

République Algérienne Démocratie et Populaire
Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche scientifique
Université Abderrahmane Mira. Bejaia
Faculté des lettres et science humaines
Département de sociologie

Mémoire de fin de cycle

Thème :

**L'impact des conditions de travail sur le rendement
des salaires dans une entreprise**

Cas de l'entreprise CO.G.B LA Belle

En vue de l'obtention de diplôme de licence en sociologie

Option : Organisation et Travail

Préparé par :

M^{me}/ LALI Souhila

M^r. / LATRECHE Lamine

M^r. / MITUY BAKA Ruben

Encadré par :

M^r. MERRI Abdelmomene

Promotion 2012/2013

REMERCIEMENT

Nous remercions

*Dieu le tout puissant qui nous
A permis d'achever ce travail*

Le prophète dit :

*« Celui qui ne remercie pas les gens ne remercie pas
Dieu »*

On tient à remercier :

*Notre encadreur Mr Merri Abd El moumane qui nous a
toujours*

Porté un très grand soutien.

Tous les enseignants qui nous ont porté un plus.

Surtout Mr Oussaidene Yacine

A l'ensemble des travailleurs de l'entreprise CO.GB

La Belle

Tous nos amis (es) qui ont contribué de près ou de loin

Dans la réalisation et l'achèvement de ce travail.

Souhila, Lamine, Ruben.

Dédicace

Je dédie ce modeste travail à mes très chers parents qui ont été tout le temps à mes côtés et grâce à eux je n'ai jamais manqué de motivation ni de volonté ni de moyens (que dieu les gardes pour moi)

A mes très chers frères et sœurs que dieu les protège

A toute mes oncles et tantes et mes proches en général

*A la LATRECHE, AHMMANACHE. TOUATI. SALAMANI,
HAMOUCHI. Ben Chaïbe*

A mes binômes de ce travail Souhila et Ruben

*A tous mes copains de chambre Nassim. Samir. Lamine. Oualid.
Fateh. Fauzi. Mustapha. Adel. Nourdine. Chafik. Poupou. Fouaz.*

A mes amis de group 4 et les deux sections 1 et 2

A mes amis de 1000lits Latif. Adel. Fares. Koukou et Kiki,

Youba

Sofiane,

Et tous les amis de facebook.

A toutes personnes qui aiment

LAMINE

DEDICACES

Je dédie ce modeste travail a ;

*Ma très chère mère Teresa Mayié qui est morte et je supplie le bon Dieu que la
protège, repose en paix.*

Mon très cher père Santiago BaKa à celui que je dois ce que je suis.

Mon petit frère Joaquin Ondo BaKa et Yolanda Nsegue Nsue ;

Mon chère ami Miguel Nguema Ndong ;

Toute ma famille sans exception ;

*A mes binômes de ce travail **Souhila et Iamine***

Mes amis(es) ;

Mes collègues de la spécialité de sociologie et démographie de l'Université

Abderrahmane Mira de Bejaia.

Ce mémoire est véritable le notre.

Ruben

Dédicaces

En ce moment chaleureux de ma vie, je tiens à remercier

Tout d'abord le bon DIEU le tout

Puissant qui m'a procuré du courage et de la volonté pour réaliser

Ce modeste travail que je dédie :

À mon cher papa qui m'a élevé et qui m'a soutenu tout au long de mes études

À ma chère maman qui m'a bercé depuis que j'ai été enfant et qui n'a jamais cessé de témoigner sa tendresse. Elle veille toujours à ce que je réussisse dans mes études.

Que Dieu protège mes parents

À mes chers frères Mehdi et Zineddine

À mon cher Ghani pour son aide, ses conseils, sa présence et surtout pour sa patience.

À mes tantes et oncles

À mes cousines et cousins

À mes binômes Lamine et Ruben ainsi que leurs familles

À tous mes amis(es) et à toutes mes copines

À mon promoteur Mr Merri

À tous ceux qui m'ont aidé dans la réalisation de ce travail de près ou de loin.

Et à tous ceux qui me connaissent.

Souhila lali

Sommaire

Introduction

Partie théorique :

Chapitre I: le cadre méthodologique de la recherche

Section 1 :	4
1- Les raisons du choix du thème	4
2- Les objectifs du choix du thème	4
3- La problématique	5
4- Les hypothèses	9
5- Définition de concepts clés	10
6- Les études antérieures	14
Section 2 :	20
1- Les méthodes et les techniques utilisées	20
2- La population d'étude	23
3- Les difficultés rencontrées	24

Chapitre II : condition de travail

Section 1 :	25
1- Historique des conditions de travail	25
2- l'amélioration des conditions de travail	26
2.1- l'aménagement du temps de travail	29
2.2- les conditions et la sécurité de travail	34
2.3- comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail	34
2.4- l'amélioration de l'organisation du travail	37
Section 2:	38
1- le rendement	38
2- la motivation	41
3- la satisfaction au travail	44

Partie pratique :

Section 1 : présentation du terrain d'étude	45
1- historique et évolution de l'entreprise	45
2- Situation géographique	48
Section 2 : analyse et interprétation des données	49
1- identification de l'enquête	49
2- Vérification de première hypothèse	55
3- Vérification de deuxième hypothèse	62
4- interprétation du résultat pour les deux hypothèses	70

Listes bibliographiques.

Conclusion.

Annexes.

Liste des tableaux

N°	Titre	page
1	La répartition des enquêtes selon le sexe	49
2	La répartition des enquêtes selon l'âge	50
3	La répartition des enquêtes selon leurs niveaux d'instructions	50
4	La répartition des enquêtes selon leurs situations matrimoniales	51
5	La répartition des enquêtes selon leur statut professionnel	52
6	La répartition des enquêtes selon l'expérience professionnelle	53
7	La répartition des enquêtes selon le lieu de résidence	54
8	La corrélation entre la catégorie socioprofessionnelle et les conditions de travail	55
9	L'opinion des enquêtes sur l'entretien du matériels afin d'éviter des accidents selon la catégorie socioprofessionnel	56
10	Corrélation entre la catégorie socioprofessionnelle et l'utilisation des équipements préventifs.	57
11	La corrélation entre la catégorie d'âge et la confrontation aux risques d'accident de travail.	59
12	La possibilité de discuter sur les conditions de travail entre les différentes catégories socioprofessionnelles.	60
13	La corrélation entre les moyennes de motivations et l'année d'expérience.	62
14	Les inconvénients dans le lieu de travail et les catégories socioprofessionnelles	63
15	La corrélation entre la formation et la confrontation aux accidents durant l'exécution de travail.	65
16	La corrélation entre la bénéficiassions d'une formation menée par l'entreprise et le changement et adaptation après la formation	66
17	La corrélation entre par quoi l'entreprise encourager les salarises et les déférents statuts socioprofessionnelles	68

Liste des abréviations :

SIAN : Société Industrielle de l'Afrique du Nord.

SOGEDIA : Société de Gestion et de Développement des Industries Alimentaire.

ENA sucre : Entreprise Nationale du sucre.

ENA jus : Entreprise Nationale des jus de conserve.

ENCG : Entreprise Cors Gras.

SPA /CO.G.B : Société Par Action/Cors Gras Bejaia.

GRH : gestion des ressources humaines.

DRH : direction des ressources humaines.

OST : organisation scientifique de travail.

C.H.S : comité d'hygiène et de sécurité.

A.N.A.C.T : agence national pour l'amélioration des conditions de travail.

C.A.C.T : commission d'amélioration des conditions de travail.

HSE : hygiène sécurité et environnement.

CSP : Catégorie socioprofessionnel.

CA : catégorie d'âge.

S P OCC : sécurité au poste occupé.

S/direction des ressources humaines : Sous direction des ressources humaines.

SCE : section.

Introduction

Introduction :

Le monde professionnel vit au rythme du changement que subit l'environnement ou les milieux de travail. Des secteurs d'activités relevant des organisations publiques ou privées subissent les lois du marché de travail, qui souvent imposent de nouvelles méthodes de travail, de gestion et de management, afin de mieux s'adapter dans un milieu concurrentiel et d'avantage commercial.

Les secteurs d'activités ; publics ou privés sont des marchés d'emploi de milliers d'individus, donc il est important de doter ce monde de travail d'un code de conduite et de lois pour sauvegarder les entreprises, protéger les forces des travailleurs, mais aussi améliorer les conditions du travail.

Le domaine de rendement au travail a pris son essor dans la réglementation de travail, et cela à travers la protection de l'intégrité physique des travailleurs par l'institution de règles d'hygiène et de sécurité, dans les entreprises. Cette politique a une double ambition. L'une est neutre ; elle vise la conservation d'un état, il s'agit de la prévention des risques du travail. L'autre est dynamique et vise l'amélioration des conditions de travail. Comme l'écrit H. sévillan «l'action de prévenir suppose que des obstacles qui sont placés entre le danger et l'élément à protéger ..., l'hygiène et la sécurité évoquent la mise en place des conditions positivement favorables à l'épanouissement de l'Homme. Les plans d'hygiène et de sécurité sont développés dans l'optique de la prévention des accidents de travail et des maladies professionnelles, qui sont jugés les plus indispensables ».¹

¹ VOLTAIRE Candide, collection sociétés des textes français modernes, Paris, 1957, P.239.

Le domaine de la prévention des travailleurs, des risques liés aux dangers du travail, est l'un des créneaux pris au sérieux par beaucoup d'entreprises. Ce qui est dans le but de minimiser les pertes de vies humaines, de protéger la force de production et de réaliser des gains par cette politique de prévention.

Les principaux instruments qui contiennent les dispositions relatives aux conditions physiques du travail, la politique de prévention et le code de la sécurité sociale sont complémentaires. Le premier contient les mesures d'hygiène et de sécurité, tandis que le second envisage les conditions physiques du travail.

« Parmi les changements d'organisation du travail qui se sont étendus à des fractions de plus en plus importantes de travailleurs et auxquels les chercheurs s'intéressent, afin de mieux comprendre leurs effets sur la santé et la sécurité des travailleurs, les plus répandus concernent le temps de travail : travail sous contrainte de temps, horaires imprévisibles ou irréguliers, rythmes changeants du travail, travail de nuit, etc. Ces changements ne sont pourtant qu'une partie d'un ensemble plus large. L'essor des secteurs des services, avec leurs conditions de travail propres, force un questionnement sur la prévention de la santé et la sécurité du travail. D'une part, le profil des travailleurs, qui occupent les emplois des services, est différent de celui des travailleurs des secteurs primaires ou secondaires : emplois mixtes nombreux, travailleuses en majorité, emplois à temps partiel ou temporaires fréquents. D'autre part, les risques à la SST (sécurité et santé des travailleurs) sont moins connus, moins documentés que ceux qui existent dans les secteurs d'activités traditionnelles. Ceux-ci étant historiquement associés aux accidents du travail ».²

² Michel GERVAIS, conditions physique du travail, de santé et de sécurité de travailleurs, éd IRSS, Québec, février 2006, P 3.

Ainsi, au long de ce travail, nous essayerons de développer quelques points sur le sujet d'impact des conditions de travail sur le rendement des salariés, le contenu de présent mémoire est devisé en deux parties ; partie théorique et la partie pratique.

La première partie on a abordé, le cadre méthodologique de la recherche dont la présentation de toutes ses étapes au premier chapitre, ensuit dans le deuxième en présente quelque une généralisation sur les conditions de travail.

Dans la deuxième partie est devisé en deux section dans la première nous présenterons l'organisme de l'entreprise, et la deuxième section est réservé à la vérification de nos hypothèse de recherche.

Chapitre I

Le cadre méthodologique

De la recherche

SECTION 1 :**1- Les raisons du choix du thème :**

Les raisons qui nous ont poussées à choisir ce thème sont les suivantes :

- L'importance de deux sujets (condition et rendement) dans tout organisme.
- Le manque d'étude sur le thème.
- Déterminer l'impact des conditions de travail sur le rendement.
- Acquérir des nouvelles connaissances sur la vie professionnelle.

2- Les objectifs du choix du thème :

Chaque recherche ou étude scientifique vise des objectifs à atteindre dans le bon sens. À travers notre étude, nous voulons réaliser les objectifs suivants :

- Avoir une expérience semi professionnelle, dans le domaine des ressources humaines.
- Analyser et d'identifier le climat des conditions de travail dans l'entreprise.
- Connaitre les conditions de travail et leur impact sur le rendement des salariés.
- Faire savoir les conditions de travail.
- Découvrir le terrain et appliquer nos connaissances techniques.

3- La problématique :

L'entreprise est une structure économique et sociale qui regroupe des moyens humains, matériels et financiers, qui sont combinés de manière organisée. Dans le but de fournir des biens ou des services à des clients dans un environnement concurrentiel (le marché) ou non concurrentiel (monopole) ¹

<<Et pour faire en sorte que l'entreprise ou l'organisation à laquelle on s'intéresse dispose en temps voulu des personnels dont elle a besoin, les entreprises utilisent la pratique de la gestion des ressources>> ²

les conditions de travail deviennent une condition de performance pour les entreprises ; soit pour mieux gérer, produire plus et gagner plus, soit par la défense des droits sociaux des travailleurs, ce qui cause par la même raison des bénéfices pour les entreprises.

Les domaines d'activités étatiques ou privés sont des marchés de travail de plusieurs individus, donc il est nécessaire d'assurer ce monde de travail d'un code de conduite de lois, pour préserver les entreprises, de même protéger les forces du travail qui sont les employeurs.

Le milieu professionnel parmi plusieurs domaines d'activités vit au mouvement d'évolution profond que subit le monde du travail. Des rayons d'activités relevant des entreprises étatiques ou privés supportent la loi du marché du travail, qui exige souvent de nouvelles méthodes de travail, de gestion et de management pour s'adapter dans un milieu concurrentiel et d'avantage commercial.

¹ BEITOINE Alain et autres, **dictionnaires des sciences économiques**, éd Armand Colin, Paris, 1991, P134

² CADIN Loïc et autres, **gestion des ressources humaines**, 2^{ème}, éd, Dunod, Paris, 2004, P4

La Gestion des Ressources Humaines (GRH) est l'ensemble des activités qui permettent à une organisation de disposer des ressources humaines correspondant à ses besoins en quantité, qualité et à améliorer une communication transversale, toute en faisant respecter l'organigramme de l'entreprise.

Pour l'aider, l'entreprise a à sa disposition tout un arsenal de moyens plus ou moins onéreux et sophistiqués : livret ou vidéo d'accueil, stage d'intégration, tutorat, suivi par la Direction des Ressources Humaines (DRH), aménagement du poste pour un rythme permettant la familiarisation ou retrait momentané des tâches supposant une grande maîtrise du poste.

Aujourd'hui, il ya beaucoup de manières par fois contradictoires, de stimuler le rendement des salariés en faisant des récompenses fondées sur le travail exécuté par chaque individu, sa quantité, sa qualité, ou même sa pertinence par apport aux problèmes rencontrés et l'amélioration des conditions de travail.

Nous considérons que le travail doit être une source d'émancipation, de valorisation et d'épanouissement des capacités manuelles et intellectuelles ; alors qu'il est le plus souvent synonyme de fatigue physique et psychique.

Le mieux-être en milieu de travail (MEMT) est une action globale en vue de créer des organisations à rendement élevé, en établissant dans le milieu de travail les conditions favorables à des niveaux supérieurs de mobilisation de la part des employés. Nous considérons que l'atteinte des niveaux élevés de rendement organisationnel dépend des employés, qui sont fermement résolus à réaliser les objectifs de l'organisation et qui affichent cette détermination dans leurs gestes. Cet objectif comportemental est influencé par les niveaux de satisfaction des employés et des environnements de travail sains, accueillants et

Signés de respect. Le MEMT est rattaché à la santé et au bien-être physique. Toutefois, il met d'abord l'accent sur les dimensions sociales et psychologiques de trois éléments inter reliés ; à savoir le milieu de travail, l'effectif et le travail que les employés accomplissent.

En Algérie, la prévention des risques professionnels dans son ensemble est inscrite dans les textes législatifs (décrets ,lois) comme le décret n°02-427-2002¹, relatif aux conditions d'organisation et de formation des travailleurs dans le domaine de la prévention des risques professionnels.

L'entreprise Algérienne comme le cas de LA BELLE de Bejaia élabore des formations ou des fiches d'informations pour les risques existants dans l'environnement du travail et les risques probabilistes dans l'exécution des multiples tâches.

Vue l'importance de l'influence des conditions de travail sur le rendement des salariés on a opté d'avantage à réfléchir sur la question fondamentale qui va structurer notre travail de recherche, et qui est la suivante :

Quelle est l'impacte des conditions de travail internes sur le rendement des salaries ?

Notre volonté dans cette enquête proposée va se décliner sous forme de réponses aux questions suivantes :

1- Quels sont les critères administratifs légaux ou moraux qui déterminent la pertinence d'agir envers un employé pour l'inciter à offrir de meilleurs rendements au travail ?

2- Est-ce que les éléments de formation, de protection, de sensibilisation participent à la bonne gérance et au progrès de la condition de vie au travail ?

Enfin, la politique de prévention et le rendement des salariés comme le cas de l'entreprise LA BELLE, est-elle un élément de protection des droits des travailleurs et de succès ?

Pour répondre à toutes ces questions nous avons formulé les hypothèses suivantes :

4- Les hypothèses :

En sociologie et selon Madeline Grawitz « L'hypothèse est une explication provisoire de la nature des relations entre deux ou plusieurs phénomènes, l'hypothèse doit être confirmée ou infirmée »¹ Aussi d'après Madeleine Grawitz « l'hypothèse est une proposition de réponse à la question posée .Elle tend à formuler une relation entre des faits significatifs. Même plus ou moins précise, elle aide à sélectionner les faits observés. Ceux-ci rassemblés, elle permet de les interpréter, de leur donner une signification qui est vérifiée, constituera un élément possible de début théorie »². Ainsi selon Maurice Angers « un énoncé qui prédit une relation entre deux ou plusieurs termes et implique une vérification empirique »³.

A partir de ces trois définitions, nous pouvons constater que grâce à l'hypothèse on accède de l'abstrait vers le concret de la recherche et vis-à-vis des questions que nous avons posées dans la problématique.

- Le rendement des salariés au sein des entreprises reste en mouvement avec les conditions de travail.
- L'établissement des plans d'actions internes peut améliorer le rendement des salariés.

¹ GRAWITZ Madeline, op. Cite, P15.

² GRAWITZ Madeline, lexique des sciences sociales, éd DALLOZ, paris, P211.

³ ANGERS Maurice, initiation à la méthodologie des sciences humaines, éd casbah, Alger, 1997, P102.

5- Définition des concepts clés :

Le concept est l'un des éléments essentiels et indispensables pour toute recherche scientifique. Et autant qu'outil, il fournit non seulement point de départ mais également un moyen de désigner ce qui n'est pas directement observable.

Donc il est utile de présenter quelques concepts liés à notre thème, et qui sont :

- **l'entreprise :**

Le mot 'entreprise' apparaît avec ses deux composantes 'entre' et 'prendre'. Il évoque ainsi une « prise » d'initiative qui s'interpose «entre » plusieurs partenaires.

L'entreprise est « un réseau ou des entrepreneurs proposent des produits à des clients, en réalisant cet effort par le recours aux travailleurs, en mettant en œuvre des moyens financiers car des propriétaires ceci dans des conditions où chacun tire avantage des efforts qu'il consent »¹

« L'entreprise est un moteur d'expansion et d'instrument de production desservant les besoins des hommes s'assemblant et travaillant, où ils dépensent leur temps, et leur peine pour créer en commun. L'entreprise est un groupe humain formel et durable, en patrimoine autonome, soumis à une autorité commune. Elle produit et échange des biens des services en faisant appel aux calculs économiques »²

¹ Dictionnaire de sociologie, le Robert

² CITEAU Pierre, **Gestion des ressources humaines, principes généraux**, 2^{ème} éd, Armand Cadin, Paris, 1997, P132.

L'entreprise « dans son sens le plus général est une unité économique destinée à la production, à l'échange ou à la circulation des biens et des services »¹

- **le travail :**

« Le travail est une activité humaine manuelle ou intellectuelle, destinée à produire des biens et des services »²

On désigne sous le terme de travail toute **activité professionnelle** (une profession) que l'on exerce pour soi-même ou pour le compte de quelqu'un (une entreprise), dans le but de se procurer les moyens de son existence en percevant pour cela une **rémunération** (un salaire)³

- **salarié :**

D'après (EDGHOFFER.J.R) c'est « toute personne qui occupe un poste de travail et qui reçoit une partie monétaire de la rémunération, la partie principale du salaire est appelée salaire de base, ce dernier correspond à la qualification du salaire et au statut occupé dans l'entreprise ». ⁴

Travailleur subordonné réalisant une tâche pour le compte d'autrui un profil d'un employeur, auquel il est subordonné quel que soit la profession.

¹ Dictionnaire sociologiques : AKOUN, André et Ansart, Pierre, **dictionnaire de sociologie**, éd, Roberie, Seuil, Paris 1999.

² C.BIALES.M. Baïle, leurien, J.L. Rivaud, **dictionnaire d'économie et des faits économiques et sociaux contemporaine**, éd, foncher, Parid, 1999, P549

³ Collecte Microsoft Encarta2009.

⁴ EDICHOFFER.J.R et autres, **Économie d'entreprise (savoir et technique)**, éd NATHANA, Paris, France, 1995, P223.

« Au sens strict, il désigne seulement les travailleurs du secteur privé et du secteur public industriel et commercial, parfois utilisant les agents publics de l'état et des collectivités locales »¹

- **les conditions de travail :**

L'entreprise doit mettre en place les conditions de travail, c.à.d. la mise en place d'une organisation d'une part, et d'autre part, la prise en compte de la prévention de risques professionnels, en matière d'hygiène et de sécurité.

« Tout risque identifié, doit être prévenu »².

A. M De Mntmolin : pour lui, les conditions de travail expriment tout ce que caractérise une situation de travail qui freine l'activité des travailleurs.

- **les conditions physiques :** les caractéristiques des outils de machines, de l'environnement immédiat du poste (chaleur, bruit.....)

- **les conditions organisationnelles :** tout ce qui est relié aux horaires, cadence et procédure prescrites.

- **les conditions sociales :** qui consiste en particulier la rémunération, la qualification, les relations avec la hiérarchie, les conditions de transport.³

B. H.Savall : « définit les conditions de travail à partir d'un système comprenant les différentes composantes en interaction :

- **les conditions intrinsèques de travail :** liées aux structures et au processus mis en œuvre dans un travail particulier.

¹ GRAWITZ. Madeline, **Méthodes des sciences sociales**, 11^{ème} éd, DALLOZ, Paris, 2001, P384.

² Kelam, **La prévention de risques professionnels**, Collection « entreprise », P21.

³ Pierre Citeau, **gestion des ressources humaines.(principaux généraux et cas pratique)** 2^{ème} éd, Armonde, Paris, 1997, PP97, 132.

- **les conditions extrinsèques de travail :** associées aux dispositifs statutaires, la relation des salariés à son travail, environnement globale du travail. »¹

- **le rendement :**

1- Il représente le rapport entre ce que produit quelque chose et ce qu'elle consomme. C'est aussi le rapport entre les résultats obtenus par une tâche et le temps qui lui est attribué.²

- Le rendement d'un ouvrier ou d'une machine en production par unité de temps.

2- La notion de rendement est aussi souvent utilisée pour mesurer et présenter la productivité d'un facteur de production (travail, capital, terres), c'est-à-dire la quantité de production réalisée par une unité de facteurs. On peut ainsi calculer le rendement d'un salarié (nombre des pièces réalisées par un salarié ou nombre de pièces réalisées pendant une heure de travail). Le rendement d'une machine (nombre de pièces réalisées pendant une heure de fonctionnement de la machine) ou le rendement d'une terre) nombre des quintaux de blé à l'hectare.³

- **la formation :**

La formation est l'ensemble des actions capables de mettre les individus et les groupes en assurance pour réaliser avec compétence leurs tâches actuelles ou celles qui leur seront confiées dans le futur pour la bonne marche de l'organisation.

C'est aussi l'ensemble des dispositifs (pédagogiques) proposés au salariés afin de leur permettre de s'adapter aux changements structureaux et aux

¹ Ibid, P132

² www.taupi.Ogr/dictionnaire/rendement.Http.

³ Dictionnaire **d'économie et de science sociale**, éd, actualisé, Paris, Juin2002, P 342.

modifications de l'organisation du travail impliqués pour favoriser les évolutions technologiques et économiques et pour améliorer leur évolution professionnelle¹

6- Les études antérieures :

6.1- Fredrik Windsor Taylor (1856-1915):²

C'est un ancien ingénieur. Il a développé une conception mécaniste de l'organisation du travail, et a été le premier à avoir lancé les jalons de la théorie des organisations. Parmi ces idées, notamment celles formulées sur son ouvrage « Scientifique management », publié en 1909(traduit en français 1911). C'est que la direction d'une entreprise n'est pas un don dont dispose seulement certaines personnes. Par conséquent un bon directeur est celui qui organise l'entreprise de façon à donner satisfaction à l'employeur et pour cela, il faut augmenter le rendement de l'organisation.

Il estime qu'il appartient à la direction de concevoir et préparer le travail et de le confier aux exécutants. Le salarier à cette époque est un moteur déterminant « L'homo économique » guidé par l'organisation scientifique du travail « O.S.T ». C'est l'utilisation maximale de l'outillage, la spécialisation stricte et suppression des gestes inutiles.

L'école classique conçoit donc le travail découpé en unités élémentaire au sein de poste de travail, c'est de travail à chaîne. Il s'agit de trouver le bon poste pour chaque personne.

Les fonctions de conception, d'exécution et de contrôle sont séparées et réparties au sein d'une hiérarchie verticale avec une tête qui pense et un corps qui exécute.

¹ GRAWITZ. Madeline, lexiques des sciences sociales, éd DALLOZ, Paris, 2002.

² Les Memos, Management, Théorie des organisations, éd, dar el othmania, PP18, 19.

Une centralisation des responsabilités entraîne un contrôle strict, assuré par les responsables hiérarchiques.

6.2- Les principes de base de taylorisme :¹

***La division horizontale du travail** : les tâches sont spécialisées et le travail parcellisé pour aboutir à un « *one best way* » au niveau des processus du travail ; la meilleure façon de travailler.

***La division verticale du travail** : les tâches : contrôler et exécuter doivent être nettement distinguées et effectuées par des salariés différents. Il s'agit d'avoir la meilleure personne à la bonne place ; *place the right man on the right place*

***le système de salaire au rendement** : chaque salarié doit toujours effectuer le même travail car l'homme n'aime pas le travail, c'est pour motiver le salarié et garantir une productivité de débit. (Pour améliorer la productivité).

***le système de contrôle du travail** : le travail doit être pensé de manière que les salariés effectuent sans savoir à communiquer avec qui que ce soit. Il faut donc affecter dans les usines des contremaîtres chargés de cette mission.

Cette organisation et cette conception de l'homme au travail permettent un pas en avant considérable pour l'économie de pays concernés.

Le taylorisme a sans doute permis aux entreprises de réaliser des gains de productivités considérables, et le lancement de grandes séries de fabrication, qui ont permis un allègement significatif des coûts de productions unitaires.

La société de consommation de masse est née avec le taylorisme. La production a été régulière et l'ensemble de la production a pu se procurer des

¹ ALBERT Hounounou, 100 fiches pour comprendre le management, 3^{ème}, éd, Breal, 2011, PP22, 23.

biens qui jusqu'à alors n'étaient réservés qu'à certains (par exemple, automobile-électroménager).

C'est, peut-on dire : le côté positif du taylorisme.

En revanche, il a à peine besoin d'évoquer les problèmes économiques et sociaux générés par le taylorisme : manque de motivation, qualité médiocre des produits, absentéisme, lutte sociales... etc.

En bref, il correspond à une logique de productivité totalement inhumaine. Parmi les principales insuffisances de cette études ; c'est qu'elle a occulté le facteur humain, assimilant pratiquement l'individu à une machine et qui n'est motivé que par le salaire.

6.3- Henry Ford (1868-1947) :

Est un industriel américain, au même temps patron d'une usine qui porte son nom (Ford). Ces usines de construction automobile installées à Detroit aux E.U.A

a- La méthode de Ford :

Ford a inventé la chaîne de montage en 1913. C'est le premier à inventer le convoyeur (machine qui tourne au tour des ouvriers pour éviter le déplacement). A base de cela qu'il a inventé la chaîne de montage et de transfert que permet d'assembler les pièces en fin de fabrication et une chaîne de transfert en 1915 qui a été inventée par son fils, qui concerne l'ensemble de la production et relie tous les ateliers dans une production intégrée de la matière Première jusqu'au produit fini.

Le convoyeur élimine les pertes de temps liées au déplacement des ouvriers. Ainsi le contrôle du temps est renforcé puisque la machine impose la cadence du travail, les ingénieurs de méthodes qui fixent leurs rythmes de

marche du convoyeur que les agents de maîtrise contrôlent et peuvent seuls modifier après avoir l'accord des ingénieurs.

b- Les principes de Ford :

***Le travail a la chaîne :** ce principe renforce l'idée que ce n'est pas l'ouvrier qui circule autour du produit qu'il fabrique, mais c'est le produit qui circule sur la ligne de montage qui passait le temps de fabrication d'une Ford « T » de 12h28 mn pour fabriquer en 1912 ; à 01h33mn pour fabriquer en 1916, sa production est multipliée par dix et son prix divisés par deux.

*** La standardisation des liens de production :**
Il s'agit de réaliser un milieu industriel, une production de grande série grâce à des pièces interchangeables et standardisées. L'accroissement de la production a conduit au baissement de coût unitaire du produit (ce qu'on devrait produire en 10 jours on va le produire en 5 jours). Les marchandises produites en longue série et à bas coût finissent toujours par trouver preneur, même si leur qualité n'était pas nécessairement jugée excellente.

***Les principes de cinq dollars :**

Ford a mis une politique salariale plus avantageuse, qui représente pratiquement un double de cinq_dollars par jour des salariés journaliers, qui vise à :

- Attacher la main d'œuvre à son entreprise.
- Permettre à l'ouvrier de pouvoir acquérir la voiture qu'il produit par l'évaluation de son pouvoir d'achat.

Ford cherche à associer la production de masse avec la consommation de masse, en ce sens les ouvriers de Ford peuvent être considérés comme les premiers clients.

6.4- Gorge Elton Mayo (1880-1949) :¹

C'est un professeur de psychologie industrielle, étudiant notamment le comportement au travail. Ses principales contributions sont le fruit de recherches empiriques menées au sein de la Western Electric Company à Chicago. Mayo a voulu compléter l'hypothèse taylorienne qui ne prenait en compte que les techniques et les conditions matérielles du travail et la productivité. Et comme il a découvert l'importance du climat psychologique, il s'est intéressé aux conditions matérielles de travail (éclairage, chauffage, bruit...etc.) et leur impact sur la productivité à la Western Electric et ce à travers un série d'expériences.

*La première série d'expériences : Etudes sur l'éclairage et son impact sur la productivité réalisée (1924 -1927). Mayo et ses équipes partent du postulat qu'une amélioration de l'éclairage, qui est supposée causer une productivité accrue. Ils aperçoivent que la productivité s'améliore malgré l'augmentation, puis la diminution de l'éclairage, les rendements ne cessent de progresser.

* La deuxième série d'expériences réalisée (1927 -1932) a pour but l'étude de l'incidence de la fatigue sur la productivité. Il s'agit d'étudier le comportement d'un groupe de six ouvrières suite à différentes décisions (augmenter les salaires, accorder un temps de pause supérieur, accroître le temps de repos).

Mayo recherchait la corrélation entre les conditions physiques (l'éclairage, le bruit, la chaleur) et le rendement des salariés. Les travaux de Mayo ont été rendus célèbres par ses recherches, à la Western électrique compagnie (fabrique de frais téléphoniques). Quel que soient les changements

¹ Ibid. PP222, 223.

effectués dans les conditions de travail des ouvrières du groupe étudié, leur production augmente systématiquement. Elle continue même d'augmenter une fois la situation initiale rétablie, à savoir quarante-huit heures de travail pendant six jours, sans prime et sans temps de repos ni boissons, etc.

a- Enseignements de ces expériences :¹

*L'effet Hawthorne : la simple connaissance par un individu du fait qu'il est sujet d'observation modifie son comportement. Le fait d'accorder une attention bienveillante aux employées est un signe de reconnaissance et de considération qui les motive dans leur travail.

*Maitre en évidence du facteur Humain=importance des relations (coopération, décision) dans les groupes et du style de leadership (moins autoritaire =>meilleures relations =>bon morale de groupe) ;

* Les éléments affectifs sont plus importants que les incitations matérielles.

* La productivité découle de la satisfaction des besoins sociaux et affectifs (bon climat de groupe).

Donc suite à son expérience, Mayo remarque que la qualité et la quantité du travail réalisé dépend moins des capacités physiques ou de l'environnement immédiat du poste de travail, que de la cohésion du groupe, de sa motivation et du style de commandement, ainsi que la responsabilité qu'on peut donner à un travailleur, son rôle dans l'organisation et le revenu qu'on peut lui porter sont plus déterminants pour son engagement et son rendement.

¹ Les MOMOS, management, théorie des organisations, éd el dar othmania, PP30, 31,32.

Section 2

1- Les méthodes et les techniques utilisées :

Les méthodes de la recherche en science humaines sont des procédures définies qui sont utilisées en vue de développer la connaissance scientifique des phénomènes humains, la méthodologie des sciences humaines est l'étude de ces procédures.

La connaissance scientifique se caractérise par la rigueur de ses et par la précision de ses observation empirique, la méthodologie joue un rôle en science car elle est le fruit d'une longue tradition de recherche et définit la manière scientifique d'étudiés les phénomènes.¹

1-1 la méthode

La méthode est la démarche suivi par le chercheur dans sont étude pour atteindre la réalité. D'après Maurice Angers, la méthode est un ensemble organisé d'opération en vue d'atteindre un objectif.²

Dans son sens le plus large la méthode est : « un ensemble des règles ou de procédés pour atteindre dans les meilleures conditions un objet »³

La méthode suivie durant notre étude relative a l'impact des conditions de travail sur le rendement des salariés est la méthode quantitative afin de mesurer quantitativement la gestion des emplois, d'une part, et aussi de l'analyser.

La méthode quantitative selon MAURICE ANGERS est : « un l'ensemble de procédure pour qualifier les phénomènes qui visent d'abord à

¹ Les éditions de la chenelière, Inc., 2006, savoir plus : outils et méthodes de travail intellectuel, 2^{eme} éd (Raymond robert Tremblay et xvan Perrier).

² ANGERS. Maurice, **Initiation pratique à la méthodologie des sciences humaines**, éd Casbah, Alger, 1997.

mesurer le phénomène à l'étude, la plus part des chercheurs en sciences humaine utilisent la mesure, il en est aussi quand on fait usage d'indice, de taux, de moyens, ou plus généralement d'outils que fournit la statistique.¹

1.2- Les techniques de recherche :

« Les techniques de recherche représentent l'ensemble des procédés et instruments d'investigation, utilisés méthodologiquement afin de recueillir des données nécessaires à la vérification des hypothèses »²

Dans notre étude, nous avons utilisé les techniques suivantes :

a- la pré-enquête :

Cette méthode nous a permis de mieux connaître le terrain, et les conditions générales de fonctionnement de l'organisme CO.GB. On a procédé à la pré-enquête, en premier lieu, à travers les visites qu'on a faites aux différents services où ces derniers sont subdivisés en plusieurs sections, dont on a essayé de réaliser un questionnaire sur un échantillon limité, en vue de faire connaissance avec notre terrain de recherche.

Selon GRAVEL « le but de la pré-enquête est, tout d'abord, de vérifier sur le terrain si l'instrument élaboré ; d'une part, suffisant, d'autre part, correct pour recueillir les données dont on a besoin. En verra donc si les questions sont comprises dans le sens où elles ont été élaborées ».³

¹ .MAURICE. Angers, op. Cité, P60

² Ibid, P66

³ GRAVEL Robert J. Guide méthodologique de la recherche, prq Québec 1978, P20.

b- L'observation directe :

Nous l'avons utilisée, dans notre étude, pour collecter les informations sur l'échantillon recherché.

Pour Prêtez : « l'observation directe consiste à être le témoin des comportements sociaux d'individus ou de groupe dans le lieu même de leurs activités ou de leurs résidences, sans en modifier le déroulement ordinaire .

c- le questionnaire :

Le questionnaire est défini comme suite : « technique directe d'investigation scientifique utilisée auprès d'individus, qui permet de les interroger de façon directive et de faire un prélèvement quantitatif en vue de trouver des relations mathématiques et de faire des comparaisons chiffrées »¹

D'après **MUCCHILLI** : « le questionnaire se présente comme un document sur lequel sont notées les réponses ou les réactions d'un projet déterminé ».

Nous avons opté pour cette technique, afin de vérifier les hypothèses qu'on a formulé, et ce choix n'est pas dû au hasard, mais pour raisons précises :

- Vouloir enquêter auprès de l'ensemble de la population des salariés, et ne pas se limiter à un effectif restreint.

- Des difficultés de rencontrer des salariés qui se trouvent dans l'entreprise.

- Manque de temps et d'opportunités que nous offre cette technique, du moment qu'elle permet de rassembler un maximum d'informations.

¹JAVEAU Claude, L'enquête par questionnaire, 3^{ème} Ed revue, Paris, 1999, p29.

Notre questionnaire contient au total 28 questions. Ces questions sont posées ; soit sous forme de questions fermées qui « sont celles où le choix et la liberté d'expression de l'enquêté sont réduits au minimum »¹. Dans ce genre de question, l'enquêté n'a qu'à cocher l'une des réponses proposées. Ou sous forme de questions ouvertes qui « laissent l'enquêté libre d'organiser sa réponse comme il l'entend, tant au point de vue de contenu que de la forme »².

Le questionnaire englobe trois parties qui sont :

- La première partie : concerne les données personnelles de l'enquêté (âge, sexe, niveaux d'étudesEtc.).
- La deuxième partie : concerne les conditions de travail au sein de l'entreprise CO.G.B.
- La troisième partie : concerne le rendement des salariés dans l'organisme CO.G.B.

2 - le choix de l'échantillon :

Après avoir choisi l'entreprise Etatique « *CO.G.B. La belle* » a fin de collecté le maximum d'informations et pour connaître les différentes catégories socioprofessionnelles qui constituées notre échantillon.

Nous avant choisi un échantillon qui se compose de 40 salariés répartie dans l'exécutions des différentes taches, beaucoup plus celle des exécutants qui effectuent leur travail dans les ateliers, dont la qualité et la nature des conditions de travail influent sur eux.

Pour cela, nous optons pour le type d'échantillon proportionnel stratifier, qui se constitue de :

¹ ANGERS Maurice, initiation pratique à la méthodologie des ressources humaines, éd casbah, Alger, 1997, p146.

² Ibid., p147.

- 10 cadres
- 11 agents d'exécution
- 11 agents de maîtrise
- 08 Prés emplois

Les avantages de l'étude :

- La mise en pratique les connaissances acquises durant le cursus universitaire.
- Faire un aperçu dans le domaine de la recherche scientifique
- Multiplier les actions de coordination entre les demandes universitaires et le milieu professionnel.
- Acquérir des compétences dans la gestion et la présentation des données.

3- Les difficultés rencontrées :

Pendant notre recherche sur le terrain, on a rencontré pas mal de difficulté qu'on peut les résumé comme suite :

➤ Le grand obstacle qui nous a heurtés durant tout ce travail est celui de trouver un le terrain de stage pratique, ce qui nous a fait perdre beaucoup de temps pour achever notre travail. nous avons commencé a chercher un terrain d'étude depuis le moi de décembre, nous avons déposé plusieurs demandes au plusieurs entreprise, mais ses dernier sont réputées par la bureaucratie, et nous recevions a chaque fois des avis défavorables, ce qui nous a poussé a nous proches pour nous aider , c'est presque a la fin d'avril(1e24) qui on a commencer notre stage au sien de CO.G.B ou nous avions reçue au avis favorable.

➤ vu la nature des tâches effectuées par les travailleurs, on n'a pas pu faire des questionnaires de type face à face.

➤ Manque de l'expérience sur le terrain

Chapitre II

condition de travail

Ce chapitre est subdivisé en deux sections, la première est consacrée à un aperçu des conditions de travail et les divers organismes qui interviennent pour l'amélioration des CT. La deuxième section traite essentiellement le rendement et les théories des motivations.

Section1 :

1-Historique des conditions de travail :

Plusieurs causes ont fait naître le thème des conditions de travail suite aux mauvaises conditions de vie dans l'entreprise, ce qui a provoqué différentes révoltes : les grandes grèves des ouvriers spécialisés, l'absentéisme croissant et les diverses manifestations à l'égard du travail industriel. Par-là les entreprises se sont retrouvées dans l'inquiétude et l'obligation de réagir pour améliorer les conditions de travail.¹

➤ Entre 1955 et 1975, vingt années marquées par une forte croissance et par la modernisation de l'outil industriel. Le taux d'accidents de travail diminue d'un tiers grâce à ces progrès.

Deux nouveaux concepts ont pu s'imposer à partir des années 1970 : l'amélioration des conditions de travail et la promotion de la sécurité intégrée.

➤ En 1973, on a consacré le concept condition de travail et créé l'agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT). Dotant ainsi le ministère, chargé du travail, d'un instrument d'information et de conseil des entreprises.

➤ La loi du 06/12/1976 pose le principe de l'intégration de la prévention des risques professionnels à l'ensemble des situations de travail : locaux de travail, machines, appareils, produits utilisés, mais également formations pratiques à la sécurité de chaque salarié à son poste de travail. Ces

¹ ROUSTANG(GUY), le travail autrement, édition bordas, 1982, P66

orientations se trouvent complétées par des mesures visant à développer la concertation sur les conditions de travail.

2-L'amélioration du cadre du travail :

Le mouvement d'amélioration des conditions de travail s'est développé dans les années 70. La prise de conscience du problème est variable selon les entreprises. Les hommes des RH se veulent, à court titre, des acteurs privilégiés de l'amélioration des conditions de travail. Leur tâche implique de faire intégrer le souci dans les différentes décisions de l'entreprises.¹

Pour parler de la motivation procurée par l'amélioration de cadre du travail dans l'entreprise, nous allons essayer d'éclairer cette confluence entre la motivation et ces pratiques de la GRH en invoquant certaines instructions qui s'inscrivent dans le cadre d'une optimisation des activités adéquates et propice à la procuration d'un bon niveau de motivation, chez les collaborateurs. Et cela par :

- ✓ L'aménagement du temps de travail.
- ✓ Les conditions et la sécurité du travail.
- ✓ Comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail.
- ✓ L'amélioration de l'organisation du travail.

¹ Jean-Marie Peretti, ressources humaines, 8^{ème} éd Vuibert.2003.2004.

2.1- L'aménagement du temps de travail :

La longueur du temps du travail a été considérée comme le paramètre principal dans l'estimation des conditions de travail.

Dans l'entreprise d'aujourd'hui, l'aménagement de temps de travail est l'un des principaux moyens de l'intégration de la variable « ressource humaine » à la stratégie.

« Les revendications la concernant accompagnent la généralisation du salariat et les tentatives pour la réglementer, marquant dès la première moitié du XIX^{ème} siècle les origines du droit social.

Dans l'entreprise, l'aménagement de tout travail est aujourd'hui un des moyens principaux de l'intégration de la variable « Ressources Humaines » à la stratégie.

Le premier conditionnement de tout travail est le cadre fixé par le temps. Ce dernier est pour le travailleur une ressource inéluctablement limitée, autour de laquelle s'organise toute la vie individuelle et sociale »¹.

L'aménagement des temps est un facteur clé du succès d'une organisation. Il s'inscrit dans un cadre réglementaire très riche qui définit la durée de la vie active et ses interruptions, la durée du travail dans le cadre hebdomadaire quotidien et annuel, les congés et les modalités d'absence.

¹ Eric vatteville, mesure des ressources humaines et gestion de l'entreprise, P117.

A- Le cadre temporel :

Le cadre temporel du travail est un sous-ensemble important des conditions de travail : il est d'une grande variété en particulier dans l'industrie avec les rythmes imposés où le travail l'a posté, mais aussi dans des services comme la restauration ou les hôpitaux. Rentre aussi dans ces paramètres, la durée des déplacements quotidiens entre le domicile et le lieu de travail.

b- L'accroissement de la charge mentale¹ :

L'évolution des conditions de travail se caractérise par une augmentation généralisée de la charge mentale.

L'entreprise a évolué. Aujourd'hui, la société « post-tayloriste », partout présente, se caractérise par l'augmentation du :

❖ Rythme de travail : l'accent mis par les entreprises sur la mondialisation et la globalisation des marchés conduit à diversifier les produits et réduire les délais pour satisfaire le client.

❖ Responsabilités individuelles : le travailleur devient un commercial responsable de ses « clients ». l'entreprise exige qu'il soit responsable de son savoir, ses qualifications, ses compétences et de ses motivations...comme il est aussi responsable des résultats obtenus par ses services.

❖ La polyvalence et de l'autocontrôle : la complexité des tâches, les critères de qualité sont contraignants, la capacité de chaque travailleur à

¹ La revue canadienne «**coup de pouce**» de mars 1999, section mieux vivre, PP 29,30.

solutionner individuellement les problèmes est valorisée, l'apprentissage de nouveau savoir est essentiel pour rester performant.

Ce contexte développé par les gestionnaires de travail ne prend pas en compte le discours des travailleurs sur les conditions de travail qui se plaignent de :

❖ La monotonie et répétitivité des tâches : pour beaucoup de travailleurs, le travail se décompose en de nombreuses tâches répétitives. Monotone, il conduit le travailleur à la démotivation ;

❖ L'imprévisibilité des horaires : qui conduit à une large disponibilité des travailleurs.

❖ L'augmentation des charges morales et mentales : qui se traduit par l'augmentation quotidienne de violence dans le travail et par la banalisation de comportements comme le présentéisme

(L'obligation qu'un travailleur s'impose d'être présent sur le lieu de travail en cas de maladie, par crainte de chômage ou d'être dégradé).

Ainsi, nous pouvons parler aussi de l'aménagement des temps qui est un facteur clé du succès d'une organisation. Il d'inscrit dans un réglementaire très riche qui définit la durée de la vie active et ses interruptions, la durée du travail dans le cadre hebdomadaire quotidien et annuel, les congés et les modalités d'absence. ¹

¹ Jean –Marie Peretti, Ressources humaines et gestion des personnes, 5^{ème} éd, Vuibert

2.2- Les conditions et la sécurité du travail :

« L'amélioration des conditions de travail est d'abord envisagée pour répondre aux facteurs de démotivation des salariés, dont l'absentéisme, le turnover, les conflits sociaux témoignés et aux excès de l'organisation taylorienne. L'amélioration des conditions de travail s'est forcée par la suite de trouver une légitimité autant économique que sociale. »¹

a- Les conditions de travail

- Les contraintes physiques :
- ❖ Les contraintes physiques sont étroitement liées aux tâches effectuées et à l'environnement :
 - ❖ sollicitations mécaniques (effort, posture pénible, attention permanente ... etc.).
 - ❖ Exposition à diverses nuisances, polluants ou agents chimiques ou biologiques (Courants d'air / mauvais temps, bruits, poussières et fumées, température et humidité anormales, produits chimiques volatiles, toxiques, radiations, ... etc.)
- ❖ Risque de blessures ou d'accidents qui entrent, d'une part, dans les contraintes physiques, l'évaluation des risques étant en partie psychologiques.

¹ Jean Pierre Citeau, gestion des ressources humaines, principes généraux et cas pratiques, 4^{ème} éd, 2002, page 174

❖ Les facteurs architecturaux tel que les conditions d'éclairage (naturel/artificiel), ou la qualité des locaux (exigüité, éléments esthétiques, qualité de la climatique vue sur l'extérieur, ...)

Ces niveaux de contrainte peuvent être situés à l'aide d'indicateur de pénibilité physique.

➤ Les sollicitations psychologiques :

Les sollicitations psychologiques ou psychosociales sont les traits de l'activité et son cadre qui aboutie au stress si elle excède les capacités de l'individu.

Elles peuvent être étroitement liées à l'activité (exigences cognitives) ou dépendre de condition plus large (responsabilité, rapports interindividuels et ambiance de travail notamment), voir très large comme la crainte d'être licencié.

La psychopathologie du travail donne lieu à peu de diagnostics. Nous trouvons certains effets tous remarqué, comme ;(situation de fatigue exagérée, notamment dans le secteur social, par exemple dans les hôpitaux).

La variation croissante entre les efforts déployés et la rémunération provoquent une augmentation de risques psychiatriques.

b- Les conditions sociales :

En plus de la rémunération et des qualifications, les conditions sociales se concentrent sur les ouvriers sociaux (conditions de transport coopératives, restauration et autres actions sociales ...)

Ces conditions sociales sont très importantes pour le morale des salariés, et aussi pour la qualité de vie en entreprise.

b.1- Situations particulières et individuelles :

Tout individus ne réagit de la même manière face aux besoins et contraintes d'une activité, ce qui souligne l'importance de :

- ❖ L'orientation et de la sélection professionnelles pour l'accord de l'emploi aux capacités individuelles ;
- ❖ Des préoccupations ergonomiques pour l'adaptation des tâches et des postes ;
- ❖ La formation professionnelle pour une maîtrise supérieure et pour une plus grande indépendance.

Certaines personnes sont incapables de s'adapter aux conditions de travail :

- ❖ Les personnes handicapées ;
- ❖ Les femmes enceintes ;
- ❖ Les personnes souffrant de maladies chroniques ;
- ❖ Les personnes faibles et fragiles psychiquement (dépressif, alcoolique, ...etc.).

c- La sécurité au travail :

« Les dangers entourant le travail ne sont pas du uniquement au milieu dans le quel il s'exerce. Ils en sont aussi découlant des cadences des productions et d'autres inhérents aux outils eux-mêmes.

L'accident du travail est la matérialisation de l'un ou de l'autre de ces risques. »¹

« Le sujet est grave tant pour le salarié (il y va de son intégrité physique, parfois de sa vie) qu'au plan économique (les accidents coutent très cher aux entreprises).

Elle repose sur une participation des salariés, peut s'organiser à travers l'action du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail. »

La lutte contre les accidents de travail contient des investissements dans deux directions : - formation du personnel.

-équipement et matériel.

Les risques professionnels concernent l'entreprise, ses installations, ses équipements, ses employés, mais aussi sa production.

Les équipements sont sécurisés pour éviter tout incident. Leur sécurisation faite selon des normes par l'application de méthodes et de techniques appropriées. Alors l'outil de travail doit être protégé des agressions

¹ Eric vatteville, mesure des ressources humaines et gestion de l'entreprise, PP 135,136.

du temps et de l'environnement. Parce que cette première peut être exposée à la chaleur, l'humidité et à la poussière ...etc. ¹

L'entretien qui est programmé régulièrement a pour objectif²:

- Le remplacement périodique de pièces sensibles.
- Le test des pièces essentielles, en prévision d'une panne.
- Le remplacement immédiat des pièces imparfaites.
- La vérification du système de refroidissement. Tant qu'en quantité, qualité et degré du liquide utilisé (eau, glacial...).
- Des lubrifiants (huiles, graisses).

Ainsi que la manipulation d'un équipement en mauvais état met en danger la production et le travailleur.

La sécurité et les conditions du travail sont primordiales pour la rétention des salariés et permettent, psychologiquement, la volonté de travailler et de s'accomplir si les autres besoins sont plus ou moins assouvis.

La prévention des risques professionnels est une démarche délicate dans la mesure où on est emmené à mobiliser un collectif et la décision de prendre en charge.

2.3- Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail :³

¹Kelam, La prévention des risques professionnels, collection « entreprise », www.ccm-communication.com PP. 8.9

² Ibid. P9.

³ Jeans –Marie Peretti, Ressources humaines et gestion des personnes, 5^{ème} éd, vuibert.P193.

La loi du 23 décembre 1982 a renforcé le rôle du C.H.S. (comité d'hygiène et de sécurité) et du C.A.C.T. (commission d'amélioration des conditions de travail) en créant une structure unique constituée dans tous les établissements occupants au moins 50 salariés. Le C.H.S.C.T a pour mission de contribuer à la protection de la santé et de la sécurité des salariés ainsi qu'à l'amélioration des conditions de travail, composé particulièrement d'une délégation du personnel.

Le C.H.S.C.T. dispose d'un certain nombre de moyens pour mener à bien sa mission (formation pendant 5 jours au Max, recours à son expert en cas de risques graves...).

Il est obligatoirement consulté avant l'introduction de nouvelles méthodes d'organisation du travail, un aménagement important intéressant l'ambiance et la sécurité du travail. Il a le droit de mener des enquêtes sur les accidents de travail, avec un large pouvoir d'investigation et des inspections de prévention et de surveillance. Comme il peut susciter toute initiative portant sur la sécurité, renforcer et former le personnel.

2.4- L'amélioration de l'organisation du travail :¹

A partir d'une critique de l'organisation scientifique du travail et face à la crise du taylorisme, les entreprises ont développé des actions d'amélioration de l'organisme du travail, de nouvelles formes d'organisation ont été expérimentées pour améliorer les conditions de travail et les formules proposées sont :

A- La rotation des postes : Consiste à faire tourner les ouvriers sur différents postes (pour éviter la routine et pour avoir une vision plus globale de processus de production). C'est une méthode ancienne dont on fait alterner, par

¹ Ibid. P191

exemple ; la fatigue visuelle avec la fatigue physique, qui est souvent comme solution organisationnelle.

b-L'élargissement : L'élargissement des tâches, préconisé par G. Friedmann dès 1956. Consiste à une recombinaison partielle d'opérations parcellisées, il y'a allongement du temps du cycle. Par exemple : l'ouvrier assemble un composant ou même l'ensemble du produit fini.

c- l'enrichissement des tâches : Consiste à donner plus de responsabilité à l'opérateur, en lui confiant des tâches plus qualifiées, comme l'entretien, des tâches de réglage et de contrôle de qualité. Afin d'amener le salarié à des fonctions présentant pour lui un intérêt direct, en lui donnant le sentiment de sa valeur propre et de sa personnalité.

d- Le groupe de production (ou semi- autonome) : Le groupe de production intégrant ; rotation, élargissement et enrichissement, est la formule introduite le plus souvent. Parmi les innovations organisationnelles les plus pratiques dans les entreprises, dans les années 1990.

e. Un bilan : les motifs de changements ont considérablement évolué depuis trente ans. Nous pouvons distinguer trois périodes :

- Années 60 : période qui est caractérisée par des actions ponctuelles destinées à réduire les facteurs de risque, de naissance et d'insatisfaction.

- Dans les années 70 : le mouvement de démocratie industrielle et celui d'amélioration de qualité de vie au travail répondent aux besoins personnels dont le niveau de formation de base s'est élevé.

- Lors d'une crise économique, les actions sont conçues comme mesures d'accompagnement de changement de politique générale : restructuration, mutation technologique ...etc¹

Comme il existe aussi une autre formule qui est :

- **L'empower ment** : To empower, c'est donner le pouvoir pour faire et avoir recours à l'initiative du salarié.

Enfin, nous pouvons dire que l'amélioration des conditions de travail permet de réduire les coûts cachés et les coûts sociaux. Elle repose sur une approche ergonomique (étude multidisciplinaire du travail humain dans l'entreprise, pour remédier à l'inadaptation industrielle), et une analyse des conditions de travail, d'une part et sur l'amélioration de l'organisation de travail d'autre part.

¹ Idem, P192.

Section 2

Le rendement, la motivation et la satisfaction des salariés :

1. Le rendement :

La gestion du rendement des employés au travail dépasse largement le seul cadre de l'évaluation du rendement. Elle commence en fait dès la recherche d'un candidat pour un post et s'étend jusqu'au développement de carrière de chaque employé concerné.

La préparation du travail aboutie à une somme de prévisions ; la même de tout contrôle. Il faut vérifier le contrôle du rendement à partir ;

1.2- Le personnel :

* le temps de présence : lorsque l'effectif des salariés de l'entreprise atteint un certain niveau, il faut mettre en place un horodateur qui indique avec ponctualité l'heure exact d'entrée et de sortie de chaque salarié, par biais d'une fiche individuelle de pointage. Cela constitue la base des calculs du temps rémunéré.

* Le rendement : « Le rendement est contrôlé par la comptabilité lorsque la main d'œuvre est rémunérée en fonction de production. Cependant, il est essentiel de vérifier que les périodes payées au temps passé (attente, nettoyage, entretien) ne s'accroissent pas trop ; soit par négligence, soit pour augmenter les primes de rendement en diminuant le temps passé réel servant de base à leur calcul »¹

¹ G.Maury, C. Mull, économie et organisation de l'entreprise, éd Foucher, P300.

L'objectif principal d'un bon rendement est de s'assurer que les activités des employés correspondent bien aux objectifs de l'organisation, tout en maintenant un climat de travail motivant et satisfaisant.

Dans cela, nous pouvons parler directement sur la motivation et la satisfaction des salariés comme suivants :

2- La motivation :¹

La motivation est un concept complexe à expliquer, car son usage est fréquent. Et elle est utilisée dans de nombreux domaines. Tandis que, nous nous intéresserons uniquement à la motivation de l'Homme par rapport à son travail, et plus précisément la motivation dans l'entreprise.

Selon Louis BERGERON, auteur de *Satisfaction, motivation et performance au travail*. Il définit la motivation : « comme une force intérieure, poussant l'individu à agir dans le sens des objectifs organisationnels, tel qu'il les perçoit. Il s'agit donc d'une optimisation de l'effort vers un but précis et non d'une simple dépense d'énergie.»

La motivation = ensemble des énergies qui sous-tendent l'orientation, l'intensité et la persistance des efforts qu'un individu consacre à son travail.

Alors la motivation des salariés se voit prendre une importance capitale pour les entreprises afin qu'elles puissent subsister et affronter la dure loi de l'économie du marché, sachant que le client devient de plus en plus exigeant, quant à la qualité des produits et services.

Nous pouvons encore citer le psychologue américain Maslow Abraham (1908-1970). Il centre son analyse sur la question de la motivation au travail « motivation personality »...1934. Il a élaboré une **théorie des**

1

motivations qui repose sur la hiérarchie des besoins humains. Et il y schématise la pyramide des besoins à partir d'observations réalisées dans les années 1940.

Maslow distingue cinq types de besoins que nous allons définir ci-dessous :

2.1- Les besoins physiologiques : Ces besoins sont directement liés à la survie des individus ou de l'espèce, comme manger, se vêtir, se nourrir, dormir, etc. Ils dominent jusqu'à ce qu'ils soient satisfaits.

2.2- Les besoins de sécurité : Une fois la première étape remplie, l'individu recherche la sécurité car consiste à se protéger contre les différents dangers qui nous menacent.

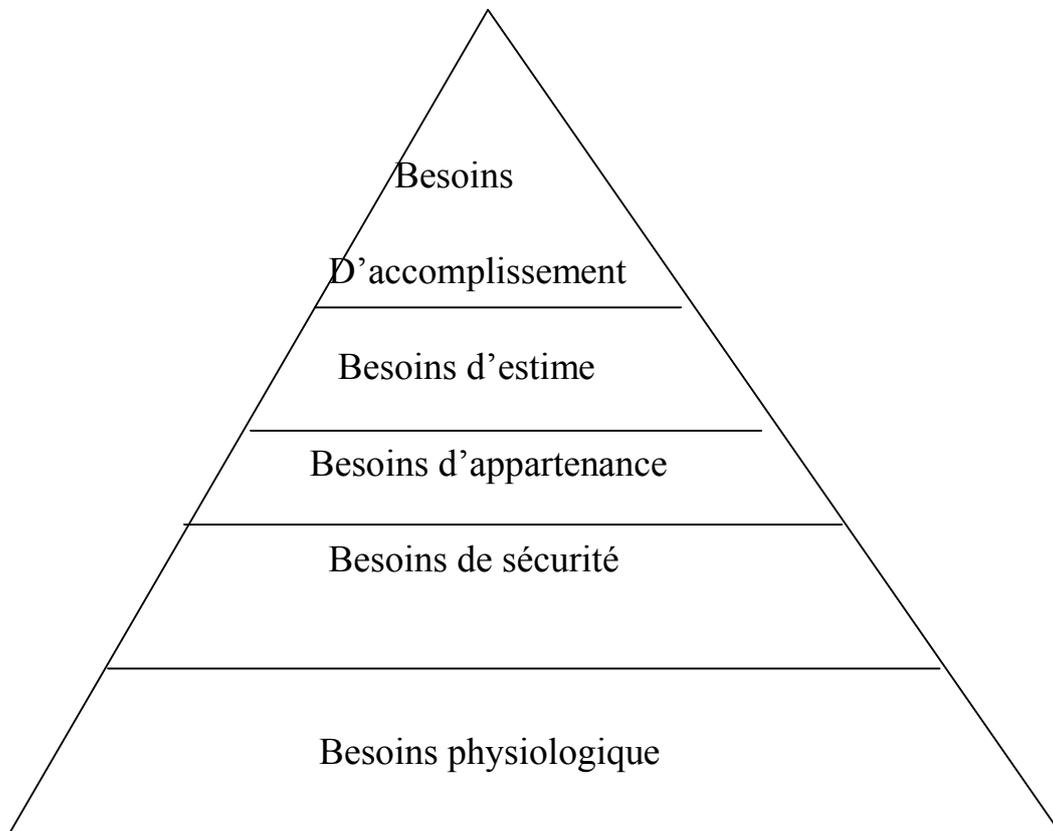
2.3- Les besoins sociaux d'appartenance : Donner et recevoir de l'affection, se sentir accepté et appartenir à un groupe.

2.4- Les besoins d'estime: Celui-ci prolonge le besoin d'appartenance à un groupe. L'individu souhaite être reconnu, apprécié, avoir l'estime en soit.

2.5- Les besoins d'accomplissement : Selon Maslow, ce besoin est le sommet des aspirations humaines. L'homme a besoin de s'épanouir, de se développer, créer...

Enfin la pyramide de Maslow est une base de réflexion bien pratique, par exemple, essayer de vendre une voiture de luxe, à celui qui n'a pas de quoi manger tient de l'absurde.

Nous pouvons schématiser la pyramide des besoins de Maslow comme suit :



Grâce à cette pyramide de la hiérarchie des besoins, Maslow démontre scientifiquement, que pour motiver l'homme dans son travail, il faut satisfaire ses besoins d'estime et d'accomplissement de soi. Pour cela, il convient dans l'organisation du travail de procéder à un enrichissement des tâches qui rendent le travail plus intéressant et valorisant.

3-la satisfaction :

Selon LOCK : « la satisfaction est un état émotionnel correspondant au plaisir, qui résulte de l'accomplissement d'une attente, ou d'un désir. »¹

Et aussi, état d'esprit de quelqu'un dont les besoins, les désirs, les souhaits sont satisfaits.²

Nous trouvons **une théorie** qui se développe sur la satisfaction, élaborée par **H. Herzberg** (1923-2000) qui est un psychologue américain célèbre pour ses travaux sur l'enrichissement des tâches au travail. H. Herzberg a tenté de repérer les éléments de satisfaction et d'insatisfaction au travail, et aussi le représentant d'une réaction au travail parcellisé et du dépassement des seules « bonnes relations humaines ». Ainsi dans sa théorie, il distingue deux types de facteurs, d'une part les facteurs d'hygiène, d'autre part les facteurs de motivation. Il montre aussi que ces facteurs contribuent à la satisfaction dans le travail, et ce sont eux qui permettent un développement personnel.

3.1- Les facteurs d'hygiène :

Ils sont relatifs à l'environnement du travail. Ils répondent aux besoins d'entretien. La non-satisfaction de ces besoins est source de conflits, mais leur satisfaction apporte un contentement provisoire.

¹ GRAWITZ. Madeline, **Méthodes des sciences sociales**, 11^{ème} éd DALLOZ, Paris, 2001, P408.

² Dictionnaire HACHETTE, éd d'Alger, 1992, P447

3.2- Les facteurs de motivation :

Ils sont relatifs au contenu du travail et ont un rôle essentiellement positif. Ils correspondent au besoin de satisfaction de soi.

Herzberg propose **cinq** « 5 » facteurs de motivation :

- Avancement et promotion.
- Attraction du travail.
- Responsabilité.
- Reconnaissance.
- Achèvement.

Les facteurs de motivation sont la principale source de satisfaction durable.

L'organisation du travail doit apporter une réponse aux deux catégories des besoins, il faut donc :

3.2. a- Éviter le mécontentement.

C'est-à-dire, prendre en compte l'environnement du travail et modifier la politique de rémunération.

3.2. b- Provoquer la satisfaction et donc :

* **Elargir les tâches** ; il s'agit de donner aux salariés des responsabilités, plus d'autonomie et une logistique efficaces.

***Enrichir les tâches ;** amène le salarié à prendre en charge la tâche depuis ses activités de conception jusque aux activités de contrôle.

Les sentiments de frustration envers l'entreprise et les comportements qui en découlent sont dus à l'absence de prise en compte des facteurs de motivation par les politiques sociales. C'est la raison pour laquelle les politiques de ressources humaines qui ne s'intéressent qu'aux facteurs d'hygiène échouent.

Il existe un lien fort entre motivation, implication et satisfaction que procure le travail. L'implication détermine des attentes de satisfaction et une forte implication peut engendrer de fortes insatisfactions. Si les attentes ne sont pas comblées, on est d'autant plus déçu qu'on attendait beaucoup. Inversement, si les attentes sont comblées, la satisfaction sera d'autant plus grande que la personne est impliquée.

Nous pouvons conclure par la formule suivante :

La motivation= plaisir+vitalité+implication+satisfaction .

Chapitre III
Analyse et Interprétation
des Résultats

Section 01 :**Présentation de l'entreprise****1.1. Historique et évolution de l'entreprise :**

La CO.G.B/SPA, filiale du groupe ENCG a été fondée en 1902 par un industriel français sous l'appellation de Sian (société industrielle de l'Afrique du nord).

Lancée en 1942 par le groupe Lesieur Afrique, des travaux d'huile de grignon, d'olive et fabrication de savon à base de l'huile de grignon ont été lancés par le groupe.

En 1953, c'est la fabrication du savon de ménage (mon savon).

En 1966, c'est l'étape de conditionnement de ce produit en morceaux de 450g.

Cette société s'inscrit dans la stratégie de l'état qui saisit le contrôle du secteur agroalimentaire par l'ordonnance N° 67/161.

Dans le cadre de la réorganisation du secteur agroalimentaire, la SNSG a fusionné avec la SALCO et la SCGDIS en 1971, pour donner naissance à un nouvel ensemble dénommé SOGIDIA (société de gestion et de développement des industries alimentaires), qui avait pour mission la gestion des industries des corps gras, de jus et des conserves de sucre.

En 1974, c'est la nationalisation de la SIAN par l'ordonnance N°74/104 du 15 novembre 1974.

Enfin, sous tutelle de ministère des Industries légère et selon le décret N° 82/408 du 11/12/1982, l'ENCG a vu le jour.

Conformément aux dispositions de lois relatives, à l'autorisation des entreprises, l'ENCG devint EPE/SPA par le décret N° 88/101 du 16/05/1988 et devient autonome le 06/02/1989, dont la totalité des actions sont détenues par l'état.

Dans le passé, l'état exerce son droit de propriété par le biais des fonds de participation :

- Fond de participation agroalimentaire 40 %
- Fond de participation pétrochimie 30 %
- Fond de participation pétrochimie 30 %

Ces fonds ont fait place au holding, notamment le holding des industries de bases qui détiennent toutes les actions de l'entreprise.

En 1995, une nouvelle forme d'organisation de l'EN.C.G a été mise en place partant du principe de filialisation répartie en cinq filiales Bejaia, Alger, Annaba, Meghnia, Oran.

En 1997, CO.G.B devient une filiale sous le statut (SPA/CO.G.B), jusqu'à ce jour, la filiale de Bejaia représentait par une direction générale et deux unités de production (UP07, UP08).

À partir du 01/04/2006, CO.G.B est entrée en partenariat avec LA BELLE devenue sous le nom de CO.G.B LA BELLE/SPA, elle regroupe deux unités de productions UP07-UP08 dont l'UP07 est notre objet d'étude.

1.2. Présentation de l'UP07 :

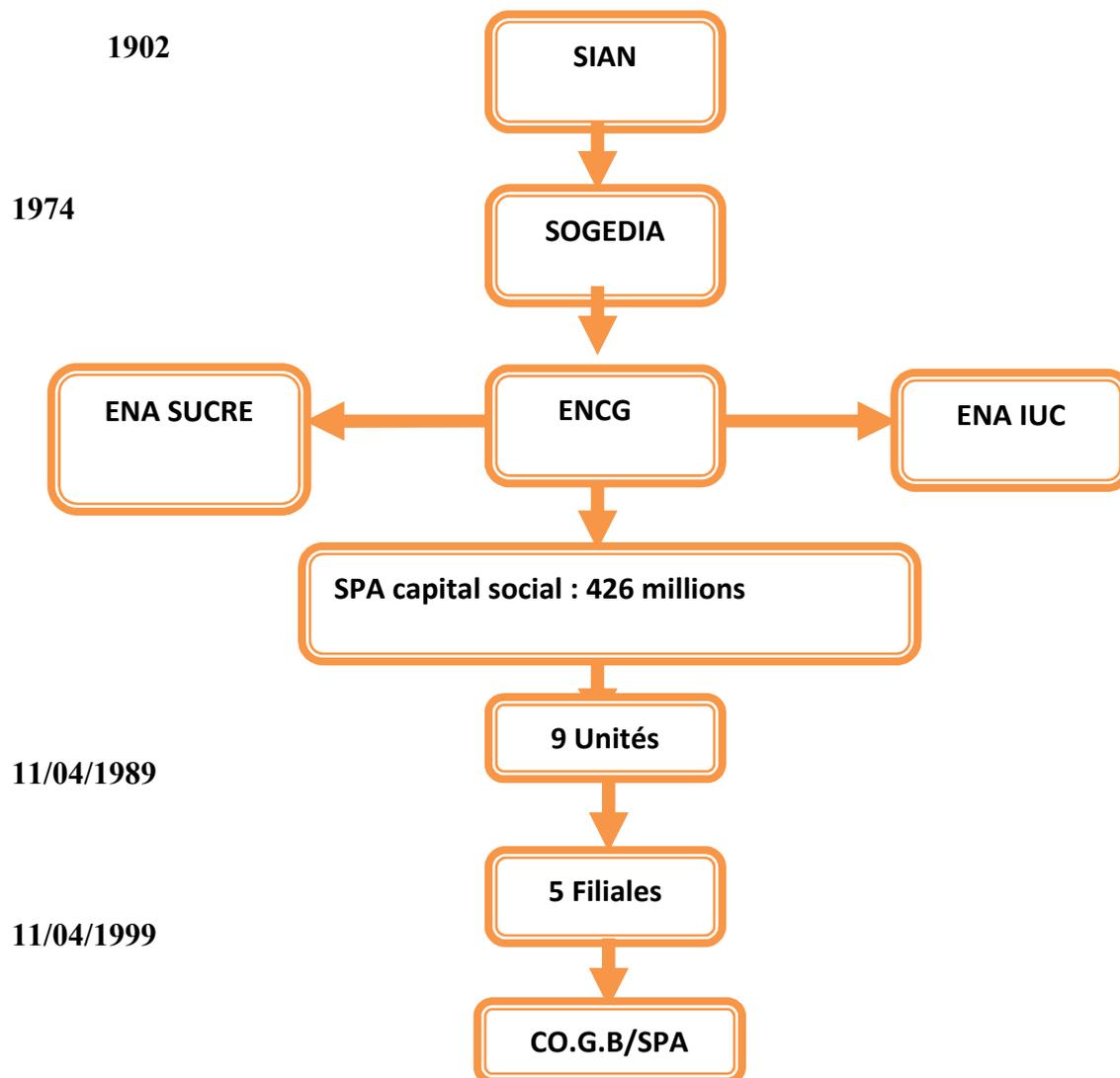
1.2.1. Situation géographique :

Le complexe industriel agroalimentaire « CO.G.B LA BELLE », implanté dans la zone industrielle de la capitale des Hammadites, est considéré comme

L'un des plus grands complexes privés en Algérie. Disposant d'une technologie de pointe, il s'étend sur une superficie de 108 800 m², dont 56 500 m² couverts.

Il est limité à l'ouest par la route des AURES et l'ENTP/SPA. Du nord par ALCOST/SPA et OUED SGHIR, au sud par SN LB liège et l'EDEMIA à l'est.

L'unité de production UP07 dispose d'un effectif supérieur à 500 agents repartis sur les différents départements et services avec une organisation de travail de : 8 h à 16 h pour les employés services administratifs et de soutien 24 h sur 24 h pour les employés des ateliers de productions.

Schéma N° 01 : Histoire de l'entreprise CO.G.B

SOURCE : ENTREPRISE CO.G.B SERVICE GRH-2010

SIAN : Société Industrielle de l'Afrique du Nord.

SOGEDIA : Société de Gestion et de Développement des Industries Alimentaire.

ENA sucre : Entreprise Nationale du sucre.

ENA jus : Entreprise Nationale des jus de conserve.

ENCG : Entreprise Cors Gras.

SPA /CO.G.B : Société Par Action/Cors Gras Bejaia.

Section 2 :**1- l'identification de l'enquête :**

Cette section est réservée à l'analyse des caractéristiques personnelles de nos enquêtés travaillant au sein de la CO.G.B. L'analyse est faite selon les catégories : sexe, âge, niveau d'instruction, la situation matrimoniale, etc.

Tableau N°1 : répartition des enquêtes selon le sexe.

Sexe	Effectif	%
Masculin	33	82.5%
Féminin	7	17.5%
Total	40	100%

Commentaire :

En vertu de ce tableau, le sexe masculin est la catégorie dominante avec un taux de 82,5%, le sexe féminin représente 17,5%.

Cette analyse nous montre le décalage entre les deux sexes, ceci est dû à la nature des activités qui exigent une manœuvre dure afin de pouvoir travailler dans les ateliers (travail manuel).

Tableau N°2 : représentation de la population selon l'âge.

Les catégories d'âge	Effectifs	%
Moins de 24 ans	2	5%
[24-34 ans [13	32,5%
[34-44 ans [7	17,5%
44ans est plus	18	45%
Total	40	100%

Commentaire :

Selon ce tableau, la catégorie des 44ans et plus représente un taux de 45%(presque la moitié des enquêtés), la catégorie des 24-34ans vient au deuxième lieu avec un taux de 32,5%, les deux autres catégories partagent le reste (17,5% pour la catégorie 34-44ans, 5% pour la catégorie des moins de 24ans).

Cette analyse exprime l'ancienneté professionnelle des employés qui est due à l'ancienneté de l'entreprise, ce qui nous donne une image sur le rendement de ces employés.

Tableau N°3 : la répartition de la population selon le niveau d'étude.

Niveau d'étude	Effectifs	Pourcentage %
Analphabète	3	7,5%
Moyen	14	35%
Primaire	4	10%
Secondaire	7	17,5%
Universitaire	12	30%
Total	40	100%

Commentaire :

Ce tableau nous montre que les salariés possédant le niveau moyen sont les plus nombreux avec un taux de 35%, en deuxième lieu vient les universitaires avec un taux de 30%, suivi par la catégorie des salariés de niveau secondaire avec un taux de 17,5%, et 10% pour ceux qui ont le niveau primaire, enfin ceux de niveau analphabète avec un taux de 7,5%.

D'après ce tableau, il est clair que les deux catégories dominantes sont celles de niveau moyen et universitaire, ce qui exprime un équilibre entre les deux niveaux d'instructions des ressources humaines de cette entreprise, ceci influent plus ou moins positivement l'organisation et le développement de cette dernière.

Ce résultat nous donne une image sur la politique de recrutement adoptée par l'entreprise qui vise en premier lieu les universitaires pour travailler à l'administration, alors que les salariés ayant les niveaux d'instructions inférieurs sont destinés au travail dans les ateliers pour exécuter un travail simple et manuel qui n'exige pas un niveau élevé.

Tableau N°4 : la présentation des enquêtés selon la situation matrimoniale.

Situation matrimoniale	Effectifs	%
Célibataire	11	27,5%
Marié(e)	25	62,5%
Divorcé	2	5%
Veuf(e)	2	5%
Total	40	100%

Commentaire :

On remarque que la classe des mariés est la plus dominante avec un pourcentage de 62,5%, ensuite celle des célibataires avec un pourcentage de 27,5%, et on signale aussi les deux dernier catégories des veufs et des divorcés qui représentent un pourcentage de 5% pour chacune.

A travers les résultats déduits, il est remarquable que la dominance des salariés mariés soit due à leurs anciennetés et à leurs âges (44ans et plus), ce qui exprime la contrainte d'améliorer le plus possible de leurs conditions de travail.

En outre, le taux moyen des célibataires peut être interprété par la politique d'embauche de cette entreprise des jeunes travailleurs qui peuvent apporter un plus à l'entreprise avec leurs capacités physiques rigoureuses qui influent positivement le rythme de la productivité et la conduite du marché de travail.

Tableau N°5 : la présentation des enquêtés selon le statut professionnel.

Statut	Effectifs	%
Un cadre	10	25%
Agent de maîtrise	11	27,5%
Agent d'exécution	11	27,5%
Prés emploi	8	20%
Total	40	100%

Commentaire :

On constate à travers le tableau ci-dessus que la catégorie des agents de maîtrise et la catégorie des agents d'exécution partagent le même pourcentage est la plus élevée avec un taux de 27.5%, puis celle des cadre qui représente un taux de 25%, ensuite la catégorie des Prés emplois avec un taux de 20%.

A travers ces données que nous montre ce tableau, on comprend qu'il existe une certaine organisation dans le classement des catégories et qu'on peut traduire par la décomposition du travail au sein de l'entreprise **CO.G.B**, c'est-à-dire la décomposition horizontale et verticale.

Les cadres et les agents de maîtrise sont sollicités pour faire un travail d'administration et de surveiller les machines dans les ateliers, ils constituent la classe des techniciens et des ingénieurs qui sont caractérisés par le degré de connaissance requise.

Tableau N°6 : l'ancienneté des salariés :

Année d'expérience	Effectifs	%
moins de 5ans	15	37,5%
5-15ans	12	30%
plus de15 ans	13	32,5%
Total	40	100%

Commentaire :

En regardant le tableau ci-dessus, on remarque que la catégorie de moins de 5ans de travail est la plus dominante avec un taux de 37,5%, derrière on observe celle plus de 15ans de travail avec 32.5%, et le taux moyen, représente la catégorie de 5 à 15ans avec un taux de 30%.

A partir de ces résultats on peut dire que la majorité des travailleurs de cette entreprise ont moins de 5ans d'expérience, on peut comprendre que l'entreprise recrute des nouveau travailleurs qu'ont pas d'expérience est cela peut s'expliquer des le bas rendement.

Tableau N°7 : la présentation des enquêtés selon le lieu de résidence.

Lieu de résidence	Effectifs	%
Urbain	29	72,5%
Périphérique	3	7,5%
Villageois	8	20%
Total	40	100%

Commentaire :

Dans ce tableau on remarque que la majorité des enquêtes sont des citadins, ceux-ci représentent un taux de 72.5% ; ensuite les villageois avec un taux de 20%, enfin les Périphérique avec un faible pourcentage qui est de 7,5%.

En observant ces résultats, on comprend que la plupart des travailleurs habitent près de lieu du travail ce qui va diminuer des dépenses de moins pour l'entreprise, le problème des retards et de transport et la restauration ce qui peut influencer positivement sur le rendement et la productivité de l'entreprise.

II –vérification de première hypothèse :

Dans le but de vérifier notre première hypothèse on va présenter les tableaux suivants :

Tableau N°8 : La corrélation entre la catégorie socioprofessionnelle et les conditions de travail :

conditions de travail C.S.P	Bonnes	Moyennes	Mauvaises	Total
Cadre	1 10%	6 60%	3 30%	10 100%
Agent de maitrise	-	7 63,63%	4 36,36%	11 100%
Agent d'exécution	1 9,09%	6 54,54%	4 36,36%	11 100%
Prés emplois	1 12,5%	3 37,5%	4 50%	8 100%
Totale	3 7,5%	22 55%	15 37,5%	40 100%

Commentaire :

Le tableau ci-dessus indique la corrélation entre les catégories socioprofessionnelles et les conditions de travail : un pourcentage de 55% des interrogés pensent que les conditions sont moyennes, et 37.5% disent qu'elles sont mauvaises, enfin un pourcentage de 7,5% des interrogés affirment qu'elles sont bonnes.

Cependant, dans l'entreprise CO.GB, on remarque l'absence d'un comité qui veille sur l'amélioration des conditions de travail.

On peut conclure d'après ce tableau que l'entreprise n'offre pas des bonnes conditions de travail, cela va influencer directement sur le rendement des ouvrières au sein de cette dernière.

Tableau N°9 : L'entretien du matériels afin d'éviter des accidents selon les catégories statut professionnel.

Entretien CSP	oui	non	total
Cadre	6 60%	4 40%	10 100%
Agent de maîtrise	7 63,63%	4 36,36%	11 100%
Agent d'exécution	4 36,36%	7 63,63%	11 100%
Prés emplois	2 25%	6 75%	8 100%
Total	19 47,5%	21 52,5%	40 100%

Commentaire :

Ce tableau nous montre la corrélation entre la catégorie socioprofessionnelle et l'entretien du matériels afin d'éviter des accidents. On constate qu'une grande partie des travailleurs sont pas bien sécurisés dans leurs postes, avec un taux de 52,5%, tandis que sont sécurisés dans leurs postes représentés par un taux de 47.5%.

Cependant, 60% des cadres affirment la sécurité dans leurs postes, ce qui leur permet d'accomplir les tâches assignées. Mais d'autre part, on remarque un taux de 63,63% des exécuteurs qui affirment l'absence de la sécurité dans les postes, et les prés emploi avec un taux de 75 %

On peut expliquer cette différence à la nature des postes occupés et aux tâches exécutées, c'est-à-dire que les cadres travaillent dans l'administration et les agents de maîtrise dans les ateliers face aux machines de production et face aux risques de se confronter à un quelconque accident de travail.

Même si une grande majorité des salariés est sécurisée dans leurs postes, il reste 17.5% des postes non sécurisés dans les trois catégories suscités, chose qui peut influencer négativement sur la santé des travailleurs et leur rendement.

La sécurité efficace nécessite la prise en considération des postes non sécurisés, surtout la catégorie d'agents d'exécution.

Tableau N°10 : Corrélation entre la catégorie socioprofessionnelle et l'utilisation des équipements préventifs.

catégorie socio. Prof	équipements préventifs		Total
	oui	Non	
Cadre	6 60%	4 40%	10 100%
Agent de maîtrise	5 45,45%	6 54,54%	11 100%
Agent d'exécuteur	3 27,27%	8 72,72%	11 100%
Prés emplois	3 37,5%	5 62,5%	8 100%
Total	17 47,5	23 52,5%	40 100%

Commentaire :

Le tableau ci-dessus montre le rapport entre la catégorie socioprofessionnelle et l'utilisation des équipements de prévention : 52.5% des salariés dans

l'entreprise **CO.G.B**, n'utilisent plus ces équipements de prévention et 47.5% des salariés déclarent le contraire,

Cependant, on constate que tous les travailleurs qui occupent des postes sécurisés (cadres) utilisent des équipements de prévention. au contraire la catégorie des agents d'exécution qui sont plus exposés aux différents risques ne procèdent pas à l'utilisation de ces équipements préventifs.

Un pourcentage de 72,72% des salariés (les agents d'exécution) affirme le non usage des équipements de prévention, chose qui peut influencer négativement sur le rendement de ces derniers. On remarque aussi une minorité des agents de maîtrise utilisent des équipements préventifs avec un taux de 27.27%.

Pour conclure, on peut dire que les équipements de prévention dans le milieu professionnel n'ont pas eu une importance considérable, et cela renvoie au manque de sensibilisation des salariés par les responsables de l'entreprise.

Évitant ces risques, l'entreprise doit mettre à la disposition de ces ouvriers tous les équipements de prévention modernes, et inciter les ouvriers à utiliser ces équipements. Sachant que ces équipements influents positivement sur l'ouvrier et la richesse de l'entreprise (augmentation de production et réduction des accidents au travail) .

Tableau N°11 : La corrélation entre la catégorie d'âge et la confrontation aux risques d'accidents de travail.

confrontation aux accidents C .Age	confrontés	Non confrontés	Total
Moins de 24 ans	2	0	2
[24-34 ans [7	6	13
[34-44 ans [4	3	7
44 ans et plus	9	9	18
Total	22	18	40

Commentaire :

Le tableau ci-dessus nous montre le rapport entre la catégorie d'âge et les risques d'accident de travail. Un taux de 25% des salariés ont été confrontés à des accidents de travail, tandis que 75% n'ont pas été confrontés, reste en dernier lieu, un taux nul pour les sans réponses.

On remarque, un taux très élevé de 42.85% touche la catégorie 25ans à 34 ans puisque ce sont des nouveaux dans le monde professionnel sans expérience, et sans une formation à la sécurité.

On remarque aussi la catégorie de moins de 25ans avec un taux de 33.33, qui représente des jeunes universitaires ou des jeunes apprentis nouvellement recrutés dans l'entreprise, sans expérience et sans formation sur la sécurité.

La catégorie 35 à 44ans avec un taux 0% qui ne sont confrontés à aucun accident de travail, grâce à l'expérience dans le milieu professionnel.

La catégorie de 45ans et plus : on remarque qu'elle est touchée avec un taux de 20.68%, cela on peut l'expliquer par le manque de formation et la sensibilisation des salariés au sein de l'entreprise.

Tableau N°12 : la possibilité de discuter sur les conditions de travail entre les différentes catégories socioprofessionnelles.

Statut	Liberté offerte pour discuter							
	Avec supérieur		Avec Collègues		Avec représentants		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Cadre	3	30	5	50	2	20	10	100%
Agent de maîtrise	4	36,36	1	9,09	6	54,54	11	100%
Agent d'exécution	2	18,18	1	9,09	8	72,72	11	100%
Prés emplois	1	12,5	3	37,5	4	50	8	100%
Total	10	25	10	25	20	40	40	100%

Commentaire :

Le tableau ci-dessus nous renseigne que la plupart des travailleurs dont toutes les catégories ont la liberté de discuter sur les conditions de travail avec leurs représentants, supérieurs et collègues. les deux catégories agent de maîtrise et agent d'exécution conformément la possibilité de discuter de leurs conditions avec les représentants, suivi de 72,72% d'agent d'exécution et 54,54% d'agent de maîtrise, en plus la moitié des Prés emploi avec un taux de 50%, en suite un taux restreint pour les cadres avec un pourcentage de 20%, par contre la moitié des cadres ont la liberté de discuter sur les conditions de travail avec leurs collègues avec un taux de 50% mais 30% ont la possibilité de discuter avec leurs supérieurs, il y a aussi les Prés emplois avec un taux moyen de 37,5%.

Il y a ceux qui ne peuvent plus discuter de leurs conditions avec les différents acteurs de l'entreprise, dont 9,09% pour les deux catégories agent de maîtrise et agent d'exécution avec leurs collègues ce qui explique le manque de communications entre eux. Ce qui renseigne la nature des relations entre les travailleurs.

On conclut que presque la majorité des salariés ont la possibilité de communiquer avec leurs représentant dont toutes les catégories, et n'ont pas vraiment la possibilité de communiquer entre eux, ça qui peut influencer négativement sur l'entreprise et le rendement des salariés, et qui peut aussi avoir des conflits entre les employés.

III- Vérification de la deuxième hypothèse :

On va présenter les tableaux suivants, dans le but de vérifier notre deuxième hypothèse.

Tableau N°13 : corrélation entre les moyens de motivations et l'année d'expérience

moyen de motivation année d'expérience	salaire	Condition de Travail	Total
Moins de 5ans	11 73,33%	4 26,66%	15 100%
[5-15 ans]	10 83,33%	2 16,66%	12 100%
Plus de 15 ans	10 76,92%	3 23,07%	13 100%
Total	31 77,5%	9 22,5%	40 100%

Commentaire :

D'après le tableau ci-dessus, que parmi les 100percent des travailleurs il 77,5% trouve leurs moyens de motivations dans leurs salaire, parmi eux 83,33% pour la catégorie de 5ans à 15ans , suivi avec un taux de 76,92%pour la catégorie des plus anciens , plus de15ans d'expérience ,et 73,33% pour les nouveaux recrutes (moins de5ans) .et pour ceux qui trouve les conditions de travail sont des moyens de motivations représente 22,5%,parmi eux 26,66%pour les moins de 5ans,apres 23,07% pour les anciens, en suite 16,66 pour les salaries qu'ont l'expérience entre 5et 15ans.

Cela on peut conclu qui le salaire est l'axe principale de motivation des salarier qu'il satisfait leur besoins socio-économique et que rend l'ouvrier plus stable et plus productif, dans ce cas l'entreprise prise s'oblige à modifier le fondement de ses rémunérations, en matière d'augmentation de salaire.

Tableau N°14 : les inconvénients dans le lieu de travail et les catégories socioprofessionnelles

Statut	Les inconvénients				Total
	Humidité	Courant D'aire	Saleté	Absence ou mauvaise état de locaux sanitaire	
Cadre	2 20%	2 20%	4 40%	2 20%	10 100%
Agent de maitrise	1 9,09	1 9,09	6 54,54%	3 27,27%	11 100%
Agent d'exécution	2 18,18	1 9,09	6 54,54%	2 18,18%	11 100%
Prés emplois	-	1 12,5%	5 62,5%	2 25%	8 100%
Total	5 12,5%	5 12,5%	21 52,5%	9 22,5	40 100%

Commentaire :

Ce tableau montre les différents types d'inconvénients dans le milieu de travail encourus dans chaque catégorie socioprofessionnelle, on remarque que

l'inconvénient qu'a le pourcentage le plus élevé c'est la saleté avec un taux de 52,5%, suivi par l'absence ou mauvaise état des locaux sanitaire avec un taux de 22,5%, et après les deux autre inconvénient que partage le pourcentage avec 12,5%.

la catégorie la plus touché par ces inconvénient, se sont les prés emplois qui explique leur manque d'expérience dans cette entreprise avec un taux de 62,5% ils sont gêne par la saleté, suivi par saleté aussi dans le milieu de travail, dont les agents d'exécutions sont plus concernés avec 54, 54 % et que sont destinés à exécuter des tâches dans les ateliers, et les agent de maitrise que sont destinés à des tâches du contrôle dans les ateliers, par contre les cadres sont pas vraiment touché par ces inconvénients par apport a la nature de leurs tâche. et par ce que la production dans les ateliers effectués par les agents d'exécutions et de maitrise, prouvent une exposition flagrante par apport aux cadres.

On note donc que la majorité des inconvénients sont divers, dus à la négligence et à l'absence des règles de sécurité et sont reliés aux facteurs d'hygiène et d'environnement du lieu de travail.

Tableau N°15 : Corrélation entre la formation et la confrontation aux accidents durant l'exécution de travail.

confrontation aux accidents de travail Formation	Confronte(s)	Non confronte(s)	Total
Formé(s)	2 28,57%	5 71,42%	7 100%
Non formé(s)	14 42,42%	19 57,57%	33 100%
Total	16 40%	24 60%	40 100%

Commentaire :

Le tableau ci-dessus montre la corrélation entre la formation et la confrontation aux accidents de travail. On entend par ces derniers les accidents survenus durant l'exécutions de travail par le salarié, et ceci quelque soit le moyen de sécurité utilisé.

Comme éclairé dans le tableau, 40% des travailleurs sont confrontés à des accidents de travail pendant la réalisation de leurs tâches, tandis que 60% ne sont pas confrontés aux accidents de travail ; dans cette dernière catégorie, sont compris les formés à la sécurité.

En revanche, nous constatons un taux de 71.71% des travailleurs qui sont formé à la sécurité, n'ont pas confrontés à des accidents de travail.par contre 42,42%des travailleur qui ont pas suivi des formations ont confrontés à des accidente et multirisques.

Enfin, on peut dire que la formation devient une nécessité pour les travailleurs dans l'entreprise. Cela permet un bon fonctionnement et donc une bonne conduite dans le marché de travail.

Tableau N°16 : la corrélation entre la bénéficiassions d'une formation menée par l'entreprise et le changement et adaptation après cette formation.

Changement et Adaptation après la formation	Bénéficiaire d'une formation		Total
	bénéficiaire	Ni pas bénéficiaire	
changement	3 60%	2 40%	5 100%
Pas de changement	4 11,42%	31 88,57%	35 100%
Total	7 17,5%	33 82,5%	40 100%

Commentaire :

D'après le tableau ci-dessus, on constate que 12,5% des enquêtés de notre échantillon qui ont bénéficié d'une formation, affirment qu'ils ont soumis à l'évaluation et de changements après leurs formations qui se soit par un test écrit ou sur le terrain(application des nouvelles connaissances sur le terrain), parmi eux 85,09% qui ont bénéficié d'une formation et les autres qui n'ont pas bénéficié de formation on trouve 6,06%, par contre 87,5% des enquêter qu'ils n'étaient pas soumis à une évaluation après leurs formation, soit

ont déjà bénéficié d'une formation, ou ont jamais bénéficié de formation dans le poste occupé.

Cela peut s'expliquer par le fait que le besoin des salariés en formation est une nécessité, même après la formation d'un personnel et faire son affectation à un poste de travail, car souvent le personnel rencontre des difficultés lors de l'exercice de sa tâche, par contre le personnel qui n'a pas bénéficié d'une formation, cela est dû à la maîtrise des tâches et pour eux l'acquisition des compétences peut être par l'expérience que de la formation. Et les salariés qui ont bénéficié au moins d'une formation visent l'amélioration de rendement de CO.G.B, pour que les travailleurs puissent mieux maîtriser son travail.

L'entreprise accorde des formations selon ses besoins et exigences de marché.

Tableau N°17 : la corrélation entre par l'encouragement et les différentes catégories socioprofessionnelles.

encouragement par catégorie socio. Prof	Des primes	Des cadeaux	Des aides à chaque événement	Total
Cadre	2 20%	5 50%	3 30%	10 100%
Agent de maîtrise	- 0%	8 72,72%	3 27,27%	11 100%
Agent d'exécutif	4 36,36%	4 36,36%	3 27,27%	11 100%
Prés emplois	2 25%	3 37,5%	3 37,5%	8 100%
Total	8 20%	20 50%	12 30%	40 100%

Commentaire :

On déduit du tableau que l'entreprise dans la majorité des cas récompense les travailleurs par des cadeaux 50%, et la majorité de ceux qui en bénéficient sont les agents de maîtrise à 72,72%, en suite à 30% des cas l'entreprise offre des aides à chaque événement surtout aux travailleurs du pré emploi 37,5%, et en ce qui concerne les primes l'entreprise ne l'offre qu'à 20% dont la majorité est les agents d'extérieurs 36,36%.

Interprétation du résultat pour les deux hypothèses

Après avoir terminé notre enquête au sein de l'entreprise CO.G.B de Bejaia, concernant le rendement et l'orientation du personnel, on constate que l'entreprise adopte le critère du diplôme, et réservé la priorité aux diplômés universitaires 30%, la politique de rendement vise à choisir les candidats dont leur formation initiales et ou diplôme scolaire en adéquation avec les exigences de poste pour assuré leur rendement dans le milieu de travail.

les résultats obtenu lors de notre enquête, ont représenté que les conditions de travail dans cette unité sont de 55%, des conditions moyennes. Cela peut s'expliquer par le non suffisance de l'analyse des conditions qui peuvent se traduire par des baisses rendement.

Le résultat des accidents de travail est de 55% pour diverses raisons et ceux malgré l'existence du facteur sécurité.

À travers ces résultats obtenus sur notre enquête on constate que la première hypothèse « le rendement des salariés au sein des entreprises reste en mouvance avec les conditions de travail » a été confirmée suivant le résultat obtenu par la deuxième partie de notre questionnaire

La prévention et la formation à la sécurité sont des éléments de la sécurité au travail, du fait que la majorité des salariés accidentés n'ont pu bénéficier d'aucune formation. D'où leurs interdépendances.

Notre enquête a aussi prouvé que le rendement n'est pas vraiment garanti, aussi la sécurité dans le poste de travail.

Les salariés confrontés à des accidents de travail représentent 30% des salariés qui n'ont pas bénéficiés de formation, qui est la source principale des accidents au travail.

La disposition de l'entreprise est considéré d'un bon œil par les la plupart des salariés interrogé de l'entreprise et représente un sentiment de considération de ces dernières. Chose qui ne fera qu'influer positivement leur rendement.

Depuis les résultats obtenus, il est clair que la formation représente un moyen efficace pour la réduction des risques d'accident au travail dans l'entreprise CO.G.B de Bejaia, car ces derniers le confirment.

A travers les réponses données par les salariés de cette entreprise et dans le cadre de l'impacte des conditions de travail sur le rendement des salariés au sein de cette dernier la prévention des risques d'accident au travail occupe une place primordiale, elle est aussi considéré comme facteur principale de satisfaction des salaries et leurs états psychique. Et elle minimise les accidents de travail et supprime la charge des couts colossaux sur l'entreprise.

Afin de sauvegarder les vies humaines, qui représente sa force productive, aussi pour gagner sa place dans le marché du travail, l'entreprise CO.G.B s'offre les bonnes conditions de travail a ses salaries pour assurai leur rendement.

Dans le but de réalisé la performance optimale La politique de l'entreprise se base essentiellement sur l'amélioration des conditions de travail, et ouvrier des plan d'actions qui peut crée une motivation pour que les travailleurs donnent plus.

Vu que l'entreprise à prit au sérieux l'impact des conditions de travail sur le rendement des salaries, la préservation des droits des travailleurs pour approuvé son efficacité. Nous pouvons dire en conclusion que la deuxième hypothèse est confirmée.

Conclusion

Conclusion :

D'après notre thème étudié, nous avons pu envisager, outre l'importance des conditions de travail, l'impact de ces derniers sur le rendement des salariés, ainsi que les actions de prévention, à mettre en place pour la sécurité et la stabilité des salariés, conçus comme étant la condition sine qua non d'un meilleur rendement.

Pour mener à bien notre étude, nous nous sommes penchés sur deux hypothèses principales en supposant, en premier temps, que le rendement des salariés au sein des entreprises reste en mouvance avec les conditions du travail.

L'enquête que nous avons effectuée au sein de l'entreprise **CO.G.B de Bejaia** nous a permis de confirmer cette hypothèse, étant donné que la moindre amélioration des conditions de travail et de sensibilisation des salariés pourrait mûrir à bien la situation de ces derniers, en leur aidant à se prémunir contre les risques d'accident.

Il est de même pour la deuxième hypothèse, dans laquelle nous avons suggéré que l'établissement des plans d'actions internes peut améliorer les conditions des travailleurs et leur rendement, et en vertu de notre enquête, nous avons constaté qu'effectivement le climat du travail au sein de la **CO.G.B de Bejaia** a connu une certaine amélioration rigoureuse à des mesures de prévention. Donc, on est en droit de considérer que notre suggestion théorique est confirmée.

Par ailleurs, en dépit des entraves que nous avons rencontrées, nous avons pu mener notre étude à bon port. Et comme dans toute recherche, il y a toujours une optique bénéfique. notre présent travail nous a profité à plus d'un titre. D'abord, il s'agit d'une initiation à la recherche. De plus, cela nous a permis d'apprendre les préliminaires de la méthodologie de recherche. Enfin, le travail.

En dépit des difficultés, notre recherche était une occasion, pour nous, d'enrichir nos connaissances concernant le travail dans les entreprises algériennes. De la sorte, nous nous sommes familiarisés avec tout ce qui est d'accidents de travail, de prévention, de risques, de formation et de sensibilisation, cette recherche constitue pour nous une opportunité de découvrir le terrain. En effet, après quatre années d'études théoriques, aller sur le terrain et la pratique était primordial pour l'enrichissement de notre conception du monde du travail.

En guise de conclusion, nous pouvons nous permettre de prétendre que l'entreprise Algérienne doit développer ses ressources humaines, en matière de qualification et de compétence, et leurs conditions de travail afin de parvenir au maximum rendement de ses salariés et d'aboutir à ses objectifs visés.

Bibliographie

La liste bibliographique.

I. Les ouvrages méthodologiques :

- ANGERS. Maurice, Initiation pratique à la méthodologie des sciences humaines, éd Casbah, Alger, 1997.
- Grawitz Madeleine, lexique des sciences humaines, édition DALLOZ, Paris, 2000
- GRAWITZ. Madeline, Méthodes des sciences sociales, 11^{eme} éd DALLOZ, Paris, 2001.
- GRAWITZ. Madeline, lexiques des sciences sociales, éd DALLOZ, Paris, 2002.
- GRAVEL Robert J. Guide méthodologique de la recherche, prq Québec 1978.
- JAVEAU Claude, l'enquête par questionnaire, 3^{eme} Ed revue, Parise, 1999.

II. Les ouvrages utilisés pour le thème :

- ALBERT Hounounou, 100 fiches pour comprendre le management, 3^{eme}, éd, Breal, 2011.
- CADIN Loïc et autres, gestion des ressources humaines, 2^{eme}, éd, Dunod, Paris, 2004.
- Citeau Pierre, gestion des ressources humaines, principes généraux, 2eme éd, Armand Cadin, Paris, 1997.
- Eric vatteville, mesure des ressources humaines et gestion de l'entreprise, PP 135,136.
- G.Maury, C. Mull, économie et organisation de l'entreprise, éd Foucher.

- Jeans –Marie Peretti, Ressources humaines et gestion des personnes, 5^{ème} éd, Vuibert.
- Jean-Marie Peretti, ressources humaines, 8^{ème} éd Vuibert.2003.2004. Eric vatteville, **mesure des ressources humaines et gestion de l'entreprise**,
- Jean Pierre Citeau, **gestion des ressources humaines, principes généraux et cas pratiques**, 4^{ème} éd, 2002.
- Kelam, **La prévention de risques professionnels**, Collection « entreprise », P21.
- Kelam, **La prévention des risques professionnels**, collection « entreprise ». www.ccm-communication.com
- La revue canadienne ‘**coup de pouce**’ de mars 1999, section mieux vivre.
- Les Memos, Management, **Théorie des organisations**, éd, dar el othmania, PP18, 19.
- Les MOMOS, management, **théorie des organisations**, éd el dar othmania.
- Les éditions de la chenelière, Inc., 2006, savoir plus : outils et méthodes de travail intellectuel, 2^{ème} éd (Raymond robert Tremblay et xvan Perrier).
- Michel GERVAIS, **conditions physique du travail, de santé et de sécurité de travailleurs**, éd IRSS, Québec, février 2006.
- Pierre Citeau, **gestion des ressources humaines,(principaux généraux et cas pratique)**2eme éd, Armonde, Paris,1997,
- ROUSTANG(GUY), **le travail autrement**, édition bordas, 1982.

III. les dictionnaires :

- BEITON Alain et autres, **dictionnaire des sciences économiques**, éd Armand Colin, Paris, 1991.
- Dictionnaire de sociologie, le Robert
- Dictionnaire sociologiques : AKOUN, André et Ansart, Pierre, **dictionnaire de sociologie**, éd, Roberie, Seuil, Paris 1999.
- Dictionnaire **d'économie et de science sociale**, éd, actualisé, Paris, Juin2002.
- Dictionnaire HACHETTE, éd d'Alger, 1992.
- C.BIALES.M. Baïle, leurien, JL. Rivaud, **dictionnaire d'économie et des faites économiques et sociaux contemporaine**, éd, foncher, Parid, 1999.
- Collecte Microsoft Encarta2009.
- EDICHOFFER.J.R et autres, **Économie d'entreprise (savoir et technique)**, éd NATHANA, Paris, France, 1995.

Les sites internet :

- www.taupi.Ogr/dictionnaire/rendement.Http.
- [F:/condition de travail- wikipédia. htm](http://F:/condition%20de%20travail-wikipedia.htm)
- www.insearch.org

Annexes

Le questionnaire

I. L'identification de l'enquête :

1. Sexe :

- a. masculin b. féminin

2. Age :

- a. Moins de 24 ans b. [24-34 ans [
c. [34-44 ans [d. 44 ans est plus

3. Niveaux d'études :

- a. Analphabète n b. Moyen
c. Primaire d. Secondaire
e. universitaire

4. Situation matrimoniale :

- a. Célibataire b. Marie (e)
c. Divorcé d. Veuf (e)

5. votre statut dans l'entreprise :

- a. Un cadre b. Agent de maitrise
c. Agent d'exécution d. Prés emplois

6. Vous travaillez dans cette entreprise depuis :

- a. Moins de 5ans b. [5-15 ans [
C. Plus de 15 ans

7. Lieu de résidence ?

- a. Urbain b. Périphérique
c. Villageois d. Autres

II. condition de travail :

8. comment vous considérez vos conditions de travail ?

- a. bonnes
- b. moyennes
- c. mauvaises

9. Dans votre travail êtes vous exposé a des risques :

- a. Oui b. Non

Si oui, les quelles..... ?

10. Est ce que vous avez la possibilité de discuté de vos condition de travail ?

- a. Oui b. Non

Si oui, Avec vos supérieurs Avec vos collègues

Avec vos représentants

11. Avez-vous eu un accident durant l'exécution de votre travail ?

- a. Oui b. Non

Si oui combien de fois

12. Existe-t-il des outils ou des équipements préventifs dans votre entreprise ?

- a. Oui b. Non

13. Utilisez vous ces équipements (outils) de protection individuelle (casque, antibruit, masque, gant....) :

- a. Oui b. Non

14. Ya t-il un entretien du matériels afin d'éviter des accidents ?

- a. Oui b. Non

15.êtes vous soumis périodiquement à des contrôles médicaux ?

- a. Oui b. Non

16. Votre entreprise vous a donnée des conditions convenables et vous ne trouvez pas de manque :

- a. Oui b. Non

17. Quelle est la nature de votre travail :

- a. Facile b. Difficile
c. Responsabilité

III. le rendement , la motivation et la satisfaction des salariés :

18. Quel sont les moyens qui vous motivent plus ?

- a. Salaire b. Condition de travail
c. Autres.....

19. votre travail ou votre lieu de travail présente t-il les inconvénients suivants ?

- a. Humidité b. Courant d'aire
c. Saleté d. Absence ou mauvais état des locaux sanitaire

20. A- Avez-vous déjà bénéficié d'une formation menée par l'entreprise ?

- a. Oui b. Non

B. Pensez vous qu'il y'a un changement et adaptation après votre formation ?

- a. Oui b. Non

Si oui, expliquez ?

.....

21. y'a t-il une amélioration des moyens de prévention d'une année a l'autre ?

- a. Oui b. Non

22. y'a-t-il des mesures de prévention concernant votre poste de travail ?

- a. Oui b. Non

23. Pour se rendre sur le milieu de travail, vous vous déplacer :

- a. A pied b. le transport de personnel de l'entreprise
c. Par votre propre véhicule d. Transport en commun
e. Autres

24. votre entreprise vous encourage par quoi ?

- Des primes Des cadeaux Des aides à chaque événement

25. Quel sont les moyens utilisés que prend l'entreprise pour vous informer :

- a. Affichage b. Réunion
c. Journal de l'entreprise d. Autre.....

26. Comment vous évaluez la communication au sein de votre entreprise :

- a. Bonne b. Moyenne
c. Mauvaise

27. Selon vous, quelle sont les améliorations que vous souhaitez être apportées par votre entreprise ?

.....
.....

28. Souhaitez –vous apporte un commentaire ou faire une observation sur vos conditions de travail ?

.....
.....

Fin de questionnaire

Merci de votre collaboration

**Université Abderrahmane Mira de Bejaia
Département de sciences humaines**

Option : organisation et travail

Questionnaire

Thème :

**L'impact des conditions de travail sur le rendement des salariés
Dans une entreprise**

Réalisé par :

- LALI Souhila
- LATRECHE Lamine
- MITUY BAKA Ruben

Encadré par :

M^{er} : MERRI Abdelmoumene

Année universitaire 2012/2013
Université Abderrahmane Mira de Bejaia

Département de sciences humaines

Les étudiants :

LALI Souhila, LATRECHE Lamine, MITUY BAKA Ruben

4^{eme} années licence

Sociologie et démographie option : organisation et travail

Objet : Préparation du mémoire de fin de cycle

Dans le cadre de réalisation de notre rapport de stage de licence en sociologie et démographie option organisation et travail, nous avons jugé utile de réaliser une enquête par sondage, ayant pour objectif :

«L'impact des conditions de travail sur le rendement des salariés »

Pour cela, nous vous saurions grés de bien vouloir répondre à ce questionnaire que nous vous soumettons. Les réponses apportées seront traitées dans un cadre anonyme et nous serviront dans l'atteinte des objectifs de notre étude.

Nous vous remercions pour votre aimable contribution.

Schéma N°3 : L'organigramme de l'entreprise CO.G.B.LABELLE

