expliquez

.....

30-Aujourd'hui êtes vous fier d'appartenir à CEVITAL? oui non

Expliquez.....

.....

31-Souhaitez-vous apporter un commentaire ou faire une observation sur les risques de travail et votre situation dans l'entreprise?

.....

.....