

UNIVERSITE ABDERRAHMANE MIRA DE BEJAIA



Faculté des sciences Economiques, Commerciales et des Sciences de Gestion

Département des Sciences de Gestion

MEMOIRE

En vue de l'obtention du diplôme de

MASTER EN SCIENCES DE GESTION

Option : Management des Ressources Humaines

L'INTITULE DU MEMOIRE

**LES CONDITIONS DE TRAVAIL ET LEUR IMPACT SUR LA
PERFORMANCE DES EMPLOYES**

Cas des travailleurs de l'entreprise Cevital Agro-Industrie

Préparé par :

MEKAOUI Wahid

Dirigé par :

Dr. KANDI Nabil

Année universitaire : 2024/2025

Remerciements

Mes remerciements s'adressent

À Dieu d'abord, pour la force et les capacités qu'Il m'a accordées, sans lesquelles je n'aurais pu mener à bien et réussir ce projet.

À mes parents, à ma famille ainsi qu'à mes amis, qui m'ont accompagné de leur soutien constant et de leur aide précieuse durant tout ce parcours.

À Monsieur KANDI Nabil, mon promoteur, pour sa disponibilité et sa contribution plus que précieuse à la réalisation de ce mémoire.

Aux enseignants de la faculté, pour leur rôle essentiel dans la réussite de mes études.

À toutes les personnes qui ont contribué de près ou de loin à la réalisation de ce travail, je tiens à exprimer ma profonde gratitude.

Merci à tous

Dédicaces

Ce travail est dédié...

*à ma famille,
à mes ami(e)s
et à toutes les personnes qui me tiennent à cœur.*

LISTE DES ABREVIATIONS

Liste des abréviations

QVT : Qualité de vie au travail

BTP : Bâtiment et travaux publics

USD : United States Dollar

RSE : Responsabilité Sociétale des Entreprises

SW : South-West

RN : Route Nationale

RH : Ressources Humaines

HSE : Hygiène Sécurité Environnement

CEE : Communauté Économique Européenne

ISO : International Standards for Organization

FSSC : Food Safety System Certification

SPSS : Statistical Package for the Social Sciences

CDD : Contrat à Durée Déterminée

SOMMAIRE

Sommaire

Remerciements	I
Dédicaces	II
Liste des abréviations	III
Sommaire	IV
Introduction générale	1
Chapitre 1 : Conditions de travail et leur impact sur la performance des employés	5
Introduction	5
1. Les conditions de travail	5
2. La performance des employés	6
3. Le lien entre les conditions de travail et la performance des employés	8
Conclusion	9
Chapitre 2 : Conditions de travail et leur impact sur la performance des employés au sein de Cevital Agro-industrie	10
Introduction	10
Section 01 : Présentation de l'organisme d'accueil	10
Section 02 : Présentation de la méthodologie de recherche	13
Section 03 : Analyse et interprétation des résultats	15
Conclusion	29
Conclusion générale	31

INTRODUCTION GENERALE

Introduction générale

Le travail est essentiel à la survie humaine. Depuis toujours, l'homme consacre son énergie physique et mentale pour subvenir à ses besoins. Cependant dès les débuts de la révolution industrielle, les conditions de travail étaient extrêmement pénibles, exposés à des nuisances multiples (fumées, poussières, bruit, températures extrêmes, efforts physiques intenses, stress...), les ouvriers voyaient leur santé se dégrader¹. Ces conditions provoquaient des maladies, une baisse de motivation, une insatisfaction professionnelle, ainsi qu'une hausse de l'absentéisme² et des accidents, mettant parfois leur vie en danger.

Face à cette situation insupportable, les travailleurs ont commencé à revendiquer de meilleures conditions (salaires, horaires, congés, hygiène et sécurité). Ces mobilisations ont poussé les entreprises à prendre des mesures pour réduire les risques professionnels. Entre la fin du 19^{ème} siècle jusqu'aux années 1970, les syndicats ont mené des actions pour améliorer l'environnement de travail, renforcer la sécurité et adapter l'organisation du travail aux évolutions technologiques et aux besoins de flexibilité³.

L'amélioration de la qualité de vie au travail est aujourd'hui reconnue comme un enjeu central pour les entreprises soucieuses de concilier performance économique et bien-être des salariés⁴. Elle regroupe un ensemble de conditions permettant aux employés de s'épanouir dans leur environnement professionnel, en tenant compte à la fois de l'organisation du travail, de la reconnaissance, des relations sociales, de la conciliation vie professionnelle / vie personnelle, ainsi que de la santé physique et mentale⁵.

Une politique de la qualité de vie au travail bien pensée va au-delà de simples avantages ponctuels mais elle implique une démarche globale, participative et continue, intégrée à la stratégie de management. De nombreuses études ont démontré qu'une amélioration de la qualité de vie au travail engendre une motivation accrue, un engagement plus fort, une baisse de

¹ Kutschmann, W. (2024). Le concept de travail entre physique et économie. *Alliage : Culture - Science - Technique*, 83. fihal-04421370f

² Veil, C. (2012). L'absentéisme. *Vulnérabilités au travail : Naissance et actualité de la psychopathologie du travail* (p. 149-174). érès. <https://shs.cairn.info/vulnerabilites-au-travail--9782749233161-page-149?lang=fr>.

³ Citeau J-P. (1994-1997), *Gestion des ressources humaines. Principes généraux et cas pratiques* ». 2^{ème} édition, Armand Colin, Paris.

⁴ Bernard, N. (2019). *Bien-être au travail et performance de l'entreprise : une analyse par les paradoxes*. Gestion et management. Université Grenoble Alpes. Français. ffNNT : 2019GREAG002ff. fftel02461337

⁵ Le berre, C. Quemener, B. (2023). « De nouvelles relations au travail : expression de pratiques durables et/ou énième mode ? » *Question(s) de management*, 42(1), 125-185. <https://doi.org/10.3917/qdm.222.0125>.

l'absentéisme et une meilleure rétention des talents, contribuant ainsi à une performance durable de l'organisation. Elle apparaît alors non seulement comme un facteur de satisfaction individuelle, mais également comme un levier de compétitivité collective dans un contexte de profondes mutations du travail⁶.

Les conditions de travail jouent un rôle fondamental dans la performance des employés, en agissant à la fois sur leur bien-être, leur motivation et leur efficacité opérationnelle. Ce lien repose sur l'idée que des conditions de travail optimales constituent un environnement favorable au développement du potentiel humain, à la réduction des risques psychosociaux et à l'atteinte des objectifs organisationnels⁷.

La performance des employés est fortement influencée par les conditions de travail sur trois plans essentiels. Sur le plan matériel, un environnement physique confortable et bien équipé favorise la concentration et réduit la fatigue, améliorant ainsi la productivité. Sur le plan organisationnel, des éléments comme l'autonomie, la clarté des tâches et la flexibilité renforcent l'engagement et réduisent le stress. Et sur le plan psychosocial, la reconnaissance, les relations sociales positives et le sentiment d'appartenance stimulent la motivation et l'implication. Ainsi, une entreprise qui agit sur ces leviers de manière intégrée peut améliorer durablement la performance de ses collaborateurs⁸.

L'opportunité de ce sujet réside à la fois dans son intérêt scientifique et pratique. Sur le plan scientifique, il s'agit de mieux comprendre les mécanismes par lesquels les facteurs matériels, organisationnels et psychosociaux affectent la motivation, l'engagement et la productivité des employés. Sur le plan pratique, cette connaissance permet aux managers et aux responsables des ressources humaines de concevoir des stratégies adaptées, visant à améliorer la qualité de vie au travail tout en optimisant les résultats organisationnels, notamment dans les secteurs industriels à forte intensité de main-d'œuvre comme Cevital Agro-Industrie de Bejaïa, qui est confronté à des enjeux de fidélisation et de montée en compétences de son effectif.

⁶ Lachmann H., Larose C., & Poussin L. (2014). La qualité de vie au travail : un levier de compétitivité", Rapport ANACT, pp. 1-92.

⁷ Crevier-braud, L. (2016). L'influence de l'environnement de travail sur le bien-être Et la performance au travail : le rôle médiateur des besoins Psychologiques, Thèse Présentée comme exigence partielle du doctorat en psychologie, Université du Québec, Montréal.

⁸ Clot Y. (2010). "Travail et pouvoir d'agir : pour une psychologie du travail orientée vers l'action", Le Travail Humain, Vol. 73, no 1, pp. 9-30.

Pour cela, l'entreprise doit mettre en place des conditions de travail optimales afin de fidéliser ses collaborateurs et de maximiser les compétences de son capital humain. En effet, un environnement professionnel favorable contribue à l'épanouissement des salariés, améliore leur santé et renforce leur efficacité.

La problématique centrale de ce mémoire est : **comment les conditions de travail influencent-elles la performance des employés, et quelles sont les leviers d'action permettant d'optimiser cet impact ?** Cette interrogation guide notre analyse des différentes dimensions des conditions de travail et leurs répercussions directes et indirectes sur la performance individuelle et collective.

Les travaux existants ont largement montré que les conditions de travail, qu'elles soient matérielles, organisationnelles ou psychosociales, ont un effet significatif sur la productivité, la satisfaction au travail et la fidélisation du personnel. Des auteurs comme Maslow (1943) et Herzberg (1959) ont mis en évidence l'importance des besoins humains et des facteurs de motivation dans l'amélioration des performances individuelles. Plus récemment, les approches centrées sur la qualité de vie au travail ont consolidé ces liens, soulignant l'importance d'un environnement professionnel sain et stimulant.

Ce mémoire repose sur les hypothèses suivantes :

- **H1** : Des conditions de travail favorables ont un effet positif sur la performance des employés.
- **H2** : Un sentiment d'intégration et de reconnaissance au travail améliore la satisfaction et la performance des employés.

Afin de vérifier les hypothèses formulées dans le cadre de cette étude, nous avons adopté une démarche méthodologique mixte, combinant à la fois une approche qualitative et quantitative. Dans un premier temps, une recherche documentaire approfondie a été réalisée afin de recenser et d'analyser les principaux apports théoriques et empiriques existants relatifs à notre thématique. Cette revue de la littérature a permis de cerner les fondements conceptuels du lien entre conditions de travail et performance des employés. Dans un second temps, une enquête de terrain a été conduite au sein de l'entreprise Cevital Agro-Industrie, située à Béjaïa. Cette phase empirique s'est traduite par la mise en œuvre d'une enquête quantitative, reposant sur un

questionnaire administré à un échantillon d'employés de l'entreprise. L'objectif de cette enquête était de recueillir les perceptions des travailleurs quant à leurs conditions de travail (environnement, charge, reconnaissance, etc.) et d'analyser l'impact de ces perceptions sur leur niveau de performance au sein de l'organisation. Ce croisement entre l'analyse théorique et l'étude empirique vise à fournir une compréhension approfondie des dynamiques en jeu et à formuler des recommandations adaptées au contexte étudié.

Ce mémoire est structuré en deux chapitres principaux. Le premier chapitre est consacré à l'approche théorique. Il vise à définir de manière rigoureuse les concepts clés mobilisés dans notre étude, à savoir les conditions de travail et la performance des employés. À travers une revue de la littérature, nous analysons les différentes dimensions de ces notions, leurs évolutions dans le contexte organisationnel actuel, ainsi que les principaux travaux académiques ayant mis en évidence les interactions possibles entre elles. Cette partie vise ainsi à poser les bases conceptuelles et à justifier l'intérêt d'étudier l'impact des conditions de travail sur la performance. Le second chapitre, quant à lui, est dédié à l'analyse empirique. Il débute par la présentation du cadre organisationnel de notre étude de terrain, en l'occurrence l'entreprise Cevital Agro-Industrie implantée à Bejaia. Nous y décrivons brièvement son historique, ses principales activités ainsi que son environnement de travail. Ce travail se focalise sur des résultats de l'enquête que nous avons menée auprès d'un échantillon de ses employés. L'analyse des données recueillies nous permet d'évaluer les perceptions des salariés concernant leurs conditions de travail et de mesurer dans quelle mesure ces dernières influencent leur performance au sein de l'entreprise Cevital.

CHAPITRE 1 :

Conditions de travail et leur impact sur la performance des employés

Chapitre 1 : Conditions de travail et leur impact sur la performance des employés

Introduction

La notion de conditions de travail recouvre les aspects matériels, organisationnels et psychosociaux du cadre professionnel. Ces conditions influencent fortement la qualité de vie au travail (QVT) et par ricochet, la performance des salariés¹. Ce chapitre examinera donc successivement la définition et les déterminants des conditions de travail, puis ceux de la performance des employés, avant d'analyser le lien causal entre ces deux dimensions en évaluant l'ampleur de l'impact et les leviers d'action envisageables.

1. Les conditions de travail

1.1 Définition

Les conditions de travail englobent l'ensemble des éléments matériels, organisationnels et psychosociaux qui définissent l'environnement dans lequel un salarié exerce son activité professionnelle. Cela inclut les aspects liés à la santé, à la sécurité, au bien-être, ainsi que les opportunités de développement et les garanties socio-économiques⁹. Les conditions de travail influencent directement la qualité de vie au travail, la santé mentale et physique des employés, et leur performance¹⁰.

1.2 L'importance des conditions de travail

Les conditions de travail constituent un pilier fondamental du fonctionnement des organisations modernes. Elles ne se limitent plus à la conformité réglementaire ou aux aspects matériels mais elles influencent directement le comportement, la motivation et la performance des employés. Un cadre de travail bien structuré, ergonomique et respectueux des besoins humains crée un environnement favorable à l'engagement professionnel, à la stabilité des équipes et à la qualité du travail fourni¹¹.

Les entreprises qui investissent dans l'amélioration des conditions de travail observent des bénéfices multiples à savoir la réduction de l'absentéisme, baisse du turnover, hausse de la productivité et amélioration du climat social. Ce lien entre bien-être au travail et performance

⁹ DARES. (2024). Conditions de travail. In <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/temps-et-conditions-de-travail/conditions-de-travail>

¹⁰ Bernard, N. et Abord de Chatillon, E. (2022). Quand le bien-être au travail rencontre la performance : une analyse des représentations sociales d'assistants sociaux. @GRH, 42(1), 83-114. <https://doi.org/10.3917/grh.042.0083>.

¹¹ Parent-Thirion, A., Fernández-Macías, E., Hurley, J., & Vermeylen, G. (2015). Quatrième enquête européenne sur les conditions de travail, Office des publications de l'Union européenne, Luxembourg.

organisationnelle s'est affirmé comme un facteur stratégique, notamment dans les environnements concurrentiels où la mobilisation du capital humain devient décisive¹². L'importance accordée aux conditions de travail reflète aussi la maturité managériale d'une entreprise, elle traduit une capacité à anticiper les risques psychosociaux, à renforcer l'attractivité de l'organisation, et à créer un cadre propice à l'innovation.

1.3 Les facteurs influençant les conditions de travail

Les conditions de travail sont façonnées par plusieurs facteurs interdépendants. Les facteurs physiques incluent l'ergonomie (mobilier, éclairage, bruit), la sécurité (équipements, prévention des risques) et les conditions environnementales (température, qualité de l'air)¹³. Les facteurs organisationnels englobent la charge de travail, les horaires, l'autonomie et la clarté des rôles. Les facteurs psychosociaux, tels que les relations avec les collègues et les supérieurs, la reconnaissance et le stress lié aux exigences, jouent un rôle déterminant¹⁴. Les facteurs socio-économiques, comme la stabilité de l'emploi et les politiques d'entreprise, influencent également le bien-être des travailleurs. Les recherches soulignent que ces éléments, lorsqu'ils sont mal gérés, augmentent les risques de troubles physiques et mentaux¹⁵.

2. La performance des employés

2.1 Définition

La performance des employés définit l'ensemble des résultats obtenus par un salarié dans l'accomplissement de ses missions, mesurés à travers l'atteinte des objectifs organisationnels. elle englobe des critères quantitatifs, comme la productivité et le respect des délais, ainsi que des aspects qualitatifs, tels que la qualité du travail, la collaboration et l'innovation¹⁶. La performance dépend des compétences individuelles, de la motivation et du soutien organisationnel, jouant un rôle clé dans la compétitivité des entreprises¹⁷.

¹² Taoussi, G. (2025). Analyse de l'influence du bien-être sur la performance au travail : étude empirique auprès des salariés du secteur automobile au Maroc, *Revue Économie, Gestion et Société* Vol 1, N°44. In <https://revues.imist.ma/index.php/REGS/article/download/54954/28357/155113>

¹³ BIT. (2001 <https://www.ilo.org/fr/media/270601/download>). Les facteurs ambiants sur le lieu de travail, Recueil de directives pratiques du BIT, Genève. In <https://www.iloencyclopaedia.org/fr/part-v-77965/psychosocial-and-organizational-factors/item/9-psychosocial-and-organizational-factors>

¹⁴ OIT. (2011). Facteurs psychosociaux et organisationnels,

¹⁵ INRS. (2021). Risques psycho-sociaux, Santé et sécurité au travail. In <https://www.inrs.fr/risques/psychosociaux/facteurs-risques.html>

¹⁶ Aubert, N., & Roux-Dufort, C. (2009). "Performance et engagement au travail : une relation dynamique", *Revue française de gestion*. Vol. 35, n° 194, p. 115-130.

¹⁷ Ferdi K. (2023). L'impact de la motivation du personnel sur la performance de l'entreprise CAS : La Société Nationale d'Assurance (SAA) l'Agence de N'gaoous, ESGEN, Mémoire de fin de cycle en vue de l'obtention du diplôme de Master Spécialité : Audit et Contrôle de Gestion.

2.2 Rôle de la performance

La performance des employés est cruciale pour la réussite organisationnelle, impactant la productivité, la qualité des services et la compétitivité. Elle favorise l'innovation, réduit les coûts liés aux inefficacités et renforce l'engagement des salariés. Une performance soutient également la satisfaction des clients et la pérennité de l'entreprise¹⁸. Promouvoir la performance nécessite des formations ciblées et un management transparent. Reconnaître les contributions des employés et fixer des objectifs clairs stimulent leur motivation. Les entreprises devraient utiliser des évaluations participatives pour aligner les performances individuelles sur les priorités stratégiques¹⁹.

2.3 Les déterminants de la performance

La performance des employés dépend de plusieurs éléments majeurs, classés ainsi :

- **Déterminants individuels :**
 - Compétences et motivation ;
 - Santé physique et mentale.
- **Déterminants organisationnels :**
 - Ressources et leadership ;
 - Objectifs clairs et feedback.
- **Déterminants psychosociaux :**
 - Relations et reconnaissance ;
 - Équilibre travail-vie personnelle.
- **Déterminants contextuels :**
 - Stabilité économique ;
 - Culture d'entreprise.

Les entreprises peuvent maximiser la performance des salariés et sa négligence induit à réduire leur engagement et leur efficacité²⁰.

¹⁸ Aubert, N., & Roux-Dufort, C. (2009). "Performance et engagement au travail : une relation dynamique", *Revue française de gestion*. Vol. 35, n° 194, p. 115-130.

¹⁹ Louche, C. (2007). "Performance et organisation : les clés du succès individuel", *Revue française de gestion*. Vol. 33, n° 173, p. 65-80.

²⁰ Nathalie, B. Bien-être au travail et performance de l'entreprise : une analyse par les paradoxes. *Gestion et management*. Université Grenoble Alpes, 2019. Français. ffNNT : 2019GREAG002ff. fftel02461337f

3. Le lien entre les conditions de travail et la performance des employés

3.1 Nature de l'impact des conditions de travail sur la performance

Les conditions de travail influencent la performance des employés de manière directe et indirecte. Un environnement matériel optimal, tel qu'un espace bien aménagé et ergonomique, améliore la concentration et la productivité. L'organisation du travail, notamment la répartition des tâches, l'autonomie et la flexibilité, joue également un rôle clé en réduisant le stress et en favorisant l'engagement des salariés²¹. En revanche, des conditions de travail défavorables comme un environnement bruyant ou une charge de travail excessive peuvent nuire à la santé mentale et physique des employés, entraînant du stress et de l'absentéisme. Le climat social, incluant la reconnaissance et la culture organisationnelle, a aussi un impact majeur sur la motivation et la performance. Un environnement de travail positif stimule la productivité, tandis qu'un environnement toxique ou sans reconnaissance peut entraîner une démotivation²². L'impact des conditions de travail sur la performance est complexe, un bon environnement et une organisation efficace favorisent la productivité, tandis que des conditions nuisibles peuvent affecter négativement les résultats.

3.2 Ampleur et conséquences de cet impact

L'impact touche à la fois l'individu, le collectif et l'organisation. Lorsqu'elles sont favorables, les conditions de travail peuvent considérablement améliorer la productivité, réduire l'absentéisme, renforcer l'implication des salariés et favoriser un climat social sain. Cela se traduit par de meilleurs résultats, une plus grande rétention du personnel, et une amélioration de l'image de l'entreprise²³. À l'inverse, des conditions de travail dégradées peuvent avoir des conséquences lourdes. Elles entraînent une baisse de motivation, une augmentation du stress, des conflits internes, une détérioration de la santé des employés, et par conséquent, une diminution significative de la performance. Sur le long terme, cela peut générer des coûts importants liés au turnover, à l'absentéisme, voire à des contentieux juridiques²⁴. Ainsi, l'ampleur de cet impact est non seulement individuelle mais aussi organisationnelle et économique. Il s'agit d'un levier stratégique que les entreprises doivent prendre en compte pour assurer leur pérennité et leur compétitivité.

²¹ Limon D. & Vayre É. (2008). Conditions de travail et performance au travail : une relation complexe, *Le Travail Humain*, Vol. 71, no 1, pp. 1-22.

²² Clot, Y. (2010). *Le travail à cœur : pour en finir avec les risques psychosociaux*. La Découverte, Paris.

²³ RHPartners. (2024). L'impact du climat organisationnel sur la performance, Qualité de vie et santé au travail. In <https://www.rh-partners.com/limpact-du-climat-organisationnel-sur-la-performance/>

²⁴ San Martino, L. (2023). Pression à la performance et Hôpital : quels risques sur le mal-être ? Le cas des sages-femmes. *Management & Sciences Sociales*, 34(1), 39-55. <https://doi.org/10.3917/mss.034.0039>.

3.3 Solutions pour optimiser l'impact positivement

Pour optimiser positivement l'impact des conditions de travail sur la performance, il convient d'articuler quatre leviers complémentaires :

- **Premièrement**, instaurer une communication interne dynamique via des réunions participatives, des enquêtes de climat et des plateformes de feedback, renforce la transparence et l'adhésion aux décisions.
- **Deuxièmement**, développer la flexibilité organisationnelle en déployant des modalités de travail hybrides (télétravail partiel, horaires modulables), tout en clarifiant les responsabilités et les objectifs, permet d'accroître l'autonomie et la gestion du temps.
- **Troisièmement**, instaurer un système de reconnaissance (plans de carrière, primes de performance, encouragements), soutient la motivation et valorise les contributions individuelles²⁵.
- **Quatrièmement**, engager les salariés dans une démarche d'amélioration continue de leur environnement de travail (groupes de travail sur l'ergonomie, ateliers de co-conception des procès, comités QVT) garantit des solutions adaptées, renforce le sentiment d'appartenance et assure un pilotage collaboratif des initiatives.

Conclusion

La littérature converge à montrer que des conditions de travail optimales (matérielles, organisationnelles et psychosociales) agissent comme un levier sur la performance individuelle. Un environnement favorable accroît ainsi la motivation, l'engagement et l'efficacité au travail, tandis que des conditions dégradées entraînent à l'inverse une baisse de productivité et des coûts indirects (absentéisme, turn-over...etc.) Pour optimiser cet impact positif, il apparaît nécessaire d'agir globalement sur l'ergonomie des postes, la répartition des charges et la qualité du management (facteurs abordés précédemment). Promouvoir un cadre de travail sécurisant et stimulant, via des mesures préventives, une organisation du travail clarifiée et une reconnaissance adaptée permet de maximiser la performance individuelle et organisationnelle²⁶.

²⁵ FuturRH. (2023). L'amélioration des conditions de travail de ses salariés <https://www.futur-rh.fr/amelioration-conditions-travail/>

²⁶ Saoussany, A. (2018). La performance individuelle au travail : ses déterminants et sa mesure. Revue du Contrôle de la Comptabilité et de l'Audit, No 6 : In <https://journals.indexcopernicus.com/api/file/viewByFileId/374758.pdf>

CHAPITRE 2 :

**Conditions de travail et leur impact
sur la performance des employés au
sein de Cevital Agro-industrie**

Chapitre 2 : Conditions de travail et leur impact sur la performance des employés au sein de Cevital Agro-industrie

Introduction

Comme nous l'avons vu dans le chapitre précédent, les conditions de travail impactent fortement la performance des employés, et pour bien concrétiser notre étude, nous enchaînerons avec un deuxième chapitre sur une étude de cas menée au sein de l'entreprise Cevital Agro-Industrie, située à Bejaia. Nous allons en premier lieu faire une présentation générale de l'entreprise, puis nous procéderons à la méthode de recherche à laquelle nous avons opté, et pour terminer nous procéderons à l'analyse du questionnaire et donnerons un constat général sur les conditions de travail de Cevital Agro-Industrie et leur impact sur la performance des employés.

Section 01 : Présentation de l'organisme d'accueil

Cevital est un groupe industriel familial algérien, créé en 1971, qui s'est imposé comme le premier acteur privé diversifié du pays (agro-alimentaire, sidérurgie, logistique, BTP, électroménager), pesant 4 milliards de dollars de chiffre d'affaires, 18 000 employés, et 26 filiales sur trois continents. Cevital Agro-Industrie est une filiale du groupe Cevital, née en 1998, implantée sur 45 000 m² au port de Bejaïa, concentre la plupart des méga-unités de production de sucre, huiles, margarines, boissons et silos, avec des capacités de raffinage de 2 millions de tonnes de sucre par an et 570 000 t/an d'huile, faisant d'elle la plus grande raffinerie de sucre au monde et d'huile en Afrique.

1. Le groupe Cevital

1.1 Chiffres clés

Le Groupe Cevital génère un chiffre d'affaires de 4 milliards USD, emploie 18 000 collaborateurs et regroupe 26 filiales réparties sur trois continents. Il se distingue comme le 1er groupe privé algérien, le 1er exportateur hors hydrocarbure et le 1er employeur privé du pays. L'agro-industrie demeure son cœur de métier, positionnant Cevital comme le 1er groupe agro-industriel d'Afrique.

1.2 Historique et évolutions

Issad Rebrab fonde le groupe en 1971 comme petite entreprise familiale d'agro-transformation, avec pour ambition de contribuer à l'essor industriel de l'Algérie.

Chapitre 2 : Conditions de travail et leur impact sur la performance des employés au sein de Cevital Agro-industrie

Dans les années 1990, Cevital se diversifie dans la production sucrière et les corps gras, érigeant ses premières raffineries et consolidant son leadership national. En 1998, la création de Cevital Agro-Industrie inaugure la première unité privée de raffinage d'huile du pays et transforme l'Algérie d'importateur à exportateur de produits. Au cours des années 2000, la branche logistique Numilog et la filiale immobilière Cevital Entreprises voient le jour pour soutenir l'expansion industrielle. Entre 2014 et 2015, Cevital acquiert le groupe électroménager Brandt et crée la division sidérurgique Metalsider, illustrant sa stratégie de diversification à forte valeur ajoutée.

1.3 Gouvernance et organisation

La structure familiale (Issad Rebrab et ses cinq enfants) reste actionnaire majoritaire, tandis que le conseil d'administration, ouvert aux membres indépendants depuis 2009, renforce la transparence et la pérennité. Le comité exécutif supervise cinq pôles : agro-industrie, sidérurgie, électroménager, BTP/immobilier et logistique, favorisant les synergies tout en préservant l'autonomie de chaque entité. Depuis 2022, Malik Rebrab assure la présidence-directrice générale, poursuivant la vision d'internationalisation et d'intégration verticale initiée par son père.

1.4 Stratégie et responsabilité sociale

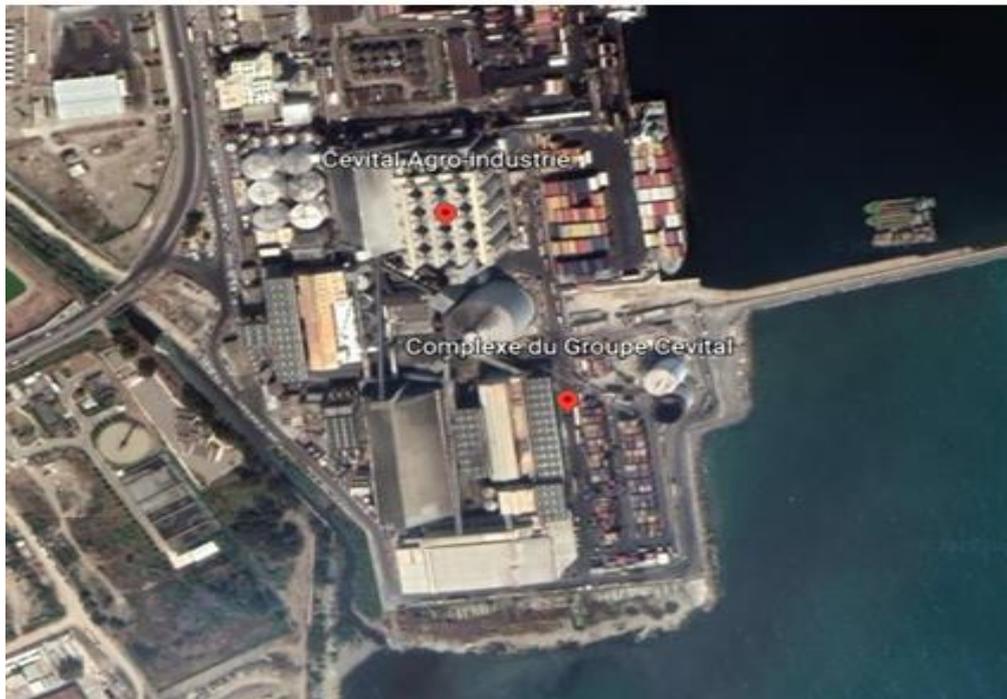
Cevital mise sur une intégration verticale (de la matière première à la distribution) pour maîtriser coûts, qualité et volumes. La robotisation, la co-localisation des ateliers et l'optimisation logistique sont au cœur de sa compétitivité prix et qualité. Engagé en RSE, le groupe a reçu en 2022 le Prix algérien de la qualité, soulignant son management performant et son impact socio-économique local.

2. Cevital Agro-Industrie

2.1 Implantation et infrastructures

Créée en 1998, l'usine est installée aux extrémités du port de Bejaïa (3 km SW de la ville) sur 45 000 m², bénéficiant d'un accès direct aux quais, à l'aéroport et à la RN 26. Le complexe comprend un terminal de déchargement de 2 000 t/h (le plus important du bassin Méditerranée) et des silos portuaires d'une capacité de 182 000 t/an.

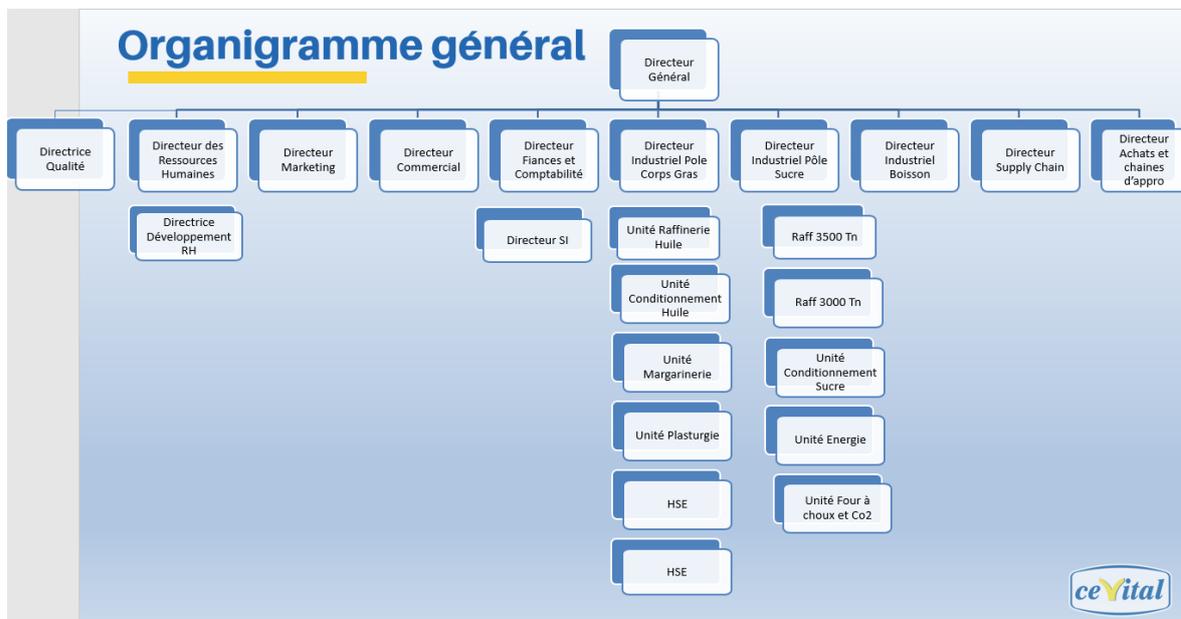
Figure n°1 : Localisation de l'organisme d'accueil



Source : Google Maps

2.2 L'organigramme général de l'entreprise

Figure n°2 : Organigramme de l'entreprise Cevital agro-industrie



Source : Document interne de l'entreprise

2.3 Capacités de production et unités

Cevital Agro-Industrie dispose de deux raffineries de sucre (respectivement 3 000 t/j et 3 500 t/j), d'une raffinerie d'huile (2 100 t/j), d'une margarinerie (180 000 t/an) et d'unités de boissons (3 000 000 bouteilles/jour) et jus (600 000/jour). On y trouve aussi une conserverie (tomates et confitures 80 t/j) et une unité de sucre liquide (210 000 t/an de matière sèche), assurant une offre large et intégrée.

2.4 Gammes de produits et certifications

Le sucre blanc est conforme aux normes CEE N°2 et certifié ISO 22000, ISO 9001, ISO 45001, FSSC 22000 V5.1 et Halal. Les marques d'huiles (Fleurial, Elio, Matina) bénéficient d'un processus de raffinage automatisé et de silos dédiés, gage de constance et de traçabilité. Les jus Tchina et l'eau Lalla Khedidja (2 700 t/j) répondent aux exigences de qualité et de naturalité, attestées par des certifications ISO et labels locaux. Les sauces et condiments (FOODY'S, Elio, Fleurial) viennent compléter l'assortiment, adapté aux besoins des marchés africains et méditerranéens.

2.5 Marchés et exportations

Avec une capacité nationale de 1 800 t/j d'huile pour un besoin de 1 200 t/j, l'excédent de 600 t/j est exporté vers l'Europe, le Maghreb, le Moyen-Orient et l'Afrique de l'Ouest. Les partenariats avec des groupes internationaux (Coca-Cola, Ferrero Rocher) attestent de la confiance accordée à la qualité industrielle de Cevital.

2.6 Enjeux sociaux et environnementaux

L'usine de Bejaïa emploie plusieurs milliers de salariés directs et indirects, avec des programmes de formation continue et de sécurité renforcée pour prévenir les accidents. Dans une logique de développement durable, le site investit dans le traitement des eaux, la valorisation des sous-produits et l'efficacité énergétique, en lien avec des partenaires techniques internationaux. La reconnaissance par le Prix algérien de la qualité 2022 souligne l'excellence du système de management et l'engagement social de Cevital Agro-Industrie.

Section 2 : Présentation de la méthodologie de recherche

Tout travail scientifique se termine par une analyse et une interprétation des informations recueillies lors de la recherche, pour cela dans cette section, nous faisons une présentation des

données que nous avons obtenues au cours de notre enquête a Cevital agro-industrie, une analyse et une interprétation des résultats.

1. Présentation de l'enquête

L'enquête a été mise en place pour dresser un portrait précis des conditions de travail au sein de l'unité Cevital Agro-Industrie de Bejaia et établir leur lien avec la performance des salariés. Réalisée entre février et mars 2025, elle s'appuie sur un questionnaire structuré diffusé à 80 collaborateurs, représentatifs de l'ensemble des services et niveaux hiérarchiques. Cette démarche, fondée sur un échantillonnage aléatoire simple garantit la fiabilité des réponses. Les données ainsi collectées seront ensuite exploitées via SPSS pour produire des analyses descriptives et visuelles claires.

2. Objectifs de l'enquête

Cette étude vise à analyser, au sein de l'entreprise Cevital Agro-Industrie, l'impact des conditions de travail sur la performance des employés. Plus précisément :

- Concevoir l'état actuel des conditions de travail chez Cevital Agro-Industrie (environnement, moyens matériels, organisation du travail...).
- Identifier les facteurs qui font varier ces conditions et évaluent sur la performance des salariés.
- Vérifier l'hypothèse selon laquelle un sentiment d'intégration et de reconnaissance au travail améliore la satisfaction et la performance des employés.

3. Population et échantillonnage

- **Population cible :** L'ensemble des collaborateurs de l'unité Cevital Agro-Industrie de Bejaïa, tous services et niveaux hiérarchiques confondus.
- **Période de terrain :** février–mars 2025.
- **Taille et couverture de l'échantillon :** 80 questionnaires distribués, avec 62 réponses valides obtenues, représentant ainsi 3% de l'effectif total de l'entreprise.
- **Méthode d'échantillonnage :** Échantillonnage aléatoire simple, afin d'assurer une représentation de chaque catégorie de personnel
- **Critères d'inclusion/exclusion :** Inclus des employés en poste depuis au moins 6 mois, afin qu'ils aient une expérience suffisante du fonctionnement de l'usine, et exclus des stagiaires et personnes en CDD de moins de 6 mois.

4. Traitement et analyse des données

- **Logiciel utilisé :** Tous les questionnaires ont été saisis et traités à l'aide du logiciel SPSS.
- **Analyses descriptives :** Fréquences % pour chaque item afin de décrire la répartition des perceptions sur les conditions de travail (environnement, matériel, organisation...) sous forme de tableaux simples (en pourcentages).
- **Représentations graphiques :** Répartition des réponses sur tableaux et diagrammes en camembert pour bien visualiser les résultats.

Section 03 : Analyse et interprétation des résultats

1. Exploration de l'échantillon

1.1 Composition de l'échantillon en fonction de l'âge

Le tableau ci-dessous nous fournit des données sur la composition de notre échantillon concerné par l'étude en fonction des tranches d'âge.

Tableau n°1 : La répartition des enquêtés selon l'âge

		Effectif	En %
Age	[20-30 ans[19	30,6%
	[30-40[20	32,3%
	[40-50[19	30,6%
	[50-60[4	6,5%
	Total	62	100,0%

Source : réalisé par nos soins à partir des résultats de l'enquête

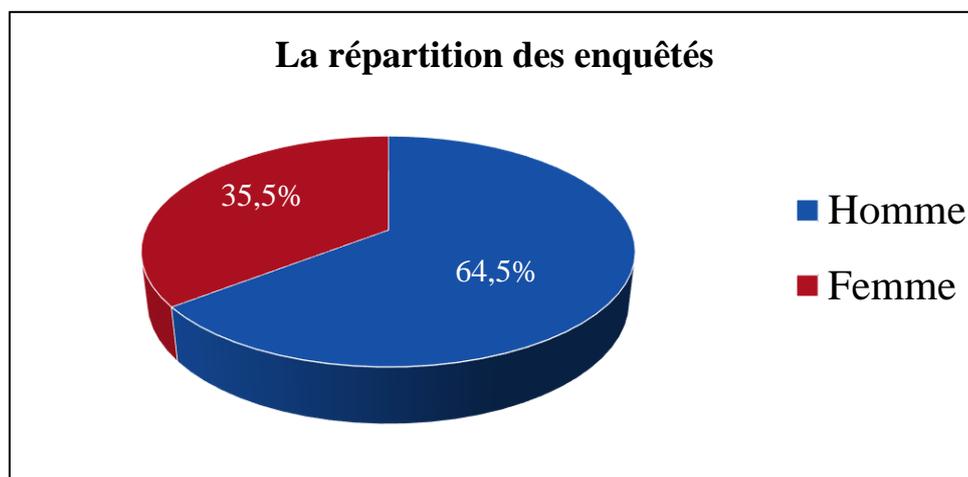
L'enquête révèle que les salariés de Cevital Agro-industrie sont majoritairement jeunes, avec 93,5% âgés de 20 à 50 ans. La répartition est équilibrée entre les tranches 20-30 ans (30,6%), 30-40 ans (32,3%) et 40-50 ans (30,6%), tandis que seulement 6,5% ont entre 50 et 60 ans. Cette jeunesse de la main-d'œuvre présente des atouts importants : dynamisme, adaptabilité aux nouvelles technologies et forte motivation pour le développement professionnel. Cependant, elle implique aussi des défis, notamment un besoin accru de formation et d'encadrement pour garantir la stabilité et éviter un turnover élevé. La faible proportion de salariés de plus de 50 ans suggère soit un renouvellement générationnel en cours, soit une politique de recrutement ciblant spécifiquement les jeunes profils. Pour optimiser cette situation, l'entreprise gagnerait à renforcer ses programmes de formation continue et à

développer des perspectives de carrière afin de capitaliser sur le potentiel de ses jeunes collaborateurs tout en maintenant une certaine stabilité organisationnelle.

1.2 Composition de l'échantillon en fonction du sexe

Au sein de Cevital Agro-industrie, le personnel féminin est principalement affecté aux tâches administratives, tandis que le personnel masculin est présent dans tous les secteurs d'activité. La figure suivante montre la répartition de notre échantillon par genre.

Figure n°3 : la répartition des enquêtés selon le genre



Source : réalisé par nos soins à partir des résultats de l'enquête

L'étude met en évidence une forte prédominance masculine dans l'entreprise, avec 64,5% d'hommes contre 35,5% de femmes, liée aux métiers industriels souvent perçus comme physiquement exigeants et majoritairement occupés par des hommes, tandis que les femmes se retrouvent surtout dans les fonctions administratives. Cette répartition pose des questions d'équité professionnelle, notamment sur les possibilités d'évolution des femmes vers des postes à responsabilité, et impacte la dynamique collective et le sentiment d'inclusion. Pour améliorer la situation, l'entreprise devrait promouvoir la mixité via des actions ciblées comme la révision des recrutements, la sensibilisation aux biais inconscients, et des programmes de mentorat, ce qui bénéficierait à la fois au climat social et à la performance.

1.3 Composition de l'échantillon en fonction du niveau d'étude

La question vise à savoir le niveau d'instruction des répondants, le tableau suivant nous donne une idée générale sur l'échantillon concerné par l'étude en matière du niveau d'étude.

Tableau n°2 : Répartition des enquêtés selon le niveau d’instruction

		Effectif	En %
Niveau d'étude	Primaire	0	0%
	Secondaire	13	21%
	Lycien	16	25,8%
	Universitaire	33	53,2%
	Total	62	100%

Source : réalisé par nos soins à partir des résultats de l’enquête

Les résultats montrent que plus de la moitié des employés interrogés (53,2%) possèdent un niveau universitaire, 25,8% un niveau lycéen, et 21% un niveau secondaire. Aucun des salariés enquêtés ne possède uniquement un niveau d’instruction primaire. Cette forte proportion de salariés diplômés du supérieur reflète la politique de recrutement de l’entreprise axée sur les qualifications, ce qui peut représenter un atout pour l’organisation. Un niveau d’instruction élevé est souvent associé à une meilleure capacité d’adaptation, une compréhension plus rapide des consignes techniques, et une plus grande autonomie dans la réalisation des tâches. Cela peut également faciliter l’intégration des innovations, la gestion de la qualité, ou encore la mise en œuvre de méthodes de travail plus efficaces. L’absence totale d’employés ayant uniquement un niveau primaire montre que Cevital Agro-industrie mise sur un personnel relativement instruit, probablement en lien avec les exigences des postes proposés. Cela peut aussi favoriser un climat organisationnel plus stable, car les salariés diplômés ont souvent des attentes plus claires vis-à-vis de leur carrière et des conditions de travail.

1.4 Composition de l’échantillon en fonction des catégories socioprofessionnelles

Dans la distribution de notre questionnaire, on a essayé de toucher aux différentes catégories socioprofessionnelles, le tableau suivant nous donne une idée générale sur l’échantillon concerné par catégories socioprofessionnelles.

Tableau n°3 : Répartition des enquêtés selon les catégories

		Effectif	En %
Catégories socioprofessionnelles	Cadres	28	45,2%
	Agents de maîtrise	21	33,8%
	Agents d’exécution	13	21%
	Total	62	100%

Source : réalisé par nos soins à partir des résultats de l’enquête

Chapitre 2 : Conditions de travail et leur impact sur la performance des employés au sein de Cevital Agro-industrie

L'analyse montre que la majorité des salariés interrogés sont des cadres (45,2%), suivis par les agents de maîtrise (33,8%) et les agents d'exécution avec 21%. Cette répartition indique que Cevital Agro-industrie compte beaucoup sur les profils d'encadrement pour gérer et organiser ses activités. La forte présence de cadres reflète une organisation hiérarchisée et des besoins importants en gestion, planification et coordination. Les agents de maîtrise jouent un rôle important entre la direction et les opérateurs, en assurant la transmission des consignes et le suivi du travail. La part plus faible des agents d'exécution peut s'expliquer par une concentration de l'enquête sur des services à plus forte valeur ajoutée (bureau, encadrement, etc.), mais ces agents restent essentiels pour la réalisation des tâches opérationnelles. Cette structure montre une montée en compétences, mais souligne aussi le besoin d'une bonne coordination et communication dans l'entreprise.

2. Réponses relatives aux conditions de travail

2.1 La nature des relations entretenue avec les responsables

Le tableau ci-dessous présente l'évaluation par les salariés de leurs relations avec leurs responsables, selon le sexe.

Tableau n°4 : La nature des relations entretenue avec les responsables selon le sexe

		Sexe					
		Homme		Femme		Total	
		Effectif	En %	Effectif	En %	Effectif	En %
Nature des relations avec les responsables	Bonnes	33	82,5%	17	77,3%	50	80,6%
	Moyennes	6	15%	2	9,1%	8	12,9%
	Mauvaises	1	2,5%	3	13,6%	4	6,5%

Source : réalisé par nos soins à partir des résultats de l'enquête

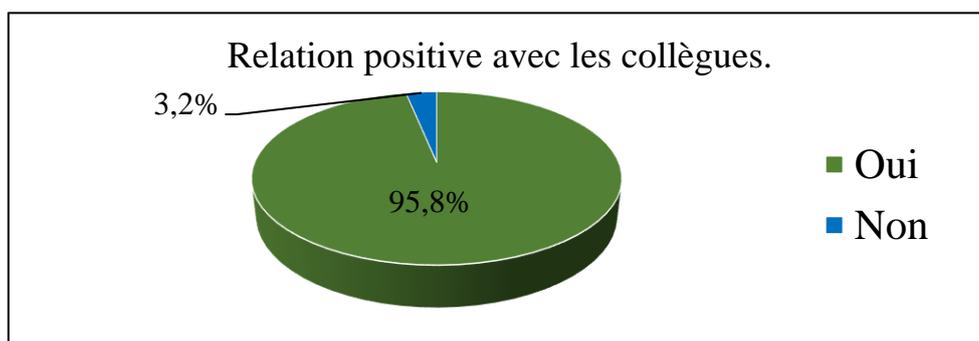
L'enquête montre une perception globalement positive des relations entre les employés et leur hiérarchie. En effet, 80,6% des salariés interrogés déclarent entretenir de bonnes relations avec leurs supérieurs, tandis que 12,9% les jugent moyennes et seulement 6,5% les considèrent comme mauvaises. Lorsqu'on observe les résultats selon le genre, un léger écart apparaît : 82,5% des hommes se déclarent satisfaits de leurs relations hiérarchiques, contre 77,3% des femmes. Parallèlement 13,6% des femmes perçoivent ces relations comme mauvaises, contre seulement 2,5% des hommes. Cette différence de perception peut s'expliquer par des facteurs liés à la répartition des rôles, à la culture d'entreprise, ou à la manière dont les responsables interagissent selon les services ou les fonctions occupées. Elle

met en lumière l'importance de veiller à une équité managériale, afin que chacun, quel que soit son genre, bénéficie d'un encadrement de qualité. Dans l'ensemble, la majorité des employés semble évoluer dans un climat hiérarchique sain, ce qui est favorable à la motivation, à la communication et à l'efficacité du travail. La présence d'une minorité insatisfaite (notamment parmi les femmes) souligne la nécessité d'une attention particulière à l'uniformité des pratiques managériales, pour prévenir les sentiments d'exclusion ou d'injustice.

2.2 Les relations avec les collègues

Nous avons posé la question aux employés s'ils entretenaient de bonnes relations avec leurs collègues. La figure suivante présente les résultats.

Figure n°4: les relations avec les collègues



Source : réalisé par nos soins à partir des résultats de l'enquête

L'étude montre que 95,8% des employés estiment avoir de bonnes relations avec leurs collègues, contre seulement 3,2% qui ont un avis négatif. Cela reflète un climat de travail globalement sain, fondé sur la solidarité, l'entraide et la coopération. Ce type d'ambiance facilite le travail en équipe, améliore la communication et renforce le sentiment d'appartenance à l'entreprise. Selon la pyramide de Maslow, de bonnes relations interpersonnelles répondent au besoin d'appartenance, un facteur clé de stabilité, de motivation et d'implication des salariés. Ce résultat peut s'expliquer, chez Cevital Agro-industrie, par une culture d'entreprise axée sur le collectif et le respect mutuel, notamment dans les services administratifs où le travail en groupe est central. La proximité hiérarchique et les interactions fréquentes dans ces services favorisent également la création de liens positifs entre collègues. À la fois il faut rester attentif aux quelques personnes qui vivent des relations difficiles, car cela peut cacher des tensions ou un isolement, l'entreprise devrait donc encourager les échanges entre collègues pour préserver cette bonne ambiance.

2.3 Médecin du travail

Dans Le tableau ci-dessous nous présentons les résultats de la question posée sur les visites périodiques auprès du médecin du travail.

Tableau n°5 : Visites périodiques auprès du médecin de travail

		Effectif	En %
Visites périodiques auprès du médecin de travail	Oui	62	100,0%
	Non	0	0,0%
	Total	62	100,0%

Source : réalisé par nos soins à partir des résultats de l'enquête

Tous les salariés interrogés (100%) ont déclaré avoir fait leur visite médicale périodique, le résultat montre que Cevital Agro-industrie respecte bien ses obligations en matière de santé au travail. Ce suivi médical permet de vérifier que les employés sont en bonne condition pour leur poste, de prévenir les risques, et d'éviter des problèmes de santé. Il reflète une bonne politique de prévention, qui aide à réduire l'absentéisme, à améliorer le bien-être des salariés et à soutenir leur performance.

2.4 Les risques physiques

Ce titre met en lumière les principaux risques physiques auxquels les employés sont exposés dans leur environnement de travail.

Tableau n°6 : Les risques physiques

		Effectif	En %
Porter ou déplacer de lourdes charges	Néant	47	75,8%
	Oui	15	24,2%
	Total	62	100,0%
Position pénible ou fatigante	Néant	54	87,1%
	Oui	8	12,9%
	Total	62	100,0%
Mouvements douloureux ou fatigants	Néant	42	67,7%
	Oui	20	32,3%
	Total	62	100,0%
Subir des secousses ou des vibrations	Néant	62	100,0%
	Oui	0	0,0%
	Total	62	100,0%
Posture longue face à l'écran de l'ordinateur	Néant	13	21,0%
	Oui	49	79,0%
	Total	62	100,0%

Source : réalisé par nos soins à partir des résultats de l'enquête

Chapitre 2 : Conditions de travail et leur impact sur la performance des employés au sein de Cevital Agro-industrie

Les résultats du tableau montrent que certains employés de Cevital Agro-industrie sont exposés à des risques physiques, même si la majorité travaille dans des conditions globalement bien contrôlées. 24,2 % portent des charges lourdes, 12,9% occupent des positions fatigantes, et 32,3% font des mouvements douloureux, ce qui peut provoquer des douleurs ou des troubles musculo-squelettiques sur le long terme, Ces contraintes sont surtout dues à la nature industrielle de l'entreprise, avec des activités de production et de manutention. Aucun salarié n'est exposé aux vibrations, ce qui est positif et montre une bonne gestion des équipements. Par contre, 79% passent beaucoup de temps devant un écran, notamment dans les services administratifs et de supervision, ce qui peut causer fatigue visuelle, douleurs cervicales et troubles posturaux. Il est donc essentiel pour l'entreprise de renforcer la prévention en matière d'ergonomie, en équipant les postes de travail avec du matériel adapté (sièges ergonomiques, supports d'écran, souris confortables, etc.), et en encourageant des pauses régulières pour limiter les effets de la fatigue physique.

2.5 Les risques environnementaux

Ce titre met en lumière les principaux risques des nuisances environnementales auxquels les employés sont exposés dans leur environnement de travail.

Tableau n°7 : Les risques environnementaux

		Effectif	En %
Saleté	Néant	51	82,3%
	Oui	11	17,7%
	Total	62	100,0%
Humidité	Néant	53	85,5%
	Oui	9	14,5%
	Total	62	100,0%
Courants d'air	Néant	51	82,3%
	Oui	11	17,7%
	Total	62	100,0%
Mauvaises odeurs	Néant	37	59,7%
	Oui	25	40,3%
	Total	62	100,0%
Température	Néant	38	61,3%
	Oui	24	38,7%
	Total	62	100,0%
Bruit	Néant	7	11,3%
	Oui	55	88,7%
	Total	62	100,0%

Source : réalisé par nos soins à partir des résultats de l'enquête

Chapitre 2 : Conditions de travail et leur impact sur la performance des employés au sein de Cevital Agro-industrie

Les résultats montrent que l'environnement de travail chez Cevital Agro-industrie est globalement satisfaisant. Peu de salariés signalent des problèmes de saleté (17,7%), d'humidité (14,5%) ou de mauvaises odeurs (24,1%), ce qui indique une bonne hygiène générale dans les locaux. Deux points importants à souligner. Le premier, 38,7% des employés trouvent la température inconfortable. Cela peut s'expliquer par la nature des activités industrielles de l'entreprise, où certaines zones de production dégagent beaucoup de chaleur, ou au contraire, sont peu chauffées en hiver. Le deuxième, c'est que 79% des salariés se plaignent du bruit, un problème fréquent dans les environnements de production, notamment en présence de machines tournantes, de lignes de conditionnement ou d'équipements lourds. Le bruit excessif peut provoquer du stress, nuire à la concentration et, à long terme, affecter la santé auditive. Il peut aussi entraîner des tensions entre collègues en rendant la communication plus difficile. De son côté, une température mal régulée peut réduire le confort, la vigilance, et donc la performance des salariés.

Même si les conditions sont globalement bonnes, Cevital Agro-industrie gagnerait à mieux maîtriser ces facteurs en installant des systèmes de ventilation et de climatisation plus efficaces, ainsi que des solutions pour limiter le bruit dans les zones sensibles tels que l'installation de dispositifs d'isolation acoustique dans les zones les plus bruyantes. Ces améliorations contribueraient à renforcer le bien-être et l'efficacité des employés.

2.6 La reconnaissance des responsables

Ce titre reflète la perception qu'ont les employés du soutien de leur hiérarchie et permet d'évaluer si les managers valorisent le travail et les contributions de leurs équipes. Nous avons donc demandé aux collaborateurs de l'entreprise s'ils se sentent considérés par leur responsable direct.

Tableau n°8 : Reconnaissance des responsables

Reconnaissance des responsables	Oui	47	75,8%
	Non	15	24,2%
	Total	62	100,0%

Source : réalisé par nos soins à partir des résultats de l'enquête

L'analyse montre que 75,8% des salariés se sentent reconnus par leur responsable direct, ce qui reflète une valorisation positive malgré les exigences propres au secteur industriel. Cette reconnaissance favorise l'engagement, essentiel dans un environnement où les tâches sont

Chapitre 2 : Conditions de travail et leur impact sur la performance des employés au sein de Cevital Agro-industrie

souvent complexes et demandent rigueur et organisation. Parallèlement, près d'un quart des employés ne se sentent pas suffisamment reconnus. Cette situation peut s'expliquer par un management parfois focalisé sur la productivité, laissant peu de temps aux responsables pour un suivi personnalisé. La communication peut aussi être moins efficace dans certains services, surtout ceux éloignés des centres de décision, ce qui limite les retours positifs et la valorisation. Pour remédier à cela, Cevital Agro-industrie gagnerait à encourager ses managers à renforcer la reconnaissance par des feedbacks réguliers, des encouragements, et l'attribution de responsabilités. Ces actions aideraient à améliorer la motivation, le climat social et la performance globale de l'entreprise.

2.7 Intégration à l'entreprise

Nous avons demandé aux employés de Cevital Agro-industrie s'ils ressentaient un sentiment d'intégration dans leur entreprise, le tableau ci-dessous présente les résultats obtenus.

Tableau n°9 : Intégration à l'entreprise

		Effectif	En %
Intégration à l'entreprise	Oui	62	100,0%
	Non	0	0,0%
	Total	62	100,0%

Source : réalisé par nos soins à partir des résultats de l'enquête

L'analyse montre que tous les salariés interrogés (100%) se sentent intégrés, un résultat remarquable qui témoigne des efforts concrets de l'entreprise en matière d'accueil et d'inclusion. Cette intégration réussie s'explique notamment par les procédures d'accueil bien structurées, les formations d'intégration organisées pour les nouveaux employés, et une communication interne régulière et transparente de l'organisation. Ainsi que la culture d'entreprise qui valorise fortement l'esprit d'équipe et la collaboration, ce qui renforce le sentiment d'appartenance. Pour préserver cette dynamique positive, Cevital agro-industrie doit continuer à encourager ces bonnes pratiques, en veillant à maintenir une communication ouverte entre tous les niveaux hiérarchiques et en s'assurant que chaque salarié se sente écouté et impliqué dans la vie de l'entreprise.

2.8 Aménagement du poste

Nous avons demandé aux employés de l'entreprise s'ils avaient déjà demandé un aménagement de leur poste de travail afin d'améliorer leurs conditions de travail.

Tableau n°10 : Aménagement du poste

		Effectif	En %
Aménagement du poste et condition de travail	Oui	19	30,6%
	Non	43	69,4%
	Total	62	100,0%

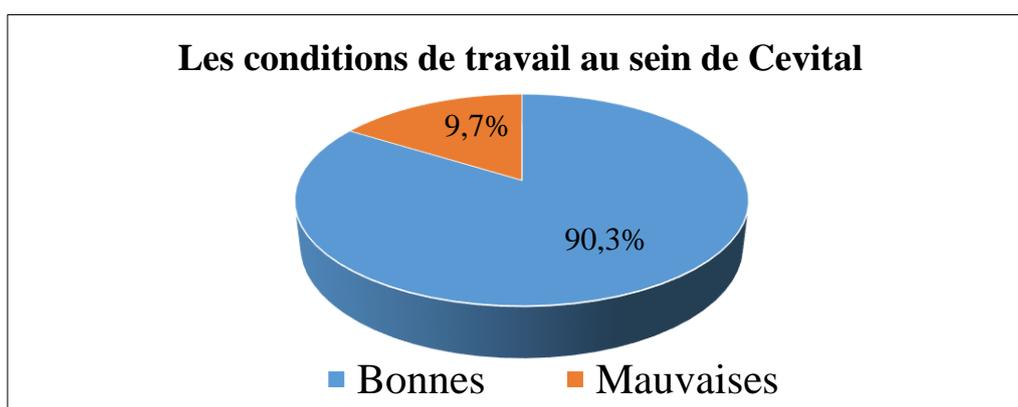
Source : réalisé par nos soins à partir des résultats de l'enquête

Les résultats indiquent que 30,6% des salariés ont déjà demandé un aménagement de leur poste de travail, ce qui montre une certaine ouverture de l'entreprise à l'écoute des besoins des employés. Ces demandes portent souvent sur l'ergonomie, la charge de travail ou les outils, reflétant un souci d'améliorer le confort et la performance, et près de 70% n'ont jamais formulé de demande, ce qui peut indiquer soit une satisfaction générale, soit un manque d'information ou de confiance envers les dispositifs internes. Pour mieux répondre à ces enjeux, Cevital Agro-Industrie pourrait renforcer la sensibilisation des salariés à leurs droits et simplifier les procédures de demande d'aménagement. Un meilleur aménagement des postes peut non seulement améliorer la santé et le confort des employés, mais aussi avoir un impact direct sur leur motivation et leur efficacité.

2.9 La nature des conditions de travail

Afin d'avoir une vision générale des conditions de travail au sein de Cevital Agro-industrie, nous avons interrogé les employés sur leur perception de ces conditions dans l'entreprise.

Figure n°5: La nature des conditions de travail



Source : réalisé par nos soins à partir des résultats de l'enquête

Le diagramme montre que 90,3% des employés considèrent que leurs conditions de travail sont bonnes, contre seulement 9,7% qui les jugent mauvaises. Ces chiffres confirment les

Chapitre 2 : Conditions de travail et leur impact sur la performance des employés au sein de Cevital Agro-industrie

analyses précédentes, qui mettaient déjà en évidence un climat de travail globalement favorable (bonne ambiance entre collègues, relations hiérarchiques majoritairement positives, faible exposition aux risques physiques, exposition modérée aux risques environnementaux, respect des visites médicales, et intégration réussie), ce qui constitue un véritable levier de performance durable pour Cevital Agro-industrie. Cette majorité indique que l'entreprise offre un environnement globalement favorable, tant sur le plan matériel que social et organisationnel. Cela reflète une gestion des ressources humaines efficace, favorisant la motivation et à la performance. La minorité d'employés insatisfaits (9,7%) invite toutefois à rester vigilants. Il serait pertinent d'identifier les causes spécifiques de cette insatisfaction afin de mettre en place des actions correctives ciblées.

3. Réponses relatives à la performance

3.1 Conditions de travail et performance

Le tableau ci-dessous présente les résultats d'une question posée aux employés concernant les conditions de travail si elles sont réunies pour une exécution performante de leurs tâches. Les réponses sont réparties selon la catégorie socioprofessionnelle.

Tableau n°11 : Conditions de travail et performance

		Catégorie socioprofessionnelle							
		Cadre		Agent de maîtrise		Exécution		Total	
		Effectif	En %	Effectif	En %	Effectif	En %	Effectif	En %
Conditions de travail	Oui	25	89,30%	17	81%	10	76,90%	52	83,90%
	Non	3	10,70%	4	19%	3	23,10%	10	16,10%
	Total	28	100%	21	100%	13	100%	62	100%

Source : réalisé par nos soins à partir des résultats de l'enquête

Ses résultats indiquent que 83,9% des employés estiment que leurs conditions de travail permettent une performance optimale, contre 16,1% qui expriment le contraire. Ce résultat témoigne d'une perception largement positive de l'environnement professionnel au sein de Cevital Agro-industrie. Lorsqu'on observe les réponses par catégorie socioprofessionnelle, on note que 89,3% des cadres partagent cette position, contre 81% des agents de maîtrise et 76,9% des agents d'exécution. Ces écarts suggèrent que plus la position hiérarchique est élevée, plus la perception des conditions favorables à la performance est forte, probablement en lien avec un meilleur accès aux ressources, à l'autonomie ou à des conditions de travail plus confortables. Ces données confirment les tendances relevées dans les autres analyses :

l'environnement de travail est globalement bien perçu, mais des efforts peuvent être envisagés pour améliorer les conditions des agents d'exécution, afin de réduire les disparités et soutenir la performance de manière plus uniforme.

3.2 Corrélation entre bonnes conditions de travail et un rendement individuel et collectif

Nous avons demandé aux employés de l'entreprise s'il existait une corrélation entre de bonnes conditions de travail et le rendement individuel et collectif, le tableau ci-dessous présente les résultats.

Tableau n°12 : Corrélation entre bonnes conditions de travail et rendement

		Effectif	En %
Corrélation entre bonnes conditions de travail et un rendement individuel et collectif	Oui	53	85,5%
	Non	9	14,5%
	Total	62	100,0%

Source : réalisé par nos soins à partir des résultats de l'enquête

Selon les résultats, 85,5% des employés estiment qu'il existe un lien entre de bonnes conditions de travail et un rendement à la fois individuel et collectif, tandis que 14,5% ne partagent pas cette opinion. Cette large majorité confirme que les employés de Cevital Agro-industrie sont conscients que leur productivité dépend en grande partie des conditions dans lesquelles ils exercent leurs fonctions. Ce résultat s'inscrit dans la continuité des analyses précédentes, qui mettent en évidence un cadre de travail globalement favorable, contribuant à l'implication et à l'efficacité au sein de l'entreprise.

3.3 Compétences correspondent aux poste

Nous avons demandé aux employés de l'entreprise si leurs compétences correspondaient au poste occupé au sein de l'entreprise, Le tableau ci-dessous présente les résultats.

Tableau n°13 : Compétences correspondent au poste

		Effectif	En %
Compétences correspondent au poste	Oui	57	91,9%
	Non	5	8,1%
	Total	62	100,0%

Source : réalisé par nos soins à partir des résultats de l'enquête

Chapitre 2 : Conditions de travail et leur impact sur la performance des employés au sein de Cevital Agro-industrie

Selon les résultats, 91,9% des employés estiment que leurs compétences sont en adéquation avec le poste qu'ils occupent, tandis que 8,1% ne partagent pas cet avis. Ce taux élevé reflète une bonne gestion des ressources humaines au sein de Cevital Agro-industrie, où les profils semblent bien positionnés par rapport aux missions confiées. Cela favorise l'efficacité, l'autonomie et le sentiment de légitimité des salariés dans leur travail quotidien. Cette adéquation contribue à la limitation des erreurs, réduit le besoin de supervision constante et renforce la motivation. Ce résultat confirme les tendances précédentes, notamment en matière de satisfaction au travail et de perception positive des conditions professionnelles.

3.4 L'état de santé physique et morale au travail

L'état de santé physique et morale au travail constitue un indicateur clé de la performance des collaborateurs au sein d'une entreprise, nous avons demandé aux employés s'ils se sentent en bonne santé dans leur milieu professionnel, le tableau ci-dessous présente les résultats.

Tableau n°14 : Etat de santé physique et morale dans le milieu professionnel

		Effectif	En %
Etat de santé physique et morale dans le milieu professionnel	Oui	58	93,5%
	Non	4	6,5%
	Total	62	100%

Source : réalisé par nos soins à partir des résultats de l'enquête

Les résultats indiquent que 93,5% des employés de Cevital Agro-industrie se perçoivent en bonne santé physique et mentale dans leur environnement de travail, tandis que 6,5% déclarent le contraire. Ce niveau élevé de bien-être témoigne encore une fois d'un cadre professionnel favorable au sein de Cevital agro-industrie, où les conditions de travail semblent contribuer efficacement à la santé globale des salariés. Une bonne santé physique et psychologique est essentielle non seulement pour le bien-être individuel, mais aussi pour la performance collective, en réduisant l'absentéisme et en améliorant la motivation.

D'un autre côté, une minorité déclare un mauvais état de santé, elle ne doit pas être négligée, car cela pourrait révéler des problématiques spécifiques liées au stress, à la surcharge ou à d'autres facteurs professionnels. Il est donc important que Cevital Agro-industrie continue à surveiller ces indicateurs et à renforcer ses politiques de prévention et d'accompagnement.

3.5 Changement du poste de travail et productivité

Nous avons demandé aux employés de l'entreprise s'ils avaient déjà demandé à changer de poste de travail pour être plus productifs. Le tableau ci-dessous présente les résultats.

Tableau n°15 : Changement du poste de travail et productivité

Changement du poste de travail et productivité		Effectif	En %
	Oui	20	32,3%
	Non	42	67,7%
Total	62	100%	

Source : réalisé par nos soins à partir des résultats de l'enquête

Les résultats montrent que 32,3% des employés ont déjà demandé à changer de poste pour être plus productifs, tandis que 67,7% ne l'ont jamais fait. Bien que les conditions de travail au sein de Cevital Agro-industrie soient bonnes, comme nous l'avons vu dans les analyses précédentes, une partie des salariés, sans doute parmi les plus ambitieux, cherche à adapter leur poste pour mieux répondre à leurs besoins et progresser dans leur travail. Ce besoin peut venir de l'organisation du travail ou de l'aménagement du poste. Ces résultats montrent que l'entreprise doit continuer à être attentive aux demandes de ses salariés et à faciliter les mobilités internes quand c'est nécessaire. Cela permet de garder les employés motivés, ambitieux, productifs et en bonne santé

3.6 Salaire et efforts fournis

Le salaire est la principale source de motivation pour la plupart des employés. Nous avons donc demandé aux salariés de l'entreprise si leur rémunération était équitable par rapport aux efforts fournis.

Tableau n°16 : Salaire et efforts fournis

Salaire et efforts fournis		Effectif	En %
	Oui	39	62,9%
	Non	23	37,1%
Total	62	100%	

Source : réalisé par nos soins à partir des résultats de l'enquête

Les résultats montrent que 62,9% des salariés estiment que leur rémunération est équitable par rapport aux efforts qu'ils fournissent. La politique salariale de Cevital Agro-industrie est globalement perçue comme juste, ce qui contribue à la motivation et à l'engagement des employés. Or, il est possible que certains de ceux qui se déclarent insatisfaits aient des attentes

salariales plus élevées, parfois difficiles à satisfaire dans le cadre des contraintes économiques de l'entreprise. Cette situation souligne l'importance pour Cevital de maintenir une communication transparente sur les critères de rémunération et d'explorer les autres formes de reconnaissance non financières.

3.7 Satisfaction du rendement

Pour conclure on a demandé aux employés s'ils sont satisfaits du travail qu'ils accomplissent au sein de l'entreprise.

Tableau n°17 : satisfaction du rendement

		Effectif	En %
Satisfaction du rendement	Oui	49	79%
	Non	13	21%
	Total	62	100,%

Source : réalisé par nos soins à partir des résultats de l'enquête

Les résultats montrent que 79% des employés déclarent être satisfaits du travail qu'ils accomplissent au sein de l'entreprise, tandis que 21% ne partagent pas cet avis.

Cette majorité confirme le bon niveau de motivation et d'engagement des salariés chez Cevital Agro-industrie, ce qui est un facteur important pour la performance globale de l'entreprise. La satisfaction au travail reflète souvent un équilibre entre les missions confiées, la reconnaissance reçue et les conditions de travail. La présence de 21% d'employés insatisfaits invite l'entreprise à s'interroger sur les causes possibles de ce mécontentement. Cela peut provenir de la nature des tâches, du manque de perspectives d'évolution, ou d'un besoin de reconnaissance plus marqué. Pour renforcer l'implication de tous les travailleurs, il est essentiel que Cevital Agro-industrie continue à améliorer les aspects susceptibles d'être appréciés sur leur satisfaction.

Conclusion

L'enquête menée à Cevital Agro-Industrie montre que les conditions de travail y sont globalement favorables à l'exécution optimale des tâches et qu'il existe une corrélation positive entre ces conditions et la performance des employés. Les salariés évoluent dans un environnement propre, bien aéré, et bénéficient d'un fort sentiment d'intégration et de reconnaissance, ce qui soutient leur motivation et leur rendement. Toutefois, les nuisances liées au bruit et aux longues postures devant l'écran méritent une attention particulière pour

Chapitre 2 : Conditions de travail et leur impact sur la performance des employés au sein de Cevital Agro-industrie

préserver la santé et l'efficacité. Les résultats confirment que les collaborateurs percevant de bonnes conditions de travail affichent une performance supérieure, comme l'illustre le cas de Cevital Agro-Industrie, soulignant l'importance stratégique d'investir continuellement dans l'amélioration de l'environnement professionnel pour renforcer la productivité de l'organisation.

CONCLUSION GENERALE

Conclusion générale

La recherche académique souligne que les conditions de travail, dans leurs dimensions matérielles, organisationnelles et psychosociales, exercent un rôle déterminant sur la performance des employés. Des installations et équipements adaptés (conditions matérielles), une organisation du travail efficace et équitable (conditions organisationnelles) ainsi qu'un climat social positif et favorable (conditions psychosociales) contribuent à améliorer l'efficacité opérationnelle, la qualité du travail fourni et l'engagement des salariés. En d'autres termes, un cadre de travail optimisé renforce la motivation, réduit la fatigue et le stress, et favorise la concentration, ce qui se traduit par de meilleurs résultats en termes de productivité et de qualité.

Les résultats de l'enquête quantitative menée auprès des salariés de Cevital Agro-Industrie confirment ces apports théoriques. La première hypothèse (H1), qui posait qu'un environnement de travail favorable a un effet positif sur la performance des employés, est largement validée : 90,3% des employés jugent leurs conditions de travail satisfaisantes (figure n°5) et 83,9% considèrent que ces conditions leur permettent d'exécuter leurs tâches de manière performante (tableau n°11). Cette corrélation positive se trouve renforcée par le fait que 85,5% des répondants établissent un lien direct entre bonnes conditions de travail et amélioration du rendement individuel et collectif (tableau n°12). Cet effet bénéfique s'explique notamment par la position de leader qu'occupe Cevital dans son secteur agro-industriel et sa réussite industrielle. Ces éléments illustrent l'efficacité de son approche organisationnelle et confirment empiriquement la validité du lien entre de bonnes conditions de travail et la performance collective.

La deuxième hypothèse (H2), formulée selon laquelle Un sentiment d'intégration et de reconnaissance au travail améliore la satisfaction et la performance des employés, se trouve également corroborée par les données : 100% des salariés se sentent intégrés au sein de l'entreprise (tableau n°9) et 95,8% entretiennent de bonnes relations avec leurs collègues (figure n°4). De plus, 75,8% des employés déclarent se sentir reconnus par leur responsable direct (tableau n°8) et 80,6% jugent leurs relations hiérarchiques bonnes (tableau n°4). Ainsi que 79% des répondants se disent satisfaits du travail qu'ils accomplissent (tableau n°17) et 91,9% estiment que leurs compétences correspondent parfaitement à leur poste, favorisant ainsi leur performance (tableau n°13). Cette corrélation positive s'explique notamment par la

culture d'inclusion et de valorisation pratiquée chez Cevital, qui renforce l'engagement individuel et la performance collective. Ces éléments illustrent l'importance du sentiment d'appartenance et de reconnaissance dans l'efficacité organisationnelle et confirment empiriquement la validité du lien entre intégration, reconnaissance et performance des employés.

Ces conclusions ont des implications pratiques importantes pour la gestion des ressources humaines chez Cevital Agro-Industrie et plus largement, dans toute organisation soucieuse de sa performance. Elles suggèrent que l'amélioration continue des conditions de travail doit être considérée comme un véritable levier stratégique de compétitivité. Cela implique d'investir de manière permanente dans le confort matériel (modernisation des équipements, ergonomie...), dans une organisation du travail équitable (répartition équilibrée des charges, processus clairs...) et dans la qualité du climat psychosocial (communication ouverte, reconnaissance du travail...). De telles mesures tendent à renforcer l'engagement des employés et à réduire l'absentéisme et le turnover, améliorant ainsi de manière durable la compétitivité de l'entreprise.

La réussite de Cevital, leader dans son secteur agro-industriel, se présente à ce titre comme un modèle convaincant, démontrant que l'optimisation des conditions de travail et le développement des compétences des salariés sont des leviers essentiels de la performance individuelle et collective de l'entreprise.

BIBLIOGRAPHIE

Bibliographie

1. Aubert, N., & Roux-Dufort, C. (2009). "Performance et engagement au travail : une relation dynamique", *Revue française de gestion*. Vol. 35, n° 194, p. 115-130.
2. Aubert, N., & Roux-Dufort, C. (2009). "Performance et engagement au travail : une relation dynamique", *Revue française de gestion*. Vol. 35, n° 194, p. 115-130.
3. Bernard, N. (2019). *Bien-être au travail et performance de l'entreprise : une analyse par les paradoxes*. Gestion et management. Université Grenoble Alpes. Français. ffNNT : 2019GREAG002ff. fftel02461337
4. Bernard, N. et Abord de Chatillon, E. (2022). Quand le bien-être au travail rencontre la performance : une analyse des représentations sociales d'assistants sociaux. @GRH, 42(1), 83-114. <https://doi.org/10.3917/grh.042.0083>.
5. Citeau J-P. (1994-1997), *Gestion des ressources humaines. Principes généraux et cas pratiques* ». 2^{ème} édition, Armand Colin, Paris.
6. Clot Y. (2010). "Travail et pouvoir d'agir : pour une psychologie du travail orientée vers l'action", *Le Travail Humain*, Vol. 73, no 1, pp. 9-30.
7. Clot, Y. (2010). *Le travail à cœur : pour en finir avec les risques psychosociaux*. La Découverte, Paris.
8. Crevier-braud, L. (2016). *L'influence de l'environnement de travail sur le bien-être Et la performance au travail : le rôle médiateur des besoins Psychologiques*, Thèse Présentée comme exigence partielle du doctorat en psychologie, Université du Québec, Montréal.
9. DARES. (2024). Conditions de travail. In <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/temps-et-conditions-de-travail/conditions-de-travail>
10. Ferdi K. (2023). *L'impact de la motivation du personnel sur la performance de l'entreprise CAS : La Société Nationale d'Assurance (SAA) l'Agence de N'gaous, ESGEN, Mémoire de fin de cycle en vue de l'obtention du diplôme de Master Spécialité : Audit et Contrôle de Gestion*.
11. Kutschmann, W. (2024). *Le concept de travail entre physique et économie. Alliage : Culture - Science - Technique*, 83. ffhal-04421370f
12. Lachmann H., Larose C., & Poussin L. (2014). *La qualité de vie au travail : un levier de compétitivité*", Rapport ANACT, pp. 1-92.
13. Le berre, C. Quemener B, (2023). « De nouvelles relations au travail : expression de pratiques durables et/ou énième mode ? » *Question(s) de management*, 42(1), 125-185. <https://doi.org/10.3917/qdm.222.0125>.
14. Limon D. & Vayre É. (2008). *Conditions de travail et performance au travail : une relation complexe*, *Le Travail Humain*, Vol. 71, no 1, pp. 1-22.
15. Louche, C. (2007). "Performance et organisation : les clés du succès individuel", *Revue française de gestion*. Vol. 33, n° 173, p. 65-80.
16. Nathalie, B. *Bien-être au travail et performance de l'entreprise : une analyse par les paradoxes*. Gestion et management. Université Grenoble Alpes, 2019. Français. ffNNT : 2019GREAG002ff. fftel02461337f
17. OIT. (2011). *Facteurs psychosociaux et organisationnels*,
18. Parent-Thirion, A., Fernández-Macías, E., Hurley, J., & Vermeylen, G. (2015). *Quatrième enquête européenne sur les conditions de travail*, Office des publications de l'Union européenne, Luxembourg.

19. San Martino, L. (2023). Pression à la performance et Hôpital : quels risques sur le mal-être ? Le cas des sages-femmes. *Management & Sciences Sociales*, 34(1), 39-55. <https://doi.org/10.3917/mss.034.0039>.
20. Saoussany, A. (2018). La performance individuelle au travail : ses déterminants et sa mesure. *Revue du Contrôle de la Comptabilité et de l'Audit*, No 6 : In <https://journals.indexcopernicus.com/api/file/viewByFileId/374758.pdf>
21. Taoussi, G. (2025). Analyse de l'influence du bien-être sur la performance au travail : étude empirique auprès des salariés du secteur automobile au Maroc, *Revue Économie, Gestion et Société* Vol 1, N°44. In <https://revues.imist.ma/index.php/REGS/article/download/54954/28357/155113>
22. Veil, C. (2012). L'absentéisme. Vulnérabilités au travail : Naissance et actualité de la psychopathologie du travail (p. 149-174). érès. <https://shs.cairn.info/vulnerabilites-au-travail--9782749233161-page-149?lang=fr>.
23. BIT. (2001 <https://www.ilo.org/fr/media/270601/download>). Les facteurs ambiants sur le lieu de travail, Recueil de directives pratiques du BIT, Genève. In <https://www.iloencyclopaedia.org/fr/part-v-77965/psychosocial-and-organizational-factors/item/9-psychosocial-and-organizational-factors>
24. FuturRH. (2023). L'amélioration des conditions de travail de ses salariés <https://www.futur-rh.fr/amelioration-conditions-travail/>
25. INRS. (2021). Risques psycho-sociaux, Santé et sécurité au travail. In <https://www.inrs.fr/risques/psychosociaux/facteurs-risques.html>
26. RHPartners. (2024). L'impact du climat organisationnel sur la performance, Qualité de vie et santé au travail. In <https://www.rh-partners.com/limpact-du-climat-organisationnel-sur-la-performance/>

ANNEXES

Annexes

Annexe 1 : Questionnaire d'enquête



Faculté des Sciences Economiques, Commerciales et des Sciences de Gestion

Département des Sciences de Gestion

Option : Management des Ressources Humaines

Enquête sur les conditions de travail des salariés de l'entreprise Cevital Agro-industrie de Bejaia

Cette enquête s'inscrit dans le cadre d'un travail universitaire et à des fins de recherche. L'enquête s'adresse aux travailleurs de l'entreprise Cevital Agro-industrie
Les données recueillies dans le cadre de cette enquête contribueront à la gestion des conditions de travail en entreprises.
Les informations que vous allez apporter à ce questionnaire seront totalement confidentielles et ne seront traitées que de façon anonyme.

Date de l'enquête :

Nom de l'enquêteur : MEKAOUI Wahid

I. Les données personnelles :

1. Age :

- [20-30]
- [30-40]
- [40-50]
- [50_60]

2. Sexe :

- Masculin
- Féminin

3. Niveau d'instruction :

- Primaires
- Secondaire
- Lycée
- Université

4. Ancienneté en nombre d'années de travail :

- De 1 à 5 ans
- De 5 à 10 ans
- Plus de 10ans

II. Les données sur le poste occupé :

5. Catégorie socioprofessionnelle :

- Cadre
- Agent de maîtrise
- Agent d'exécution

6. Sur quelles bases avez-vous été recruté ? :

- Qualifications et aptitudes

Relations sociales

Remplacement d'un père retraité ou décédé

7. Pensez-vous que vos compétences correspondent au poste occupé ? :

Oui

Non

8. Quelle est la nature des relations avec vos responsables ? :

Bonnes

Moyennes

Mauvaises

9. Avez-vous de bonnes relations avec vos collègues ? :

Oui

Non

III. Les conditions de travail :

10. Les conditions de travail sont-elles réunies pour une exécution performante de vos tâches ? :

Oui

Non

11. L'exécution de votre travail impose-t-il ? :

Porter ou déplacer de lourdes charges

Rester longtemps dans une position pénible ou fatigante

Effectuer des mouvements douloureux ou fatigants

Subir des secousses ou des vibrations

Rester longtemps devant l'écran de l'ordinateur

12. Votre lieu de travail présente l'un de ces gênes ? :

Saleté

Humidité

Courant d'air

Mauvaises odeurs

Température

Bruit

13. Y a-t-il des visites périodiques auprès du médecin de travail ? :

Oui

Non

14. Dans le cadre de travail, faites-vous des propositions pour revendiquer l'amélioration de vos conditions de travail ? :

Oui

Non

15. Est-ce que votre entreprise prend en compte votre avis dans sa politique d'amélioration des conditions de travail ? :

Oui

Non

16. Est-ce que votre rémunération est équitable par rapport aux efforts fournis. ? :

Oui

Non

17. La réalité des conditions de travail où vous travaillez répond beaucoup plus aux :

Objectifs personnels

Objectifs de l'entreprise

18. Êtes-vous satisfait de votre travail ? :

Oui

Non

19. Avez-vous déjà demandé qu'on vous change votre poste de travail pour être plus productifs ? :

Oui

Non

20. Avez-vous déjà demandé qu'on aménage votre poste de travail, pour que vous soyez dans de meilleures conditions de travail ? :

Oui

Non

21. Ressentez-vous de la considération de la part de vos responsables directs ? :

Oui

Non

22. Vous sentez-vous intégré dans votre entreprise ? :

Oui

Non

23. Comment sont-elles les conditions de travail à Cevital ? :

Bonnes

Mauvaises

24. Y a-t-il selon vous une corrélation entre : bonnes conditions de travail et un rendement individuel et collectif plus efficace des travailleurs ? :

Oui

Non

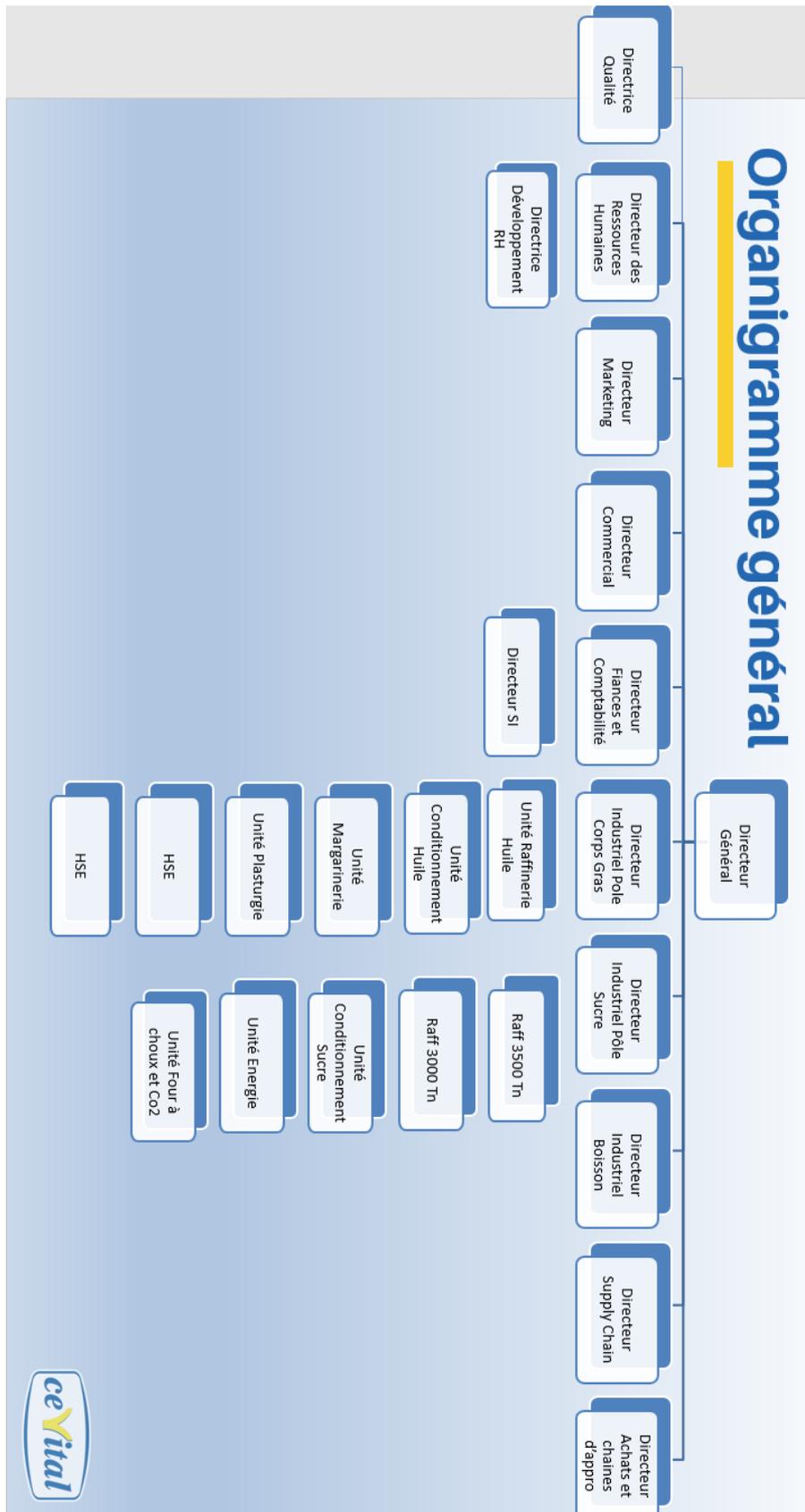
25. Êtes-vous en bonne santé physique et morale dans le milieu professionnel ? :

Oui

Non

Merci pour votre collaboration.

Annexe 2 : L'organigramme général de l'entreprise Cevital Agro-industrie



LISTE DES ILLUSTRATIONS

Liste des illustrations

Liste des tableaux

Tableau n°1 : La répartition des enquêtés selon l'âge	15
Tableau n°2 : Répartition des enquêtés selon le niveau d'instruction	17
Tableau n°3 : Répartition des enquêtés selon les catégories	17
Tableau n°4 : La nature des relations entretenue avec les responsables selon le sexe	18
Tableau n°5 : Visites périodiques auprès du médecin de travail	20
Tableau n°6 : Les risques physiques	20
Tableau n°7 : Les risques environnementaux	21
Tableau n°8 : Reconnaissance des responsables	22
Tableau n°9 : Intégration à l'entreprise	23
Tableau n°10 : Aménagement du poste	24
Tableau n°11 : Conditions de travail et performance	25
Tableau n°12 : Corrélacion entre bonnes conditions de travail et rendement	26
Tableau n°13 : Compétences correspondent au poste	26
Tableau n°14 : Etat de santé physique et morale dans le milieu professionnel	27
Tableau n°15 : Changement du poste de travail et productivité	28
Tableau n°16 : Salaire et efforts fournis	28
Tableau n°17 : satisfaction du rendement	29

Liste des figures

Figure n°1 : Localisation de l'organisme d'accueil	12
Figure n°2 : Organigramme de l'entreprise Cevital agro-industrie	12
Figure n°3 : la répartition des enquêtés selon le genre	16
Figure n°4: les relations avec les collègues	19
Figure n°5: La nature des conditions de travail	24

TABLE DES MATIERES

Tables des matières

Remerciements	I
Dédicaces	II
Liste des abréviations	III
Sommaire	IV
Introduction générale	1
Chapitre 1 : Conditions de travail et leur impact sur la performance des employés	5
Introduction	5
1. Les conditions de travail	5
1.1 Définition	5
1.2 L'importance des conditions de travail	5
1.3 Les facteurs influençant les conditions de travail	6
2. La performance des employés	6
2.1 Définition	6
2.2 Rôle de la performance	7
2.3 Les déterminant de la performance	7
3. Le lien entre les conditions de travail et la performance des employés	8
3.1 Nature de l'impact des conditions de travail sur la performance	8
3.2 Ampleur et conséquences de cet impact	8
3.3 Solutions pour optimiser l'impact positivement	9
Conclusion	9
Chapitre 2 : Conditions de travail et leur impact sur la performance des employés au sein de Cevital Agro-industrie	10
Introduction	10
Section 01 : Présentation de l'organisme d'accueil	10
1. Le groupe Cevital	10
1.1 Chiffres clés	10
1.2 Historique et évolution	10
1.3 Gouvernance et organisation	11
1.4 Stratégie et responsabilité social	11
2. Cevital Agro-industrie	11
2.1 Implantation et infrastructures	11
2.2 Organigramme général de l'entreprise	12
2.3 Capacités de production et unités	13
2.4 Gamme de produits et certifications	13
2.5 Marchés et exportations	13
2.6 Enjeux sociaux et environnementaux	13
Section 02 : Présentation de la méthodologie de recherche	13
1. Présentation de l'enquête	14
2. Objectif de l'enquête	14
3. Population et échantillonnage	14
4. Traitement et analyse des données	15
Section 03 : Analyse et interprétation des résultats	15
1. Exploration de l'échantillon	15
1.1 Composition de l'échantillon en fonction de l'âge	15
1.2 Composition de l'échantillon en fonction du sexe	16
1.3 Composition de l'échantillon en fonction du niveau d'étude	16
1.4 Composition de l'échantillon en fonction des catégories socioprofessionnelles	17
2. Réponses relatives aux conditions de travail	18

2.1 La nature des relations entretenue avec les responsables	18
2.2 Les relations avec les collègues	19
2.3 Médecin du travail	20
2.4 Les risques physiques	20
2.5 Les risques environnementaux	21
2.6 La reconnaissance des responsables	22
2.7 Intégration à l'entreprise	23
2.8 Aménagement du poste	23
2.9 La nature des conditions de travail	24
3. Réponses relatives à la performance	25
3.1 Conditions de travail et performance	25
3.2 Corrélation entre bonnes conditions de travail et un rendement individuel et collectif	26
3.3 Compétences correspondent aux poste	26
3.4 L'état de santé physique et morale au travail	27
3.5 Changement du poste de travail et productivité	28
3.6 Salaire et efforts fournis	29
Conclusion	29
Conclusion générale	31
Bibliographie	
Annexes	
Liste des illustrations	
Tables des matières	
Résumé	

Résumé

Ce mémoire étudie l'influence des conditions de travail sur la performance des employés. Après avoir posé la problématique (Comment optimiser ces conditions pour améliorer la performance ?) deux hypothèses sont émises (Des conditions de travail favorables ont un effet positif sur la performance des employés, et un sentiment d'intégration et de reconnaissance au travail améliore la satisfaction et la performance des employés). La méthodologie combine une revue de littérature et une enquête auprès des salariés de Cevital Agro-Industrie de Béjaïa. L'étude valide les deux hypothèses et prouve que l'amélioration des conditions de travail est un levier stratégique pour la performance individuelle et collective.

Abstract

This thesis examines the influence of working conditions on employee performance. After posing the research question ("How can these conditions be optimized to enhance performance?"), two hypotheses are formulated: Favorable working conditions have a positive effect on employee performance, and A sense of integration and recognition at work improves employee satisfaction and performance. The methodology combines a literature review and a survey conducted among employees of Cevital Agro-Industrie in Béjaïa. The study validates both hypotheses and demonstrates that improving working is a strategic lever for both individual and collective performance.

ملخص

تتناول هذه المذكرة تأثير ظروف العمل على أداء الموظفين، حيث تم طرح الإشكالية: "كيف يمكن تحسين هذه الظروف لتعزيز الأداء؟"، وتمت صياغة فرضيتين رئيسيتين: الأولى تفترض أن ظروف العمل المواتية لها تأثير إيجابي على أداء الموظفين، والثانية تفترض أن الشعور بالاندماج والتقدير في العمل يحسن رضا الموظفين وأداءهم. تعتمد المنهجية على مراجعة أدبية واستبيان ميداني شمل موظفي شركة سيفيتال للصناعات الغذائية في بجاية. أظهرت النتائج أن غالبية الموظفين يعتبرون ظروف عملهم مرضية، ويرون وجود علاقة مباشرة بين بيئة عمل ملائمة وتحسن أدائهم. النتائج تؤكد صحة الفرضيتين وتظهر أن تحسين ظروف العمل يعد رافعة استراتيجية للأداء الفردي والجماعي.