



جامعة بجاية
Tasdawit n Bgayet
Université de Béjaïa

UNIVERSITÉ ABDERRAHMANE MIRA BEJAÏA
FACULTÉ DES SCIENCES HUMAINES ET SOCIALES
DEPARTEMENT DES SCIENCES SOCIALES

MÉMOIRE DE FIN DE CYCLE

En vue de l'obtention d'un diplôme de Master

Option : Sociologie de la santé

Thème :

**L'influence des conditions de travail sur la
santé des salariés**

**Cas pratique : machinistes de l'entreprise CEVITAL
de Bejaïa**

Réalisé par :

M^{elle} IGOUCIMENE Lydia

M^{elle} ISLI Siham

Encadré par :

M^{me}: ZEHNATI Fatima

Année universitaire : 2015-2016

« Session juin 2016 »

Remerciements

Nous remercions en premier lieu le bon dieu qui nous a donné la force, le courage et la volonté

Et surtout la patience d'accomplir ce modeste travail.

A celles et ceux qui nous ont soutenu dans ce travail : nous aimerions en premier lieu adresser nos sincères remerciements à nos chers parents pour leur soutien et leurs Encouragements.

*On tient à remercier tout particulièrement notre promotrice **M^{me} ZEHNATI Fatima** qui nous a suivi et accompagnée pendant la réalisation de ce modeste travail et pour sa collaboration, ses orientations, ses conseils, ses encouragements et son soutien avec nous.*

*Nous tenons également à remercier profondément notre promoteur à l'entreprise cevital de Bejaia **Dr ABDELAZIZ Zidane** pour sa collaboration, et le temps qui nous a consacré, ses orientations et ses conseils tout au long de notre stage.*

*Ainsi nous remercions tout le personnel de l'entreprise cevital de Bejaia, en particulier **Mr ATMANE Amine** et **Mr ISLY Samih** qui nous ont aidés à entamer notre stage sur le terrain, et leurs informations.*

*Nos sincères remerciements s'adressent à l'ensemble des enseignants de la faculté des sciences humaines et sociales, surtout le responsable de la spécialité sociologie de la santé **Dr BERRETIMA Abdel-halim**, pour la qualité de leurs enseignements, ainsi que le personnel de la bibliothèque campus Aboudaou qui nous ont aidés dans nos recherches bibliographiques.*

Et enfin nous remercions tous ceux qui nous ont aidés pour l'élaboration de ce modeste travail de près et de loin.

DEDICACES

Avec ma grande gratitude, je dédie ce modeste travail qui est le fruit de plusieurs années d'études à :

L'homme de ma vie, mon exemple éternel, mon soutien moral et source de joie et de bonheur, celui qui s'est toujours sacrifié pour me voir réussir, à toi mon père.

A la lumière de mes jours, la source de mes efforts, la flamme de

Mon cœur, ma vie et mon bonheur ; maman que j'adore.

Que nulle dédicace ne puisse exprimer mes sincères sentiments, pour leur patience illimitée, leur encouragement contenu, leur aide, en témoignage de mon profond amour et respect pour leurs grands sacrifices

Et à leur clairvoyance qui nous ont servi et me serviront tout au long de ma vie.

Mes chères sœurs et leur époux, qui m'ont toujours encouragé et soutenu durant mon parcours d'études.

Mes frères pour leur grand amour et leur soutien qu'ils trouvent ici l'expression de ma haute gratitude.

Ma chère binôme « IGOUCIMENE Lydia » et à toute sa famille.

Aux personnes qui m'ont toujours aidé et encouragé, qui étaient toujours à mes côtés, et qui m'ont accompagné durant mon chemin d'études, mes aimables amis ainsi collègues d'étude et frères de cours : toi Abd El-Halim, Massinissa, Laid, Bouzid et à toi Djallil.

Tous mes amis de la promotion de la sociologie de la santé « Groupe S13 » et à tous qui ont contribué de près ou de loin pour que ce travail soit possible, je vous dis merci.

Siham

DEDICACES

Tous les mots ne sauraient exprimer la gratitude, l'amour, le

Respect, la reconnaissance, Je dédie ce travail :

*A Ma tendre Mère **Samia**: elle représente pour moi la source de
Tendresse et l'exemple de dévouement qui n'a pas cessé de m'encourager. Elle a Fait plus
qu'une mère puisse faire pour que ses enfants suivent le bon chemin*

Dans leur vie et leurs études.

*A Mon très cher Père **Hafid**: Aucune dédicace ne saurait exprimer
L'amour, l'estime, le dévouement et le respect que j'ai toujours pour lui.*

Ce travail et le fruit de ses sacrifices qu'il a consentis pour mon

Éducation et ma formation le long de ces années.

*A mon très cher futur mari **Amine**:*

*Mon ange gardien et mon fidèle accompagnant dans
Les moments les plus délicats de cette vie mystérieuse.*

Tes sacrifices, ton soutien

Moral et matériel m'ont permis de réussir mes études.

Et à toute sa famille.

*Mes très chères sœurs : **Fatima** et son fiancé, **Melissa** et ma petite princesse **Nesrine**.*

*Mes amis : toi **Massinissa**, **Laid**, **Dalil**, **Bouzid**, **Salah**, **Ali**, **Mennad**, **Djallil**, **Hacene**, **Abd
El-Halim**.*

*A ma chère unique copine et ma binôme **siham**. Et toute sa famille.*

*Tous mes amis de la promotion de la sociologie de la santé « Groupe S13 », et groupe
psychologie clinique, je vous dis merci.*

Lydia

Liste des abréviations

- ❖ **INSEE** : L'Institut National de la Statistique et des Etudes Economiques.
- ❖ **PME** : Petites et Moyennes Entreprises.
- ❖ **OST** : Organisation Scientifique de Travail.
- ❖ **CHSCT** : Comite d'hygiène, de Sécurité et des Conditions De Travail.
- ❖ **TMS** : Troubles Musculo-Squelettique.
- ❖ **RPS** : Risques Psychosociaux.
- ❖ **EPI** : Equipement de Protection Individuelle
- ❖ **EPB** : Entreprise Portuaire de Bejaia.
- ❖ **CHU** : Centre Hospitalo-universitaire.
- ❖ **MSA** : Mutualité Sociale Agricole.
- ❖ **EDF-GDF** : Électricité de France- Gaz de France
- ❖ **SNCF** : Société Nationale des Chemins de Fer Français.
- ❖ **RH** : Ressources Humaines.

Liste des tableaux

N°	Titre	Page
01	la répartition des enquêtes selon le sexe	66
02	la répartition des enquêtes selon l'âge	67
03	répartition des enquêtés selon la situation matrimoniale	68
04	La répartition des enquêtés selon le niveau d'instruction	69
05	La répartition des enquêtés selon l'ancienneté et l'âge	70
06	La répartition des enquêtés selon la qualité des conditions de travail	73
07	La répartition des enquêtés selon l'appréciation de l'environnement de travail	75
08	La charge de travail	77
09	La nature de relation avec les supérieurs hiérarchique	78
10	La nature de relation avec les collègues	79
11	L'influence des conditions de travail sur la santé des machinistes de l'entreprise CEVITAL de Bejaia	80
12	L'exposition aux accidents de travail et aux risques professionnels	81
13	L'information sur les risques et leur classification	82
14	Les causes des risques professionnels	84
15	Les maladies les plus fréquentes chez les machinistes	85
16	Les causes des maladies professionnelles	87
17	Les moyens de prévention au sein de l'entreprise CEVITAL de Bejaia pour l'amélioration des conditions de travail	91
18	Les mesures de prévention mises en place par l'entreprise	93

	CEVITAL à l'égard des accidents du travail et des risques professionnels et le degré de leur application	
19	L'indemnisation en cas d'accident de travail	94
20	Des visites chez le médecin de travail	95
21	La disposition de comité d'hygiène et sécurité au sein de l'entreprise CRVITAL de Bejaia	97
22	Changement de poste de travail	98

Sommaire

- La liste des abréviations
- La liste des tableaux et figures.
- La liste des photos.

Introduction.....I

Partie théorique et méthodologique

Chapitre I : Problématisation de l'objet

Préambule.....	7
1. Les raisons du choix du thème.....	7
2. Les objectifs de la recherche.....	8
3. Les études antérieures.....	9
4. Problématique	17
5. Hypothèses	21
6. Définition des concepts clés.....	22
Synthèse	25

Chapitre II : Les conditions de travail

Préambule.....	27
2. Définition.....	27
1. La construction sociale des conditions de travail	39
2. L'Ergonomie	30
3. Des théories qui parlent des conditions de travail.....	37
Synthèse.....	39

Chapitre III : La santé au travail

Préambule.....	42
1. Santé, sécurité et bien-être au travail	42
2. Le bien-être décent	43
3. Le médecin de travail	44

4. La prévention	45
5. Quelques théories sur la santé	45
Synthèse.....	48

Chapitre IV : Méthodologie appliquée

Préambule.....	50
1.Présentation de l'organisme d'accueil.....	50
2. La pré-enquête.....	56
3. Les caractéristiques de la population de l'enquête.....	58
4. Méthodes et techniques utilisées.....	59
5. Le protocole de la recherche.....	63
Synthèse.....	64

Partie pratique :

Analyse et interprétation des résultats

Chapitre V : Les caractéristiques de la population d'enquête

Préambule.....	66
1. Répartition des enquêtés selon le sexe.....	66
2. Répartition des enquêtés selon l'âge.....	67
3. Répartition des enquêtés selon la situation matrimoniale.....	68
4. Répartition des enquêtés selon le niveau d'instruction.....	69
5. Répartition des enquêtés selon l'ancienneté et l'âge.....	70
Synthèse.....	71

Chapitre VI : Les conditions de travail et la santé des Machinistes de l'entreprise CEVITAL de Bejaia

Préambule.....	73
1. La qualité des conditions de travail.....	73
2.L'appréciation de l'environnement de poste de travail.....	75
3.La charge de travail.....	77
4.La nature de relation avec les supérieurs hiérarchique.....	78
5. La nature de relation avec les collègues.....	79

6.L'influence des conditions de travail sur la santé des machinistes de l'entreprise CEVITAL.....	80
7.L'exposition aux accidents de travail et aux risques professionnels...	81
8.L'information sur les risques et leur classification.....	82
9.Les causes des risques professionnels.....	84
10. Les maladies les plus fréquentes chez les machinistes.....	85
11. Les causes des maladies professionnelles.....	87
Synthèse.....	88

Chapitre VII : L'entreprise CEVITAL de Bejaia veille sur l'amélioration des conditions de travail

Préambule.....	90
1. Les moyens de prévention au sein de l'entreprise pour l'amélioration des conditions du travail.....	91
2. Les mesures de prévention mises en place par l'entreprise à l'égard des accidents du travail et des risques professionnels et le degré de leur application.....	93
3. L'indemnisation en cas d'accidents de travail.....	94
4. Des visites chez le médecin de travail.....	95
5. La disposition de comité d'hygiène et sécurité au sein de l'entreprise CEVITAL de Bejaia.....	97
6. Changement de poste de travail.....	98
Synthèse.....	99
Vérification des hypothèses.....	99
Conclusion.....	103

Bibliographie

Annexes

Introduction

On assiste aujourd'hui à un environnement de plus en plus marqué par des changements et des variations économiques, politiques, organisationnelles, bousculées par l'évènement de la mondialisation, de la concurrence, de la modernisation, l'importance des technologies de l'information et de la communication...Ce changement et cette modernité, ont vraiment transformé le mode de vie des individus dans les divers sphères de la vie quotidienne en particulier celui du travail. Ce dernier, a transformé les sociétés traditionnelles qui utilisent des méthodes traditionnelles, en sociétés modernes avec des méthodes automatiques, d'après Danielle Potocki Malicet « *l'évolution du travail est liée à la notion de changement et notamment à celle du changement technique ou du progrès technique* »¹, et d'une vie simple à une vie plus complexe et plus risquée, avec des responsabilités, des contraintes et des conditions de travail plus au moins contraignantes « *Le progrès et le changement technique ont permis l'introduction de techniques, de machines dans les entreprises. Ils ont eu des répercussions sur le travail* ».²

Ainsi, pour répondre à ce contexte, les organisations doivent suivre ce processus de changement afin de satisfaire les besoins et les attentes des sociétés qui deviennent de plus en plus exigeantes, et en conséquence, assurer leur performance et leurs pérennités. Dans ce sens, « *l'Afrique n'étant pas à l'abri des conséquences actuelles de la globalisation des économies... l'Afrique ne pourra jamais mieux valoriser ses ressources, redonner confiance à ses communautés et accroître leurs capacités à profiter de la mondialisation en*

¹ Danielle Potocki Malicet, *éléments de Sociologie du Travail et de l'Organisation*, Edition. ECONOMICA, Paris, 1997, p.45.

² Ibid.

Introduction

tirant mieux partie des ressources de leur continent, du partenariat et des apports avec les autres »³

Dès lors, on constate que la réussite d'une organisation dépend en particulier de sa capacité à l'innovation, à l'amélioration des conditions de travail et en particulier de son personnel qui est devenu un facteur stratégique pour l'évolution et la réussite. Dès lors, « *l'échec ou la réussite de tout plan de modernisation dépendent essentiellement des formes de mobilisations des collectifs au travail* »⁴. Pour ce faire, l'organisation doit mettre à leur disposition de bonnes conditions de travail qui répondent à leurs exigences afin de les motiver car « *l'entreprise ayant un rapport particulier avec la société en Afrique, on ne peut pas appréhender ce problème sans l'analyse préalable des phénomènes humain et organisationnels qui affectent aujourd'hui toutes les entreprises africaines* ».⁵

Notre travail de recherche contient deux parties complémentaires : (la partie théorique et méthodologique et la partie pratique).

La partie théorique et méthodologique est constituée de quatre chapitres :

- Le premier chapitre théorique contient les raisons du choix du thème, les objectifs de la recherche, les études antérieures, la problématique, les hypothèses et enfin la définition des concepts clés.
- Le deuxième chapitre portera sur les conditions de travail
- Le troisième chapitre parle de la santé au travail

³Evalde Mutabazi, cultures et management en Afrique : le modèle circulatoire, p : 148. IN,; Mouhamed Benguerna, gestion des entreprises, nouvelles compétences sociales et défis interculturels, édition : CREAD, Alger, 2011.

⁴ Youssef Sadik, perceptions et stratégies syndicales des cheminots marocains, p : 208. IN : Mouhamed Benguerna, Op.cit.

⁵Evalde Mutabazi, cultures et management en Afrique : le modèle circulatoire, p : 148. IN,; Mouhamed Benguerna, Op.cit.

Introduction

- Le quatrième chapitre est consacré à la méthodologie appliquée qui détaillera la présentation de l'organisme d'accueil, la pré-enquête, les caractéristiques de la population d'enquête, la méthode et les techniques utilisées et le protocole de la recherche.

Enfin, la partie pratique contient l'analyse et l'interprétation des résultats recueillis de notre terrain de recherche.

Cette étape comporte quatre chapitres : le premier chapitre développe les caractéristiques de la population d'enquête, le deuxième parle des conditions de travail et la santé des machinistes de l'entreprise CEVITAL de Bejaia, le troisième chapitre comporte les moyens de prévention adoptée par l'entreprise CEVITAL de Bejaia, enfin le dernier chapitre parle sur l'entreprise CEVITAL de Bejaia veille sur l'amélioration des conditions de travail, ainsi que la vérification des hypothèses, pour finir cette partie avec une conclusion générale.

Préambule

Dans ce chapitre, on va présenter le cadre théorique de la recherche, en commençant par les raisons et les objectifs du choix du thème. Par la suite, on va présenter les études antérieures qui constituent le cadre théorique de notre recherche, ensuite la problématique, les hypothèses ainsi que l'analyse conceptuelle de la recherche.

1-Les raisons de choix de thème :

Les raisons du choix de notre thème ont été structurées grâce à notre formation en sociologie de la santé, en particulier les sorties pédagogiques effectuée à Annaba, CHU de Bejaia et à L' EPB, à partir des observations faites sur le terrain sur les conditions de travail, nous a données l'idée de faire le choix de thème.

Ainsi, on a choisi le thème « L'influence des conditions de travail sur la santé des salariés de l'entreprise CEVITAL », car on entend souvent parler des salariés qui réclament/demandent l'amélioration des conditions de travail dans leur entreprise. Aussi, beaucoup de travailleurs étaient victimes d'accidents de travail et de maladies professionnelles, suite à de mauvaises conditions et au manque de moyens de prévention.

Ces derniers, nous ont poussés à mener une enquête sociologique dont l'objectif de découvrir les conditions du travail dans une entreprise algérienne, à savoir l'entreprise CEVITAL. Les autres raisons sont présentées comme suit :

- La collecte des informations sur les conditions de travail dans lesquelles les salariés exercent leurs activités au sein de l'entreprise CEVITAL ;
- Savoir l'importance accordée par l'entreprise CEVITAL à l'amélioration des conditions de travail ;

- La valorisation et l'importance des deux sujets, les conditions de travail et la santé au travail dans une entreprise ;
- Savoir l'impact des conditions de travail sur le bien être des travailleurs de l'entreprise CEVITAL.

2-Les objectifs de la recherche :

Notre étude vise à contribuer à apporter un éclairage sur la nature des conditions du travail dans une entreprise algérienne privée, à savoir, CEVITAL et les mesures de prévention et de prise en charge face à un accident de travail, à travers une analyse sociologique et une exploration du terrain. En effet, d'autres objectifs sont présentés comme suit :

- Expérimenter nos connaissances théoriques acquises durant notre cursus universitaire sur le terrain ;
- Dévoiler la réalité des conditions de travail de l'entreprise CEVITAL ;
- Déterminer si les conditions de travail élaborées dans l'entreprise CEVITAL préservent la santé des salariés ;
- Savoir si les recommandations des salariés au sujet des conditions de travail, sont vraiment fondées.

3-Les études antérieures :

a. **Première étude :** Enquête Sumer : Exposition aux risques et aux pénibilités du travail.¹

La première étude porte sur les risques et pénibilités du travail chez les salariés. Elle a été réalisée en 1994 jusqu'à 2003, auprès de 56314 salariés dont 49984 ont répondu, elle a été réalisée en France. Cette enquête a été menée par 1792 médecins de travail.

-L'échantillon et la technique d'échantillonnage :

Les médecins du travail volontaires devaient tirer au sort les personnes à enquêter parmi les salariés qu'ils voyaient en visite périodique selon une méthode de tirage aléatoire.

Le taux de sondage a été de un salarié sur quatorze visités.

-Le cadre méthodologique et résultats de cette enquête :

Cette enquête a été basée sur la passation de questionnaire, en moyenne 32 questionnaires par médecin enquêteur.

La population de l'enquête est constituée de 56314 salariés dont 49984 ont répondu.

L'enquête couvrait l'ensemble des salariés du régime général et de la Mutualité sociale agricole (MSA), dans les hôpitaux publics, à EDF-GDF, la poste, la SNCF et Air France.

-Les résultats de cette étude sont :

-Le contact direct avec le public se développe : Les salariés sont de plus en plus nombreux à avoir un contact direct avec le public, de vive voix ou par

¹ Travail-emploi.gouv.fr/IMG/DE121fichesfapsumer, consulter le 24/02/2016 à 04h23min.

téléphone ; 71% en 2003, contre 63% en 1994, avec 83% de salariés concernés, le secteur tertiaire reste particulièrement exposé.

-L'exposition au bruit et au travail sur écran s'accroît : Plus de trois millions de salariés sont aujourd'hui exposés à un bruit supérieur à 85 décibels.

-Le travail répétitif recule les charges lourdes demeurent : La manutention manuelle de charges est également devenue un peu plus fréquente 41% des salariés en 2003, 38% en 1994.

-L'exposition aux agents biologiques est globalement stable : en 2003, 15% des salariés sont exposés à des agents biologiques.

- Les ouvriers et les employés sont de plus en plus exposés aux produits chimiques, près de 38% des salariés, soit près de 7 millions de personnes en 2003, ont été exposés à un produit chimique.

b. Deuxième étude : Conditions de Travail et Climat Social dans les PME Algériennes²

(Etude Exploratrice des Facteurs de gouvernance sociale et d'Optimisation des Ressources Humaines dans les PME de la Wilaya de MASCARA).

C'est une étude de terrain, effectuée sur un échantillon composé de plus de 230 travailleurs de PME activant dans différents secteurs d'activité, cette étude porte sur les conditions de travail et le climat social dans les PME Algériennes, c'est une étude exploratrice des facteurs de gouvernance sociale et d'optimisation des ressources humaines dans les PME de la wilaya de Mascara.

La wilaya de Mascara compte (au 31.12.2008) 5578 PME, dont 20 entreprises publiques et 5558 privées, employant un effectif global de 23392.

² fseg.univ-tlemcen.dz/larevue09/TABETI%20Habib, Mr. TABETI Habib, Université de Mascara, Pr. BENDIABDELLAH Abdeslam, Université de Tlemcen, « Conditions de Travail et Climat Social dans les PME Algériennes », téléchargé le 15/04/2016 à 22h05min.

Ces effectifs se répartissent comme suit : 22229 pour les PME privées (soit une moyenne de 04 travailleurs par entreprise) et 1163 pour les entreprises publiques (58 travailleurs par entreprise).

L'objectif de cette étude consiste à étudier les conditions de travail et les relations sociales dans les PME algériennes.

-La problématique de l'étude :

Le problème soulevé consiste, dans un premier temps, à mettre en relief l'impact de l'amélioration des conditions de travail sur la gouvernance d'entreprise et l'optimisation des RH, après quoi l'étude tentera de diagnostiquer les conditions de travail et les relations sociales dans les PME Mascarèennes, en vue de dégager quelques éléments de réflexion susceptibles de concourir à l'amélioration du bien être au travail.

-Les techniques et l'échantillon :

L'utilisation d'un questionnaire, d'une part, et le recours aux entretiens avec un ensemble de travailleurs, d'autre part, pour pouvoir recueillir le maximum d'informations utiles :

1. Un questionnaire anonyme comportant 18 items a été distribué à environ 600 personnes exerçant dans une trentaine de PME (toutes privées) réparties à travers trois Dairas (Mascara, Sig et Bou-Hanifia). Sur les 370 questionnaires recueillis (soit un taux de récupération de 61,6%) seuls 236 ont pu être exploités (39,3 %). Le traitement statistique et l'analyse des données ont été effectués par le biais du logiciel SPSS Version 11.0 ;
2. Des entretiens ont été effectués avec des travailleurs (tous corps et niveaux hiérarchiques confondus) en vue de mettre en lumière certains aspects indétectables par voie de questionnaire et de clarifier les réponses obtenues.

-Les résultats de l'étude:**1. Liberté d'action et perception des rôles ;**

- Adéquation formation / poste occupé ; 64,8 % des répondants considèrent que leurs emplois sont en adéquation avec les formations initiales et / ou professionnelles qu'ils ont reçu, contre 35,2 % qui estiment leurs activités ou les tâches qu'ils assument inadéquates avec leurs formations ;
- Adéquation positionnement hiérarchique / qualifications scientifiques 54,7 % considèrent que leurs positionnements hiérarchiques (leurs classifications, grades professionnels ou postes occupés) ne correspondent pas à leurs qualifications (diplômes obtenus ou niveaux scolaires), contre seulement 41,9 % favorable et 3,4 % indécis ;
- Degré de liberté quant au choix des méthodes de travail ; 57,6 % s'estiment privés du droit d'organiser librement leur travail et d'en déterminer les méthodes de son accomplissement, contre 21,2 % entièrement libre et 21,2 moyennement libre ;
- Liberté d'initiative et de participation ; Quant à la marge de liberté d'initiative et de participation à la prise de décision, 45,8 % ont répondu négativement contre seulement 14,4 % de réponses positives. Les 39,8 % restant considèrent leur participation relative ou partielle ;
- Possibilités de développement des tâches ; 46,2 % estiment avoir le droit de développer leurs méthodes de travail, contre 19,1 % qui se considèrent privés de ce droit. 34,7 % s'estiment relativement libre.

2. Relations de travail et reconnaissance

- Evaluation des relations avec les collègues ; 55 % jugent leurs relations avec leurs collègues bonnes ou assez bonnes contre 45 % qui les jugent moins bonnes ou détériorées ;
- Evaluation des relations avec les supérieurs hiérarchiques ; les relations avec les supérieurs hiérarchiques sont considérées bonnes ou moyennement bonnes par 68,2 %, par contre 31,8 % les considèrent trop tendues ;
- Considérations et respect de la part des supérieurs ; 61,4 % considèrent qu'ils sont traités avec considération et respect par leurs supérieurs, contre 11 % qui jugent ce traitement irrespectueux et ingrat.

3. Conditions de travail et climat psychosocial :

- Disponibilité des moyens nécessaires au travail ; 31,4 % Considèrent qu'ils disposent de tous les moyens nécessaires à l'accomplissement de leurs tâches, 39 % en disposent partiellement et 29,7 % se considèrent dépourvus de ces moyens ;
- Evaluation des conditions matérielles de travail ; Les conditions matérielles du travail sont considérées favorables par 24,2%, acceptables par 62,3% et médiocres par 13,6 % ;
- Evaluation du climat social de travail ; 14,4 % seulement jugent le climat social dans leurs entreprises favorable, contre 8,1 % entièrement défavorable et 77,5 % le considère relativement favorable ;
- Sentiment de malaise professionnel ; 8,5 % ressentent du malaise professionnelle (stress, burnout², saturation...) de façon continue, 19,1% par contre ne l'ont jamais senti et 72,5 % occasionnellement ou momentanément ;
- Evaluation du volume de travail ; 28 % considèrent leur volume de travail trop intense contre 72 % qui le jugent normal ;

- Convenance des horaires de travail appliqués par l'entreprise ; 81,8 % estiment les horaires de travail (heures d'entrée et de sortie et durée quotidienne de travail) inconvenables.

4. Formations et possibilités de développement personnel

- ✓ Possibilités de suivre des cycles de formation ; 28,8 % bénéficient souvent de cycles de formation, 25,8 % n'ont bénéficié d'aucune formation et 45,3 % en bénéficient occasionnellement ;
- ✓ Possibilités d'acquérir de nouvelles connaissances et compétences ; 83,1 % estiment qu'ils apprennent continuellement de nouvelles compétences et connaissances.

Avantages et équité salariale

- Equité salariale : Comparés à leurs collègues, 52,5 % considèrent leurs salaires équitables, 41,5 % moyennement équitables et 5,9 % inéquitables;
- Avantages et intéressements en contre partie des efforts supplémentaires fournis 62,7 % déclarent ne pas bénéficier d'avantages ou intéressements en contre partie des efforts supplémentaires qu'ils déploient, 11,9 % en bénéficient continuellement et 25,4 % occasionnellement.

c. Troisième étude : Les conditions de travail et le stress professionnel : le conflit travail-famille, une variable médiatrice ? Le cas du secteur hôtelier³

Cette étude est réalisée par : Sari MANSOUR ; doctorant en sciences de gestion à l'université de Montpellier² et par Nathalie COMMEIRAS ; professeure des universités, à l'université de Grenoble Alpes. L'enquête et menée par voie électronique, elle s'est déroulée entre juillet et novembre

³ [http://www.chaires-iae-grenoble.fr/commun/documents/2013 Mansour Commeiras 080742](http://www.chaires-iae-grenoble.fr/commun/documents/2013/Mansour%20Commeiras%20080742), consulter le 15/04/2016.

2012. Elle a été élaborée après de 607 personnels en contact avec la clientèle, dans le secteur hôtelier en France.

Problématique de l'étude :

Le problème soulevé consiste, à analyser les incidences et les effets des conditions de travail définies en termes d'exigences et de ressources, sur le stress professionnel au travers du conflit travail-famille, dans le secteur hôtelier, en retenant comme ancrage théorique la théorie de la conservation des ressources d'HOBFOFF (1989).

La méthodologie de la recherche et l'échantillon :

Cette étude a été menée dans le secteur hôtelier auprès d'une population de personnel en contact (réceptionnistes, femmes de chambre, concierges, serveurs de restaurants d'hôtel, chefs réceptionnistes, gouvernantes d'étage...). Afin que l'échantillon soit représentatif du secteur de l'hôtellerie, ils ont contacté des personnels travaillant dans différentes catégories d'hôtel, indépendant ou franchisés, implantés en France, en utilisant les réseaux sociaux professionnels, cette enquête a permis de collecter 607 questionnaires exploitables sur 2150 envoyés soit un taux de retour de 28.2 %.

Afin de tester les hypothèses de recherche et plus précisément de tester les effets de médiation, ils ont choisi de retenir la méthode de test des effets indirects reposant sur une analyse en bootstrap qui est une alternative à la démarche de Baron et Kenny (1986) traditionnellement utilisée dans l'analyse de la médiation.

Les résultats de l'enquête :**1-Les exigences de l'emploi et le stress via le conflit travail-famille**

Les résultats de l'étude dans le secteur hôtelier indiquent que le conflit travail-famille médiatise partiellement les relations entre la charge mentale et le stress psychologique d'une part, et la charge physique d'autre part. Les personnels en contact dans ce secteur d'activité, confrontés à de fortes exigences de travail et plus particulièrement à de fortes charges de travail mentales et physiques, perdent de leurs ressources précieuses (énergie et temps) et deviennent incapables de répondre à leur rôle professionnel et familial, provoquant ainsi un conflit travail-famille. Ce conflit suscite une perte potentielle de ressources familiales, ce qui accroît le stress psychologique.

2-Le soutien social et le stress via le conflit travail-famille :

Les résultats de cette enquête montrent que le conflit travail-famille médiatise les effets du soutien social apporté par le supérieur hiérarchique et/ou les collègues de travail sur le stress. Dans le même ordre d'idées, ils indiquent que le soutien social apporté par le manager de proximité et/ou les collègues réduit le stress conformément aux conclusions d'autres recherches.

4-Problématique :

Le travail est appréhendé comme composante indispensable dans la vie de chaque individu, il est facteur d'intégration sociale et professionnelle, il est aussi source de stabilité de réalisation et d'accomplissement de soi. De plus, il permet à l'individu d'occuper une place dans la hiérarchie sociale, chose qui lui permettra de contribuer au développement de la société, dans ce sens Gilles Ferréol définit que : « *le travail occupe dans l'univers des sociologues une place prépondérante, facteur de production, il mobilise des savoirs faire, permet à l'homme de s'affranchir des contraintes du milieu et contribue ainsi à la création des richesses. Les revenus qui lui sont associés constituent une composante essentielle de la demande des ménages et donnent accès à la consommation de biens ou des services, qu'il s'agisse de l'attribution des postes, de la hiérarchie des qualifications ou de l'organisation des relations professionnelles* »⁴, et qui procure à la préservation de sa santé, en particulier psychologique, sociale et physique.

Cependant, le travail a connu plusieurs changements radicaux depuis la révolution industrielle, chose qui a apporté certaines modifications dans sa conception. Parfois, il est source d'instabilité, de conflits et de maladies... d'où l'apparition des maladies professionnelles comme la surdité, les accidents de travail, le stress... ayant des conséquences considérables sur l'individu et sur la santé public, qui peut introduire un dysfonctionnement au niveau de la santé des travailleurs suite aux nouveaux matériaux qui procréent des facteurs nocifs tels que le bruit, la poussière, les vibrations, conditions thermiques...etc. « *Au début de la révolution industrielle, les travailleurs étaient soumis à un environnement de travail caractérisé par l'intensité des nuisances qui varient en fonction du travail effectué, de l'outil et des machines utilisées, ces nuisances (vapeur, poussière, fumées,...) ont des influences néfastes sur la santé des*

⁴Gilles Ferréol, *dictionnaire de sociologie*, Edition ARMAND COLIN, 2ème édition, Paris, 1995, p.264.

travailleurs(maladie, gêne, diminution de la motivation au travail)conduisant à l'absentéisme et à l'augmentation des risques de perdre leur vie à chaque moment »⁵.

Dès lors, on constate que le travail est source d'intégration et de désintégration sociale, comme il est un facteur de préservation de santé individuelle dans la mesure où il procure le sentiment d'intégration, de stabilité et de réalisation de ses objectifs. Mais par défaut d'absence de travail ou de détérioration des conditions de travail, cela engendre des nuisances à la santé individuelle, et par conséquence à la santé du groupe et procure des complications et des problèmes sociétaux et sanitaire. Ainsi, « *la santé est donc l'équilibre dynamique existant entre l'organisme et son milieu. Elle est aussi la capacité à résoudre ses conflits au-dedans de soi et en dehors de soi, résister aux frustrations inévitables de la vie quotidienne* »⁶, donc la santé est la capacité pour l'individu et pour le groupe d'effectuer leur travail.

En effet, la problématique de santé au travail représente une importance considérable dans le domaine de la sociologie de la santé et occupe le centre des recherches et des débats sociaux depuis les années 1970, jusqu'à nos jours, alors que l'émergence de cette inquiétude est l'objet d'une construction sociale.

En outre, la démonstration des liens entre la santé et le travail, est une relation diverse et un décalage dans le temps, « *une caractéristique du travail aura souvent plusieurs conséquences, le bruit a des effets, non seulement sur l'oreille, mais aussi sur l'appareil cardio-vasculaire. Et une dégradation de la santé peut avoir plusieurs causes professionnelles. Les troubles de sommeil, par exemple, vont dépendre à la fois des horaires, de la pression temporelle dans le travail, des conditions de trajet, et d'une vie familiale plus ou moins sereine.* »⁷.

⁵<http://www.santé au travail>, l'affaire de tous consulté, le 15/10/2015 à 15h40.

⁶ Marcus Enyouma, *psychologie sociologie anthropologie*, édition ELSEVIER MASSON, 2010, p.104.

⁷Michel Gollac et Serge volkof, *Les conditions de travail*, édition La découverte, 3^{eme} édition Paris, 2014, p21.

Cette approche explique l'évolution des risques et des pathologies qui apparaissent dans le monde professionnel. Cela veut dire que, la santé au travail est étroitement liée à la qualité des conditions de travail qui existent dans le cadre professionnel.

Donc, le thème des conditions de travail, demeure difficile à cerner en raison de l'extrême pluralité des situations des travailleurs, pourtant, c'est l'un des plus anciens thèmes préoccupé par de nombreux chercheurs, tels que les sociologues, les ergonomes et les médecins de travail...

Et qu'ils se réunissent pour arriver à un objectif commun qui consiste à adapter l'homme dans son espace de travail, et d'améliorer les conditions de travail, qui sont déterminées par des conditions matérielles (bruit, poussière, froid, chaleur, humidité, lumière...etc.), physique (posture, gestion, rythme...etc.) réglementaire (horaire de travail, la sécurité...etc.) et le social (transport, cantine, relation entre collaborateurs...etc.), qui semble parfois une grande inquiétude à gérer par l'entreprise, suite aux mauvaises conditions qui provoquent de différentes révoltes, et qui provoquent les accidents de travail et l'apparition des maladies professionnelles. *« On appelle conditions de travail des éléments du travail susceptibles de nuire à la santé et à la sécurité. Ainsi, leur définition va dépendre aussi bien du niveau d'aversion au risque individuel, que son acceptation sociale. C'est ainsi que ce que l'on définit aujourd'hui, dans notre environnement économique et social, comme des conditions de travail dégradées peuvent très bien envoyer à de « bonnes » conditions dans un autre contexte géographique ou historique »*⁸

Parmi ces entreprises, on choisit l'entreprise CEVITAL de la wilaya de Bejaia, dans l'objectif de concrétiser nos interrogations sur la question des conditions de travail et leur impact sur la santé des salariés.

⁸Emmanuel Abord de Chatillon et Olivier Bachelard, *Management de la santé et de la sécurité au travail un champ de recherche à défricher*, édition L'Harmattan, Paris, 2015, p56.

C'est dans ce sens que notre étude est proposée pour effectuer une recherche sociologique qui consiste à répondre aux questions suivantes :

- Quelle est donc la nature de ces conditions, et quel est leur impact sur la santé des travailleurs machinistes de l'entreprise CEVITAL ?
- Est-ce que l'entreprise CEVITAL veille sur l'amélioration des conditions du travail pour préserver la santé des salariés ou pour l'augmentation de la productivité ?

5-Les hypothèses :

Dans chaque recherche scientifique nous devons apporter des éléments de réponse à ces interrogations, nous avons anticipé par quelques hypothèses de travail qui sont des suppositions faites pour l'explication de certains phénomènes. Selon Raymond Quivy et Luc Van Cmpenhoudt l'hypothèse est une « *esprit de découverte qui caractérise tout travail scientifique, fondé sur une réflexion théorique et sur une connaissance préparatoire du phénomène étudié (phase exploratoire), elle se présente comme une présomption non gratuite sur le comportement de objectifs réels étudiés* »⁹ « *Prédiction émise par le chercheur quant aux résultats de sa recherche.* »¹⁰

a. La première hypothèse :

Les mauvaises conditions de travail influent négativement sur la santé des machinistes de l'entreprise CEVITAL.

b. La deuxième hypothèse :

L'entreprise CEVITAL veille sur l'amélioration des conditions de travail afin de préserver la santé des salariés et d'assurer la pérennité de l'entreprise.

⁹ Quivy Raymond et Cmpenhoudt Luc Van, *Manuel de recherche en sciences sociales*, Edition Dunod, Paris, 1995 p.118.

¹⁰ Sylavain Giroux, Ginette Tremblay, *Méthodologie des sciences humaines*, Editions Du Renouveau pédagogique INC, 3ème édition, Canada, 2009, p.310.

6-Définition des concepts :

Dans le cadre de notre recherche il est principale de faire recours à des définitions des concepts clés liés à notre sujet d'étude, Marc-Adélar Tremblay : « *Un concept est une idée, plus ou moins abstraite, un symbole qui désigne ou représente une réalité plus ou moins vaste* »¹¹

6-1-La santé :

Selon René LERICHE : « *La santé est une ressource individuelle et collective car elle se définit par rapport à la notion de mal être, maladie, morbidité, douleur et déficience. La santé s'oppose également à l'incapacité, au désavantage et au handicap.* »¹²

Définition opératoire

C'est une sensation de bien-être physique, mental et social, ainsi que l'état de quelqu'un dont l'organisme fonctionne normalement et harmonieusement.

6-2-La santé au travail :

Selon Christine Lagabrielle et Sonia Lberon : la santé au travail « *jouir d'un état optimal de bien-être physique, mentale et social dans son travail et l'axe de visée central de ce domaine fondamental de la santé publique qu'est la santé au travail.* »¹³

Définition opératoire

C'est une approche globale, qui met en place tout programme et politique en matière de santé, pour objectif de promouvoir et maintenir le bien-être physique, mental et social des travailleurs ; placer et maintenir le travailleur

¹¹ Marc-Adélar Tremblay, *Initiation à la recherche dans les sciences humaines*, Edition Montréal Mc Graw-Hill, Montréal, 1968, p. 74.

¹²<http://jef.git-france.org/fichierjef14/4-1-DESBOIS.pdf>, consulté le 24/02/2016 à 12h53.

¹³ Michel Guillemin, *chapitre I, les dimensions insoupçonnées de la santé au travail*, in Christine Lagabrielle et Sonia Laberon, *santé au travail et risques psychosociaux, tous préventeurs*, Edition l'Harmattan, Paris, 2014, p.19.

selon un poste qui Convient à ses aptitudes physique et mentale ; améliorer les conditions de travail, afin d'assurer la sécurité et la santé au travail, et de prévenir tout dommage et risque causé à la santé.

6-3- Le salarié:

Selon le dictionnaire d'économie et des sciences sociales : le salarié « *Actif occupant un emploi dont le contrat de travail est fondé sur une relation de subordination à un employeur, le salarié loue sa force de travail à l'employeur en échange d'une rémunération appelée salaire* »¹⁴

Définition opératoire

Machinistes :

C'est un groupe d'individus qui manipulent une machine, qu'elle soit manuelle ou automatique.

6-4-La prévention :

Selon Pierre Goguelin, « *la prévention est l'action de prévenir, c'est-à-dire l'acte par lequel on prend les devants sur un événement possible afin d'empêcher de se produire et de diminuer les effets négatifs de cet événement au cas où ne peut être certain de l'empêcher.* ».¹⁵

Définition opératoire

Ensemble des mesures, d'actes, d'actions, des dispositions prises pour empêcher la survenue d'un danger, d'un malheur ou d'un phénomène non désiré.

¹⁴ Alain Bruno, *Dictionnaire d'économie et de sciences sociales*, Edition ellipses, Paris, 2005, p 415

¹⁵ Pierre Goguelin, *la prévention des risques professionnels*, Edition presse universitaire de France, Paris, 1996, p.05.

6-5-Les conditions de travail :

D'après Jean François Souterrain et Philippe Farcit : « *elles comprennent les conditions sonores et thermiques, visuelles et olfactives, atmosphériques. Elles dépendent aussi des vibrations et des rayonnements, de l'état du sol et de la propreté. La mesure et l'interprétation des résultats sont délicates. D'autant plus que le seuil de nuisance qui paraît supportable s'abaissait avec l'évolution du niveau de vie. La direction des ressources humaines dont le rôle de s'assurer de la satisfaction des salariés se doit d'analyser l'impact de ces nuisances.* »¹⁶

Définition opératoire

Sont généralement l'environnement dans lequel les travailleurs vivent ; dans leur espace de travail. Elles consistent la pénibilité et les risques du travail exécuté, ainsi que les paramètres (bruit, condition thermique, exposition à des substances toxiques...etc.), qui influent l'exécution du travail et sur la satisfaction des employés.

6-6- Risques professionnels :

« *L'éventualité qu'un événement non désiré ayant des conséquences données surviennent dans une période donnée ou dans des circonstances données, cette éventualité étant exprimée selon le cas en terme de fréquence (nombre d'événement donnés par unité de temps) ou en terme de probabilité (probabilité que se produise un événement donné à la suite d'un événement préalable)* »¹⁷

¹⁶ Jean François SOUTERRAIN et Philippe FARCET, *organisation et gestion de l'entreprise*, Edition FOUCHER, Paris, 2006, p.295.

¹⁷ Nichan Margossian, *Risque et accidents Industriels Majeurs*, Edition Dunod, Paris, 2006, p.24.

Définition opératoire

C'est le degré d'exposition du salarié au danger ou à ses effets (on parlera de risques professionnels quand le salarié est exposé à un danger identifié).

Synthèse

Dans ce chapitre on a mis l'accent sur les raisons et les objectifs de choix de notre thème de recherche, les études antérieures, ainsi que la problématique, les hypothèses et enfin les concepts clés.

Après avoir achevé ce chapitre, nous avons entamé le chapitre qui suit, qui parle sur les conditions de travail.

Préambule

Il fallait encore une bonne raison d'agir sur les comportements de nos entreprises comme il faudrait faire un détour par l'histoire du développement de travail, ce que l'on appelé la révolution industrielle et jeter un œil sur la persistance de chaque entreprise sur les spécificités de ses conditions de travail ; c'est donc, dans ce chapitre qu'on mettre en évidence des différentes théories de grands chercheurs sur les conditions de travail.

1. Définition :

Ce Sont les paramètres qui influence l'exécution du travail, elles forment l'environnement de travail qui aura un impact sur la qualité du travail, la santé mental et physique ainsi le bien être des travailleurs. « *Les conditions de travail résumant l'ensemble des facteurs, à l'exclusion des caractéristiques individuelles des travailleurs, qui peuvent influencer les conduites au travail.* »¹

Parmi ces conditions, on trouve :

- Des aspects physiques liés aux taches et à l'environnement du travail, comme : la charge du travail, chaleur, bruit, humidité, éclairage, aération, poussière, l'exposition directe ou indirecte à des produits ou des techniques dangereuses ;
- Les aspects psychosociologiques comme : initiative, statut social, communications, motivation, satisfaction, implication (engagement et participation aux décisions ou bien c'est l'autonomie), relation d'échange (les contacts), le stress, Born out (épuisement professionnelle Christophe Dejours). Pour Yves Lasfargue les NTIC peuvent être source de fatigue mentale ;
- Le temps de travail : durée hebdomadaire, type d'horaire ;

¹ Jean-Pierre Citeau *Gestion des ressources humaines, principes généraux et cas pratiques*, Editions ARMAND COLIN, 4eme édition, paris, 2002, p.168.

- L'environnement du travail : transport, législation, logement, environnement géographique et sociale ;
- le contenu et l'organisation du travail ; les perspectives d'avenir et les relations d'encadrement, rémunération, promotion, relations, hiérarchiques.
- L'organisation du travail : qu'est un élément déterminant pour mettre en place de bonne condition de travail, rythme de travail, le travail en équipe, l'autonomie.... Qui ont des conditions important pour la préservation et le non préservation de la santé des travailleurs.

Les conditions du travail ne se limitent pas aux conditions physiques et matérielles, mais aussi : relationnel, professionnel, psychologique (mentale), sanitaire....

Les conditions du travail déterminent l'épanouissement, la motivation des salariés, l'absentéisme, les conflits, les accidents de travail...

- **L'absentéisme :**

Souvent considéré à la fois comme symptôme de conditions de travail difficiles et comme indice de conflictualité latente, l'absentéisme mesure d'abord un écart par rapport à la durée théorique du travail et donc un manque à gagner pour l'entreprise.

- **Conflit :**

Le conflit dans l'entreprise est une des données fondamentales des relations du travail. Ce n'est pas un phénomène ponctuel ou accidentel de la vie de l'entreprise, même s'il témoigne parfois de l'impasse dans laquelle s'est engagé un processus de régulation. Il a des raisons multiples et complexes qui s'enracinent à la fois dans l'histoire de l'entreprise.

- **Accident de travail :**

L'accident de travail révèle bien souvent comme un indicateur patinient de dysfonctionnement du système de production.²

2. la construction sociale des conditions de travail :

Parler de « conduit de condition de travail » implique détacher du travail certain de ses aspects, de convenir que, d'un certain point de vue, ils ne font pas partie du travail, qu'ils en constituent des éléments contingents .tant que un aspect du travail n'en est pas détache il fait du « évidemment »partie du travail. Quand le même aspect est constitue de mauvaise condition de travail, il devient « évident » qu'il est dissociable du travail, qu'on, peut voir qu'on doit, le faire disparaître sans que pour autant le métier doive disparaître !

« La posture pénible » est dan tous les cas, une construction, le fruit de l'opération qui consiste à détacher du reste du travail une caractéristique particulier, pour l'attache à une souffrance ou à un risque.

« Les ergonomes »ont montre que les travailleur ont beaucoup de mal a verbaliser leur travail, a en détaché des particularités traduisible par des mots; ils ont tendance à intérioriser, a naturaliser ce que le regard extérieur expert appelle leur conditions de travail

Les bonnes conditions de travail ne sont pas seulement celles .qui ne sont pas la cause directe de trouble .a travers son activité chaque travailleur doit pouvoir préserve est construire sa sante ,comme chaque individu est défirant des autres, ceci suppose qu'il ait la faculté de construire cette activité elle-même en fonction de sa personnalité physique et mental .les bonne condition de travail sont celle qui donnent au travailleur la liberté de construire une activité de travail favorable a sa sante .

² JEAN-PIERRE CITEAU, Op.cit, pp.171-172-201.

Les conditions de travail peut résulter d'une dégradation de celle-ci : on compare un « avant » et un « après » elle est aussi facilitée par le décalage entre condition de travail et condition de vie hors de travail : si le confort de vie hors de travail s'accroît et que le travail demeure inchangé, il peut cesser de paraître « normal » et commence à paraître « dur ».

Dans cet ouvrage, nous avons pris une partie pragmatique. Nous examinons évidemment les aspects de chacun s'accorde aujourd'hui à considérer comme « condition de travail » par exemple le port de charge lourde l'exposition à des toxiques, les risques d'accident. Mais nous ne nous interdisons pas d'examiner des composants du travail dont la désignation comme « condition de travail » est moins consensuelle, par exemple les éléments de l'organisation susceptible d'influer directement ou indirectement sur le bien-être et la santé des travailleurs. Car chaque caractéristique ne prend pleinement sens que replacée dans un contexte global.

L'approche globale permet d'aller au-delà de la dénonciation ; elle invite à s'interroger sur ce que sont de bonnes conditions de travail.

L'apport des sciences sociales et humaines ne se limite pas à l'énerverment immédiat du travail. Car la qualité des conditions de travail est régie par des facteurs économiques et microsociaux. Les mauvaises conditions de travail ont des coûts individuels et collectifs considérables, mais l'amélioration des conditions de travail est souvent coûteuse pour les entreprises.³

3. L'ergonomie :

L'ergonomie est l'étude scientifique qui consiste à adapter le travail et ses moyens à l'homme. L'ergonomie est définie par l'International Ergonomics Association (IEA) en 1970 comme suite « *l'ergonomie peut être définie comme l'adaptation du travail à l'homme, ou, plus précisément, comme la mise en*

³ Michel Gollac et Serge Volkof, Op.cit, p7-12.

œuvre de connaissances scientifiques relatives à l'homme et nécessaires, pour concevoir des outils, des machines et des dispositifs qui puissent être utilisés avec le maximum de confort, de sécurité et d'efficacité. »⁴

A. Ergonomie des conditions de travail :

L'ergonomie a pour objectif de traiter et analyser les contraintes des conditions de travail liées à la santé et la sécurité au travail, dans les entreprises et l'évaluation des risques qui en découlent pour les travailleurs.

1. les contraintes du poste de travail :

Pour améliorer les postes de travail, il importe de prendre en compte tout d'abord les caractéristiques anthropométriques statistiques des populations, afin de faire en sorte que le siège, la cabine, la porte de soient adaptés aux populations visées. Mais l'ergonome ira plus loin, en considérant les mouvements que les opérateurs auront à accomplir sur les dispositifs : les possibilités de déplacement du bras et de main sont aussi importantes que leur longueur. et plus encore que les mouvements, ce sont les postures qu'exigent les postes de travail qu'il faut prendre en considération, compte tenu de l'activité que l'opérateur doit y exercer (et qu'il faut donc connaître ?). C'est pourquoi les nombreux logiciels de simulation des postures et des déplacements dont on dispose aujourd'hui doivent impérativement être complétés par l'observation des activités réelles des opérateurs, simulées sur des maquettes du poste de travail à l'échelle.

- **L'ambiance thermique**

On dispose de données solides sur les effets physiologiques des ambiances thermiques en fonction de la température, de l'humidité relative, de la ventilation, des vêtements portés, de la dépense énergétique de l'opérateur.

⁴ Pierre Falzon, *Nature, objectifs et connaissances de l'ergonomie*, sous la direction de Pierre Falzon, *Ergonomie*, Editions puf, 1^{er} édition, Paris 2004, p.17.

- **Le bruit**

Un bruit excessif continu constitue une agression d'autant plus pernicieuse qu'elle entraîne une accoutumance chez ceux qui en sont les victimes, les rendant progressivement sourds sans qu'ils réagissent toujours à temps. De plus, c'est évidemment un obstacle à la perception des messages auditifs (sons divers signalant une anomalie de fonctionnement, alarmes sonores, et toutes les niveaux d'intensité considérés comme « normaux », c'est-à-dire à ne pas dépasser, en fonction des fréquences, et selon différents lieux d'habitation ou de travail, du studio d'enregistrement à l'atelier de chaudronnerie. Il ne faut pas sous-estimer le danger de transformer ces moyennes en normes, même en les modulant selon les temps d'exposition. Elles ne tiennent pas compte des variabilités interindividuelles, ni de la nature « psychologique » de bruit.

- **L'éclairage**

Il est évident cependant que la première variable à prendre en compte concerne la durée du travail journalier devant l'écran, et son caractère continu ou intermittent. Il faut aussi souligner que les résultats obtenus par analyse en situation réelle font apparaître une interaction non négligeable entre la nature de la tâche réalisée au moyen du terminal et les caractéristiques physiques de ce dernier. Cette interaction rend difficile toute interprétation simple et généralisable des effets sur l'opérateur ; les effets subjectifs, évidemment, mais aussi les effets physiologiques comme le seuil critique de fusion, par exemple, ou la rigidifiassions de la posture (l'orientation des yeux détermine la position du corps).

A vrai dire, il est difficile de se prononcer avec certitude pour une solution unique qui serait préférable à toute autre. La solution, sage et provisoire, est donc de demander aux concepteurs de permettre aux utilisateurs de pouvoir

s'adapter à toutes les variables, tant de positions que de contrastes. Ici, une fois encore, l'existence d'un humain « moyen » universel

- **Les vibrations**

Le corps humain est soumis à des vibrations lors de l'utilisation d'outils, de machines, ou de moyens de transport, lesquelles sont susceptibles de produire de la gêne ou un risque. Malheureusement, malgré les nombreuses études qui ont été entreprises, nous devons admettre que notre connaissance des effets des vibrations sur l'homme reste rudimentaire.⁵

2. Les contraintes issues des conditions temporelles et organisationnelles :

- **Le travail posté ;**

Les conséquences sur la santé, de même que sur la vie sociale, du travail de nuit et plus encore du travail en équipes alternées (matin, après-midi et nuit selon des séquences diverses).

Les effets principaux du travail posté sur les rythmes circadiens (le rythme d'alternance veille-sommeil et les rythmes parallèles de la température centrale, de la fréquence cardiaque, de la respiration, des fonctions endocriniennes, etc.) portent sur les troubles digestifs, la quantité et la qualité du sommeil, ainsi que les performances cognitives (dont la vigilance). L'augmentation de l'âge des travailleurs est devenue un problème crucial pour ceux qui ne peuvent se dérober au travail posté (et pour les entreprises qui les emploient). Car l'âge avançant, le sommeil et sa régulation se modifient (réveils nocturnes fréquents, décroissance des stades de sommeil profond, etc.). De plus, l'âge réduit les capacités d'adaptation aux perturbations (notamment familiales ou sociales).

⁵ MICHEL MILLANVOYE, *Les ambiances physiques au poste de travail*, sous la direction Pierre Falzon, *Ergonomie*, op.cit. , p.105.

- **Le vieillissement ;**

La plupart des entreprises ont désormais engagé une réflexion prospective sur l'impact du vieillissement de leurs salariés du fait du recul progressif de l'âge de la retraite.

Les ergonomes relèvent tout d'abord que les travailleurs vieillissants subissent de plein fouet les évolutions récentes de l'emploi, et notamment l'intensification du travail. Le resserrement des marges de liberté, dû à l'augmentation des stratégies de régulation individuelle (grâce auxquelles ces travailleurs peuvent adapter leurs modes opératoires en fonction de leurs capacités) et de régulation collective (grâce auxquelles jeunes et moins jeunes peuvent se répartir les tâches en fonction des contraintes). L'accélération des changements structurels du travail (restructurations, changements d'affectation, transformations technologiques des postes, etc.) est plus durement ressentie et moins bien absorbée par les plus âgés des travailleurs. Ceux-ci sont l'autant plus pénalisés qu'ils ont moins accès aux formations professionnelles, ce qui accroît d'autant leurs difficultés d'adaptation.

- **Les rythmes de travail et l'intensification du travail ;**

L'effet des cadences a été, dès les débuts de l'ergonomie, étudié dans le cas du travail à la chaîne. Dans ces situations où le rythme du travail est imposé par une machine, il a été établi par l'ergonome que les effets négatifs sur l'organisme humain et sur les performances (la qualité en particulier) tiennent moins à la cadence elle-même (si elle n'est pas excessive) qu'au caractère rigide du rythme imposé. A moyenne de production égale, il est beaucoup moins pénible et plus efficace de pouvoir faire varier son rythme personnel (prendre une pause, ralentir puis accélérer, etc.).

3. Les contraintes relatives à la perception des informations :

La plus grande partie des manuels classiques américains destinés aux concepteurs de machines et d'installation sont consacrés à la forme des informations qui sont présentés sur les interfaces des systèmes, de telles sortes que l'opérateur puisse les percevoir correctement pour réaliser sa tâche.

Une telle abondance de travaux est due à l'origine aux ergonomies de l'aéronautique, préoccupées d'éviter les erreurs des pilotes de plus en plus submergés par l'information symbolique

- **Les informations visuelles:**

Mots, chiffres, figures et codes sur les cadrons, des écrans, des étiquettes et des imprimés constituent la nourriture d'un nombre croissant des travailleurs des cols blancs, aux cols bleus. Les recherches ergonomiques, menées presque exclusivement en laboratoire, et dont le critère est constitué dans la plus part des cas par les erreurs de l'opérateur ont porté en particulier sur :

-les indicateurs de mesure, leur nature, leurs dimensions, leurs formes, leurs graduations et leurs index.

-les dimensions et les formes, les couleurs et les contrastes, des caractères alphanumériques, selon la distance, l'éclairage, le support

-les alarmes visuelles : leurs formes, couleurs, intensité, rythme de clignotement

-l'emplacement des différents types d'indication visuelles sur des tableaux de commande ou dans les cockpits d'Avion a également donné lieu à des études.

- **La vigilance**

Tout à l'inverse des problèmes posés par un excès d'informations, il faut citer ceux qui sont provoqués par leur rareté.

4. Les contraintes de charge de travail

Le concept même de charge de travail suppose d'adopter une approche quantitative, qui dissocie généralement la quantification des composantes physiques et mentale de la charge.

- **Charge physique :**

Chaque fois qu'un effort physique est à fournir, en particulier un effort musculaire prolongé, la plupart des mesures de charge physique sont effectuées en laboratoire, où on relève les variations du rythme cardiaque, qui varie linéairement avec l'effort musculaire ou la consommation d'oxygène, lesquels permettent d'évaluer le coût énergétique d'une activité.

- **Charge mentale :**

L'intérêt pour la charge de mentale de travail trouve écho dans d'autres domaines d'activité, caractérisés par une surcharge informationnelle et une sur sollicitation mentale permanentes. Cet état de « débordement cognitif » résulte en particulier de l'évolution contemporaine des prescriptions du travail et des conditions de la production industrielle, qui ont considérablement accru les contraintes mentales : morcellement du travail, horaires irréguliers, fortes exigences sensorielles, importance du traitement des informations symbolique.

5. Les contraintes psychosociales et les risques psychosociaux(RPS)

Certaines agressions de l'environnement nécessitent que l'organisme s'adapte rapidement en augmentant la vigilance de l'opérateur, en focalisant son attention, en mobilisant certaines fonctions ou en inhibant d'autres. Ces efforts représentent une augmentation normale de la charge physique, mentale, mais aussi psychique. S'ils sont excessifs, ces efforts engendrent ce qu'on appelle le stress. Soumis à des contraintes temporelles sévères, paniqué à la perspective de l'accident, critiqué par sa hiérarchie ou épuisé par le manque de sommeil, un

opérateur peut échouer à adapter efficacement son comportement et ses réponses à la situation.

Les affections qui en découlent sont bien répertoriées et se concrétisent par des troubles physiques, émotionnels et intellectuels.

Quand la surcharge physique ressentie par le travailleur est intense, elle peut aboutir à une déstructuration qu'on nomme le burnout.

Le burnout est caractérisé par une rupture psychique avec l'éthique du métier. On constate un épuisement émotionnel, un désinvestissement interpersonnel et une baisse du sentiment d'accomplissement personnel dans le travail.

Stress, mal-être au travail, burnout, harcèlement et violence au travail sont catégorisés comme des risques psychosociaux. Aujourd'hui, les employeurs ont l'obligation d'évaluer les RPS que peuvent encourir leurs salariés et doivent les consigner dans le « document unique ».

En effet, le dépistage des RPS par les ergonomes ne portera pas uniquement sur les conduites individuelles, mais prendra en considération des indicateurs liés à la « bonne santé » de l'entreprise.⁶

4. Théories sociologique qui parlent des conditions du travail :

- **L'école des relations humaines :**

L'école des « relations humaines » constitue bien la première approche réelle de la dimension humaine dans les organisations. Elle s'efforce de promouvoir l'importance de la réalité sociale dans le schéma organisationnel et

⁶ Françoise Darses et Maurice de Montmollin, *L'ergonomie*, Edition la Découverte, 4^{ème} édition, Paris, 2012, pp.73-84.

tente de sortir l'individu de l'abstraction mécaniste dans laquelle le taylorisme l'avait définitivement établi.

Malgré d'innombrables critiques qui porteront sur différents aspects de la méthode ou sur la pertinence des conclusions des travaux d'Elton Mayo, le modèle des relations humaines aura de multiples prolongements. Les uns participeront aux progrès de la connaissance des comportements individuels et collectifs, les autres proposeront des applications pratiques de certains modèles dans la gestion des organisations.

De toute manière il est clair que l'école des relations humaines, en soulignant les failles du raisonnement taylorien et en mettant en évidence certains phénomènes fondamentaux du comportement humain, opère une fracture « conceptuelle » et ouvre la voie d'un véritable changement dans l'approche de la rationalisation du travail dans les organisations. La nécessité de gérer le personnel et de promouvoir des politiques sociales va progressivement émerger et s'inscrire objectivement dans les préoccupations et les structures des organisations.

Pour être effectif dans les entreprises ce changement dans l'approche de la problématique des ressources humaines aura besoin d'autres perspectives théoriques et d'autres révélateurs.

D'autres avancées formelles significatives, relatives à la motivation des individus, à la stratégie des acteurs dans les organisations ou encore à la culture d'entreprise vont poursuivre le processus d'évolution amorcé par l'école des relations humaines.⁷

⁷ CLAUDE LOUCHE, *Introduction à la psychologie du travail et des organisations*, Editions ARMAND COLIN, 3eme édition, Paris, 2015, pp.29-30.

- **L'Organisation scientifique du travail (OST) :**

Taylor est le premier auteur que l'on peut inscrire dans cette orientation mécaniste, avec l'organisation scientifique du travail.

Il part de l'idée selon laquelle il existe une convergence d'intérêt entre la direction et les salariés d'une entreprise. Pour lui, la prospérité de l'employeur ne peut exister que si elle s'accompagne de celle des salariés. Dans ces conditions, Taylor se donne pour objectif de réduire la flânerie systématique qu'il observe et qui freine la production. Taylor indique qu'il existe plusieurs causes à la félinerie systématique. Sur ce dernier point, Taylor se donne pour objectif de remplacer les anciennes méthodes approximatives par des méthodes définies par la science.

On retiendra que Taylor est le premier à s'être préoccupé, après quelques tentatives très limitées, de l'analyse scientifique du comportement de l'homme au travail. Il programme les gestes des salariés et enlève aux exécutants toute intervention dans la conception du travail qui sera confiée à des agents de méthodes. Il ne s'intéresse qu'aux individus en se focalisant sur les gestes accomplis, en négligeant les processus cognitifs les dimensions collectives de l'activité de travail et en ne retenant que la motivation financière. C'est une vue très simpliste qui servira la production de masse.⁸

Synthèse

Dans ce chapitre nous avons mis en évidence la réalité des conditions de travail et leurs liens avec celles de l'entreprise cevital de Bejaia, auxquels les salariés sont soumis.

⁸ Ibid. pp.4-5.

En tant que sociologues de santé, en chercher à déterminer la nature des conditions de travail, et veiller à la résolution des problèmes liées à la santé des salariés.

Préambule :

La santé au travail apparut au début des années 1980, qui est considéré comme une démarche de diverses disciplines dans le but de créer un lieu de travail favorable pour la santé et la sécurité des salariés.

Dans ce chapitre on tient à présenter, quelques définitions et théories sur la santé au travail, aussi quelques programmes de prévention mis en place pour résoudre les problèmes de santé tels que le médecin de travail, l'ergonomie, l'organisation de travail...

1. Santé, sécurité et bien-être au travail :

L'action concernant le bien-être au travail se développe dans quatre directions : l'ergonomie, l'organisation du travail, la sécurité et la santé.

L'entreprise se préoccupe du bien-être de ses salariés pour trois raisons :

- c'est responsable ;
- c'est nécessaire ;
- c'est rentable.

A. L'analyse ergonomique :

L'ergonomie est une étude multidisciplinaire du travail humain pour remédier à l'inadaptation industrielle, limiter les atteintes à la santé physique ou mentale, réduire la fatigue professionnelle.

B. L'organisation de travail :

L'amélioration des conditions de travail ne saurait se limiter aux aspects environnementaux et physiques. Le contenu du travail est un élément crucial.

C. La sécurité :

L'hygiène et la sécurité des travailleurs dans l'entreprise doivent répondre aux conditions prévues par une réglementation abondante et complexe.

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), obligatoire dans tout établissement de 50 salariés, a des attributions larges :

- il est obligatoirement consulté avant l'introduction de nouvelles méthodes d'organisation du travail, avant toute transformation importante des postes, toute modification des cadences et normes, tout 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 ;
- il peut susciter toute initiative portant sur la sécurité ou destinée à renforcer et à former le personnel.

Le CHCT apparait comme un élément important de la politique de prévention dans l'entreprise.

D. la santé au travail :

La santé au travail sert à promouvoir et maintenir la sécurité et la santé au travail, et parmi ses objectives :

- établir une veille sanitaire ;
- améliorer les postes de travail pathogène ;
- éduquer pour prévenir ;
- dépister pour anticiper et traiter précocement ;
- accompagner le salarié en cas de difficultés.

1. Le bien-être décent :

La typologie des indicateurs psychologique du bien-être au travail peut reposer sur plusieurs classifications en distinguant :

- Indicateurs physiques, indicateurs psychologiques et comportementaux ;
- Indicateurs du mal-être et indicateurs du bien-être. La liste des indicateurs physiques de l'altération du bien-être au travail inclut le prise de médicaments tels que somnifères ou tranquillisants ;
- Indicateurs objectifs et indicateurs perceptuels ;
- Indicateurs relatifs aux déterminants du bien-être ou à ceux du mal-être.¹

2. Le médecin de travail :

Le médecin de travail est un acteur a pour but de déterminer la prévention des risques professionnel et d'éviter toute altération de la santé des travailleurs. Le médecin du travail est le conseiller du chef d'entreprise ou de son représentant, des salariés, des représentants du personnel, des services sociaux, en ce qui concerne notamment :

1. l'amélioration des conditions de vie et de travail dans l'entreprise ;
2. L'adaptation des postes, des techniques et des rythmes de travail à la physiologie humaine ;
3. La protection des salariés contre l'ensemble des nuisances, et notamment contre les risques d'accidents du travail ou d'utilisation des produits dangereux ;
4. L'hygiène générale de l'établissement ;
5. L'hygiène dans les services de restauration ;
6. La prévention et l'éducation sanitaires dans le cadre de l'établissement en rapport avec l'activité professionnelle.

Afin d'exercer ces missions, le médecin du travail conduit des actions sur le milieu de travail et procède à des examens médicaux.²

¹ Jean-Marie peretti, *Gestion des ressources humaines*, chapitre 4 Le Développement humain, social et sociétal, Editions VUIBERT, 19eme édition, Paris, 2013, p.167.178.

² F. Désérable et P. Harichaux, partie 8, *Réglementation Française ET Européenne*, Pierre Harichaux et Jean-Pierre Libert, *Ergonomie et prévention des risques professionnels*, Tome 3 spécificités de certaines conditions et prévention générale, Edition CHORON, Pais, 2005, p.172.

3. La prévention :

Recouvre l'ensemble des mesures à prendre pour empêcher la survenue de certains risques professionnels.

- **Les enjeux de la prévention des risques professionnels tendent à :**

- protéger la santé et la sécurité des travailleurs.

- créer un emploi de qualité.

- adapter au mieux le travail à l'homme.

- répondre aux obligations de la prévention.

- favoriser le dialogue social dans le cadre de la PRP.

- contribuer à la performance de l'entreprise par l'existence d'une ressource humaine protégée.³

4. Quelques théories sur la santé :

- **Michel Foucault ; Histoire de la médicalisation :**

Étant donné que je me consacre principalement à retracer l'histoire de la médicalisation, je poursuivrai en analysant quelques-uns des aspects de la médicalisation des sociétés et de la population à partir du XIXe siècle, en prenant comme référence l'exemple français, avec lequel je suis plus familiarisé. Concrètement, je me référerai à la naissance de la médecine sociale.

On observe souvent que certains critiques de la médecine actuelle soutiennent que la médecine antique, grecque et égyptienne, ou les formes de médecine des sociétés primitives, sont des médecines sociales, collectives, qui ne sont pas centrées sur l'individu. Mon ignorance en ethnologie et en égyptologie m'empêche d'avoir une opinion sur le problème ; mais pour ce que je sais de l'histoire grecque, l'idée me laisse perplexe et je ne vois pas comment on peut qualifier la médecine grecque de médecine collective ou sociale.

³ <http://www.cna.dz>, Dr F.ILES, « Dispositif de prévention des risques professionnels », acteurs de prévention, consulter le 26/04/2016 à 13h15min.

Mais ce ne sont pas là des problèmes importants. La question est de savoir si la médecine moderne, c'est-à-dire scientifique, qui naquit à la fin du XIXe siècle entre Morgagni et Bichat, avec l'introduction de l'anatomie pathologique, est ou n'est pas individuelle. Peut-on affirmer, comme le font certains, que la médecine moderne est individuelle parce qu'elle a pénétré à l'intérieur des relations de marché ; que la médecine moderne, dans la mesure où elle est liée à une économie capitaliste, est une médecine individuelle ou individualiste qui ne connaît que la relation de marché qui unit le médecin au malade et ignore la dimension globale, collective de la société? On pourrait montrer que ce n'est pas le cas. La médecine moderne est une médecine sociale dont le fondement est une certaine technologie du corps social ; la médecine est une pratique sociale, et l'un de ses aspects seulement est individualiste et valorise les relations entre le médecin et le patient.

Je soutiens l'hypothèse qu'avec le capitalisme, l'on n'est pas passé d'une médecine collective à une médecine privée, mais que c'est précisément le contraire qui s'est produit ; le capitalisme, qui se développe à la fin du XVIe siècle et au début du XIXe siècle, a d'abord socialisé un premier objet, le corps, en fonction de la force productive, de la force de travail. Le contrôle de la société sur les individus ne s'effectue pas seulement par la conscience ou par l'idéologie mais aussi dans le corps et avec le corps. Pour la société capitaliste c'est la biopolitique qui importait avant tout, le biologique, le somatique, le corporel. Le corps est une réalité biopolitique ; la médecine est une stratégie biopolitique.⁴

⁴ <http://document.irevues.inist.fr/bitstream/2042/15679/1/HERMES-1988-2-13>, Michel Foucault, « *Histoire de la médicalisation* », consulter le 23/04/2016 à 21h33min

- **Yves Laberge Sociologie du corps en bonne santé : sur quelques théories américaines émergentes en sociologie médicale :**

Si les sociologues et les anthropologues se sont régulièrement penchés sur la santé et les inégalités face aux soins, relativement peu de chercheurs en sciences sociales se sont intéressés aux personnes en bonne forme. A ses débuts, la sociologie médicale s'était surtout attardée aux pathologies du corps et aux épidémies. On remarque pourtant qu'une foule de gens apparemment en excellente santé font un usage régulier de médicaments ; d'autres personnes bien portantes se font opérer sans avoir été blessées, uniquement pour corriger chirurgicalement ce qui est perçu comme une "erreur de la nature" dont elles se sentent atteintes. Ce recours de plus en plus généralisé à la médecine et à certains soins esthétiques sans justification apparente (mais uniquement parce que c'est médicalement possible) suscite bien des interrogations chez certains chercheurs anglo-saxons. Les six ouvrages en anglais décrits ci-dessous abordent ces phénomènes sous différents angles ; ils seront ici présentés succinctement, en commençant par un recueil de textes à la fine pointe des recherches en sociologie médicale.

Bien que l'intérêt que beaucoup de sociologues portent au corps socialisé semble relativement récent, la sociologie de la santé et la sociologie médicale s'inscrivent en fait dans une longue tradition de recherche remontant à plus d'un siècle et qui couvre d'innombrables ramifications., pour se conclure sur les apports des découvertes récentes de la neuroscience sur la sociologie médicale et son indispensable réflexion critique sur des aspects encore peu étudiés comme la culture des "psys", l'incitation à la (sur)consommation de médicaments et la

banalisation des ordonnances sous l'impulsion de l'industrie biopharmaceutique.⁵

Synthèse :

Dans ce chapitre nous avons mis l'accent sur la sécurité et le bien être des salariés dans le milieu de travail ainsi que, les moyens et les programmes de prévention, afin d'améliorer la santé des employés.

⁵ <http://rsa-revus.org/133>, Yves Laberge, « *Sociologie du corps en bonne santé* », consulter le 25/05/2016 à 15h30mn

Préambule:

La méthodologie est largement utilisée dans les sciences humaines et sociales, et que chaque recherche scientifique est basée sur la méthodologie qui consiste à écarter la complexité du thème de recherche, aussi c'est l'ensemble des outils qui permet de simplifier la tâche. Comme le rappelle Maurice Angers : « *Ensembles des méthodes et des techniques qui orientent l'élaboration d'une recherche et qui guident la démarche scientifique* »¹. Dans ce chapitre nous allons présenter le cadre méthodologique de notre recherche, dont lequel on va introduire par la présentation de l'organisme d'accueil et de mentionner les différentes étapes suivies dans la méthodologie qu'on a appliquée.

1. Présentation de l'organisme d'accueil² :**A. Historique de CEVITAL :**

CEVITAL est une entreprise privée spécialisée dans la production agro-alimentaire, créée en 1998, sous classification juridique d'une société par action (SPA) dont les principaux actionnaires sont Monsieur ISSAD REBRAB et fils avec un capital social de 970 000 000 00 DA. Ce dernier a subi plusieurs extensions en 2000, il passe à 1200 000 000 DA ; en 2001, il s'élève à 3 900 000 000 DA ; en 2004 par contre, il est évalué à 2 100 000 000 DA et aujourd'hui, il atteint le 68 760 000 000 DA.

CEVITAL a créé 3494 emplois sur 9 ans (1999-2008), soit en moyenne 388 emplois par an, sans compter plusieurs dizaines de milliers d'emplois indirects que génère l'activité de CEVITAL. Elle a plusieurs centaines de sous-traitants, et elle loue chaque jour près de 100 à 200 semis - remorques.

¹ Maurice Angers, *Initiation à la méthodologie des sciences humaines*, les Editions CEC, 6eme éditions, Québec, 2014, p.40.

² Document interne de l'entreprise cevital de Bejaia.

CEVITAL est implantée au nouveau quai du port de BEJAIA à 3 KM au sud-ouest de cette ville, approximer de la route nationale 26 soit 280 Km d'Alger, ce qui fait que cet emplacement géographique lui est bénéfique car elle se trouve approximer de l'aéroport, du port et de la zone industrielle d'AKBOU.

Cet emplacement lui permet aussi de posséder un quai privé, la prédisposant à l'accostage de cargo de 40 000 à 60 000 tonnes.

B. . Activités et parts de marché.

A son lancement en 1998, le complexe CEVITAL s'est spécialisé et concentré sur la production des huiles végétales, depuis, le complexe agro-alimentaire a élargi ses activités. En effet, il produit :

Huiles végétales : Avec une capacité de production de 570 000 tonnes/an, occupe une part du marché national de 70%, permettant à l'Algérie de passer du stade d'importateur à celui d'exportateur (elle exporte vers le Maghreb et le Moyen Orient, en projet pour l'Europe). Elle fabrique actuellement huit catégories d'huile.

Margarinerie et Graisses végétales : Elle à une capacité de production de 180.000 Tonnes/an, occupe une part de marché national de 30% et elle exporte vers l'Europe, le Maghreb et le Moyen Orient...

Sucre blanc : Entrée en production 1^{er} semestre 2009, une capacité de production de 650 000 tonnes/an avec extension à 1 800 000 tonnes/an. Part du marché national de 85%, et pour ce qui concerne les exportations ; 350 000 tonnes/an seront exportées en 2009 et 900 000 tonnes/an dès 2010.

Sucre liquide : CEVITAL a une capacité de production de 219 000 Tonnes/an matière sèche et de 326 856 Tonnes/an. Sucre liquide, exportation de 25 000Tonnes/an en prospection.

Boissons : dont on distingue :

-*Eau minérale* : Lancement de la gamme d'eau minérale « Lalla khedidja » et de boissons gazeuses avec une capacité de production de 3 000 000 bouteilles par jour.

-*Jus de fruits* : Réhabilitation de l'unité de production de jus de fruits « EL KSEUR » et le Sodas.

CEVITAL dispose de plusieurs projets sur le site Bejaia, dont trois projets sont en cours de réalisation :

1-Extension raffinerie de sucre : 1 000000 T/An : entrée en production partielle Avril 2009, totale en Juin 2009.

2-Une unité de cogénération 50 MW - Production prévue en Juillet 2009.

3-Projet Corps gras El KSEUR (fabrication graisses spéciales, pâte chocolatée et fromages Analog). Et deux projets en cours de maturation :

- Une unité de trituration et d'extraction pour les graines oléagineuses capacité 3,3 millions par an.

- Une unité d'aliments de bétail d'une capacité de **750 000 tonnes/an**.

C. L'organisation de CEVITAL :

CEVITAL fonctionne selon une structure fonctionnelle et décentralisée tout en bénéficiant des avantages de cette combinaison qui met en avant les principes de commandement (la verticalité de la circulation de toutes informations et données) et offre plus de spécialisation et de fluidité.

➤ Organigramme de fonctionnement de CEVITAL :

CEVITAL est organisée selon un organigramme configuré préalablement par sa direction générale afin de satisfaire les exigences et les objectifs tracés antérieurement. D'après l'organigramme (page49), on distingue :

- **La direction générale** : Elle est sous la tutelle d'un directeur général, d'un directeur adjoint, d'un secrétariat chargé de s'assurer du bien être de son personnel, ainsi que de leurs efforts et de leurs sérieux. Sa mission est de combiner entre les différentes directions, de motiver le personnel, gérer, contrôler et décider.

- **Direction projet :** C'est l'organe qui contrôle, vérifie et assure la réalisation de nouveaux projets. Elle dépend de la direction générale adjoint.
- **Direction des ressources humaines :** Cette direction gère un potentiel humain important constitué de différentes catégories socioprofessionnelles et de qualifications multiples. Sa finalité est de faire des études, des recherches pour planifier, coordonner, diriger et contrôler les activités de chaque niveau de personnel, qui compose le complexe et qui permet son fonctionnement.
- **Pole sucre :** Il est composé de la direction de sucre solide et de la direction de sucre liquide, il assure la mise en œuvre et le pilotage du processus technique de raffinage du sucre.
- **Pole corps gras :** Il est composé de trois sous directions : la direction raffinage d'huile, la direction margarinerie et la direction conditionnement d'huile. Ce pole s'occupe du stockage puis du raffinage de l'huile brute, et se charge de la mise en œuvre du processus de production. En effet, il veille au respect des paramètres de production de la margarine, de la fabrication des emballages et de la mise en bouteille de l'huile raffinée. Il fonctionne en continue (24/24) en trois équipes (3x8h).
- **Direction logistique :** Elle comprend toutes les activités liées à la circulation et à l'acheminement des produits dans les meilleures conditions en matière de qualité, coût et distribution. Elle concerne toutes les opérations nécessaires à la mise à disposition des produits sur les lieux de vente, depuis leur stade de fabrication jusqu'à leurs stades de commercialisation. Elle a pour objet l'étude des moyens et des conditions d'exploitation des éléments relatifs aux flux d'entrée et de sortie.
- **Direction commerciale :** Elle gère toutes les relations avec l'environnement de l'entreprise, et elle assure la commercialisation des produits finis et le suivi des clients qui sont répartis principalement à

travers le territoire national et quelques pays étrangers. Pour ce faire, la direction est répartie en deux services, service vente et service exportation.

- **Direction approvisionnement :** Sa fonction principale est d'établir un lien entre l'environnement interne et externe afin de rechercher les sources d'approvisionnement. Son travail consiste à la réception des commandes et au suivi quotidien des états du stock de façon à éviter leur rupture. Cette direction étudie la prospection des marchés d'approvisionnement et établit également des états comparatifs en tenant compte de plusieurs paramètres tels que : la qualité, les prix et les délais. Elle est subdivisée en deux directions, la direction transit et la direction achat.
- **Direction finances et comptabilité :** Elle collecte, traite et interprète les informations relatives aux faits matériels, juridiques et économiques ayant une incidence patrimoniale pour l'entreprise. Elle a pour mission de mesurer le résultat global obtenu par l'entreprise pour décrire sa situation patrimoniale à l'instant final de l'exercice.
- **Direction marketing :** CEVITAL a mis en place tous les moyens nécessaires pour pénétrer et assurer un bon positionnement sur le marché. La direction marketing a pour objectif de satisfaire les besoins du marché, le choix de canaux et la politique de distribution et de communication, la promotion de produits et répondre aux exigences de la clientèle.
- **Direction énergie :** Elle occupe le service maintenance mécanique, service maintenance électrique, ainsi que service méthode.
- **Direction QHSE :** Qualité, Hygiène, Sécurité et Environnement. Cette direction subdivisée en trois départements.

Département management de la qualité : Charger de système documentaire, audit et amélioration et coordinateur qualité HACCP.

Département contrôle qualité : CEVITAL donne une grande importance au contrôle de qualité de ses produits. Pour cela, elle dispose de 4 laboratoires pour chacune des unités de production et d'un pilote dédié à l'innovation et à la R & D. Les laboratoires de contrôle de qualité travaillent d'ailleurs en parfaite collaboration avec la direction de la production.

Département H.S.E : c'est un département dont la fonction principale est de veiller à la sécurité de l'environnement de telle sorte d'éviter la pollution.

2. La pré-enquête :

C'est la première étape qui permet le passage de la théorie vers le terrain. Ainsi, et pour bien mener notre travail de recherche, nous avons réalisé une pré-enquête à l'entreprise CEVITAL, chose qui nous a donné la possibilité de concevoir et d'entreprendre notre objectif de recherche. Elle est aussi considérée comme une étape indispensable dans la réalisation de toute recherche scientifique, son but est de se familiariser avec le terrain de recherche, de clarifier la problématique ainsi les hypothèses, et aussi de déterminer notre population d'étude, « *La pré-enquête contribue efficacement à la construction des hypothèses* »³

Le premier mois (entre 10 janvier et le 10 février) est consacré pour la pré-enquête. Durant cette période, on a effectué des observations sur la nature des conditions du travail au sein de l'entreprise CEVITAL. Nous avons aussi, posé des questions, des entretiens préliminaires avec quelques salariés dans l'unité de conditionnement Sucre de l'entreprise CEVITAL de Bejaia, afin de connaître notre terrain de recherche et tester la faisabilité de notre recherche. Chose qui nous a fournies des informations précieuses liées à notre thème de recherche, puis un deuxième entretien a eu lieu avec le médecin de travail de centre médico- social (CMS), qui est en contact permanent avec l'ensemble des salariés de l'entreprise en plein informations liées aux accidents de travail et aux risques professionnels.

Nous avons aussi recueilli des documents concernant l'entreprise CEVITAL. Ceci, nous a aussi, permis de recueillir des informations complémentaires pour cerner notre problématique, l'élaboration de nos hypothèses, choisir la méthode et les techniques adéquates à notre thème de recherche.

³ Gauthy-Sinechal Martin Vandercammen Marc, *étude de marchés, méthode et outils*, Edition de Boeck 3^{eme} Edition, Bruxelles, 2010, p215

La pré-enquête nous a servi à :

- Connaître précisément les conditions de travail et leurs effets sur la santé des salariés de l'entreprise CEVITAL de Bejaia ;
- Enrichir et obtenir des informations afin de modifier quelques éléments de notre problématique.
- Tester les variables de nos hypothèses afin de pouvoir les émettre à l'analyse.
- Se renseigner auprès de la population d'étude dans le but de délimiter la distribution de notre questionnaire.

Pour le reste du temps (entre le 10 février et le 10 Mars), on a procédé à la distribution de notre questionnaire de recherche.

3. Le temps de l'enquête :

La durée de notre enquête de terrain s'est réalisée en deux mois, du 10 janvier 2016 jusqu'au 10 mars 2016.

4. Le lieu de l'enquête :

Notre enquête de terrain s'est réalisée au sein de l'entreprise privée CEVITAL de la wilaya de Bejaia, qui est considérée parmi les grandes entreprises privées algériennes, durant laquelle nous avons pu effectuer plusieurs visites dans l'unité « conditionnement sucre de l'entreprise », par ordre chronologique afin de prendre connaissance du terrain, de l'environnement de travail, d'observer et d'interroger quelques salariés afin de recueillir des informations sur notre thème de recherche.

5. Les caractéristiques de la population de l'enquête :

5.1. La population mère:

La population mère est la population sur laquelle porte une étude. Et la sélection de la population mère est une phase importante dans toute recherche. Elle consiste à l'ensemble des individus sélectionnés ou bien l'échantillon représentatif sur laquelle porte l'étude, selon Alain Blanchet et Anne Cotman « *c'est sélectionner les catégories de personnes que l'on veut interroger, et à quel titre* ». ⁴ Notre population mère se concentre sur 320 machinistes dans l'atelier conditionnement sucre de l'entreprise CEVITAL de Bejaia.

5.2. L'Echantillon :

Il se définit comme un extrait ou un sous-ensemble de la population mère, d'une façon à ce qu'il soit représentatif pour l'objet d'étude, d'après Jean Louis Loubet Bel Bayle ; l'échantillon « *C'est la partie de l'univers qui sera effectivement étudiée et qui permettra l'extrapolation de connaître la totalité ; les caractéristiques de la totalité de l'univers* » ⁵. « *Fraction d'une population cible dont certaines caractéristiques vont être évaluées* » ⁶.

Dans ce contexte, nous avons sélectionné 70 machinistes de l'unité de conditionnement sucre de l'entreprise de Bejaia de notre population d'enquête. Etant donné qu'on dispose d'une population bien déterminée, (70 machinistes) nous avons opté pour l'échantillonnage probabiliste de type aléatoire simple.

C'est une méthode permettant de tirer une partie dans un tout, d'après Claude Javeau, « *l'échantillonnage veut dire la définition d'étude qui dépend de l'objet de l'enquête, des hypothèses de travail choisies et type d'échantillonnage*

⁴ Alain Blanchet et Anne Cotman, *L'Enquête et ses méthodes, l'entretien*, Editions NATHAN, Paris, 1992, p.50.

⁵ Jean Louis Loubet Bel Bayle, *Initiation aux méthodes des sciences sociales*, Edition HARMATHAN, Paris, 2000, p.61.

⁶ Jean-Pierre Cêteau, *Op.cit*, Paris, 2002, p.309.

*adopté »*⁷. Au delà, nous avons mis le choix sur une méthode d'échantillonnage probabiliste aléatoire simple dans l'unité conditionnement sucre au sein de l'entreprise CEVITAL de Bejaia, l'échantillonnage se définit comme « *technique d'échantillonnage selon tous les individus ont la même probabilité de faire partie de l'échantillon »*⁸

6. Méthodes et techniques utilisées :

L'utilisation d'une méthode et technique dans la démarche scientifique a pour vocation de guider et d'accompagner le chercheur jusqu'à la réalisation de sa recherche.

6.1. Méthodes utilisées:

La méthode de recherche nous permet de contrôler et de vérifier les hypothèses relatives à notre thème, et de nous guider et renseigner sur une population donnée à l'aide de plusieurs outils et instruments d'investigation, selon Maurice Angers : « *La méthode peut se rapporter à une façon d'envisager et d'organiser la recherche, elle dicte alors une manière de concevoir et planifier son travail sur un objet d'étude en particulier, elle peut intervenir de façon plus ou moins impérieuse, et plus ou moins précis à toutes les étapes de la recherche l'une ou l'autre. »*⁹

Au cours de notre enquête au sein de l'entreprise CEVITAL de Bejaia, nous avons opté pour l'utilisation de la méthode la plus adéquate à notre thème de recherche, qui est la méthode quantitative ; elle est un outil de recherche statistique utilisant en vue de qualification des phénomènes sociaux, « *Méthodes*

⁷ Javeau Claude, *Enquête par questionnaire : manuel à l'usage de praticiens*, Editions d'ORGANISATION, 3eme éditions, Paris, 1985, p.112.

⁸ Claude Ouellet et autres avec la collaboration d'Ariel Franco, *Méthodes quantitatives en sciences humaines*, Edition MODULO, 3eme édition, Canada, 2009, p.38.

⁹ Maurice Angers, *Initiation à la méthodologie des sciences humaines*, Editions CASBAH, Alger, 1999, p.59.

de recherche faisant appel à la quantification, c'est-à-dire à des dénombrements ou à des mesures. »¹⁰

6.2. Techniques d'enquête:

La technique occupe une place considérable dans la démarche scientifique, elle est définie comme une manière ou un ensemble de procédés à plusieurs techniques de collecte de données telles que : l'observation, l'entretien et le questionnaire, elle n'est pas reliée à un particulier, « *Elle serait un simple outil de collecte de données servant à induire des énoncés généraux.* »¹¹, et pour la réalisation de notre recherche, nous avons opté pour les techniques suivantes :

6.2.1. L'Observation :

C'est l'un des outils de recherche en sciences sociales, qui permet aux chercheurs de tester ses hypothèses, de dégarnir des vérités importantes sur le terrain, et aussi, une méthode à travers laquelle le chercheur regarde avec attention pour découvrir ce qui est caché et le déroulement des événements, ainsi, de recueillir des informations au moment de leurs productions.

Selon Jean-Marie de Keitel et Xavier Rogier l'observation : « *est un processus dont la fonction première immédiate est de recueillir de l'information sur l'objet pris en considération en fonction de l'objectif organisateur* »¹².
Delon Sylvain Giroux Tremblay l'observation « *dans l'enquête et l'expérimentation, technique de collecte des données dans laquelle le chercheur mesure les caractéristiques (fréquence, durée, délais, etc.) de certains*

¹⁰ Gilles Ouellet et autres avec la collaboration d'Ariel Franco, Op. Cite, p.9.

¹¹ François Dépelteau, *La Démarche d'une recherche en sciences humaines*, Editions De Book, Canada, 2000, p.249.

¹² Jean-Marie de KETELE et Xavier ROEGIERS, *Méthodologie de recueil d'information*, Editions de BOOCK, 4ème édition, Paris, octobre 2009, p.15.

comportements des participants en s'en faisant le témoin immédiat dans un contexte déterminé »¹³.

Dans cette phase d'investigation, nous avons opté pour l'observation directe, qui consiste à être présent sur le terrain pendant deux mois et prendre note au moment où les événements se produisent, Raymond QUIVY et Luc Van CAMPENHOUT rappellent que l'observation directe est « *celle où le chercheur procède directement lui-même au recueil des informations, sans s'adresser aux sujets concernés* »¹⁴. Cette technique d'observation est indiquée pour recueillir par nous-mêmes des informations à partir de comportements et de situations vécues par les machinistes de l'entreprise CEVITAL de Bejaia, ce qu'on ne peut pas obtenir par le questionnaire ou par le guide d'entretien, en somme, nous avons observé les conditions de travail auxquels les machinistes sont soumis.

6.2.2. L'entretien Exploratoire :

Il est conçu comme technique de recherche qui permet à son utilisateur la récolte des données convenables liées au terrain auprès de personnes interviewées. Il se compose de trois types ; directif, semi directif et libre, « *l'entretien reste sans doute le moyen ou peuvent converger toutes les appréciations (faites par ailleurs) relatives l'adéquation entre le profit du poste et celui d'un candidat. On imagine mal appréhender les contours essentiels d'un individu et établir ses chances d'intégration dans l'entreprise sans envisager, au moins au moment décisif de la procédure de sélection, une relation privilégiée de communication interpersonnelle* »¹⁵, et pour Paul N'DA l'entretien « *Il s'agit de tête-à-tête oral, un contact direct, entre deux personnes ou une personne(ou plusieurs) et un groupe ; des informations recherchées sur un problème*

¹³ Sylvain GIROU et Ginette Tremblay, *Méthodologie des sciences humaines*, 3ème Editions, Editions DU Renouveau pédagogique INC, Canada, 2009, p.311.

¹⁴ Quivy Raymond et Compenhoudt Luc Van, Op.cit, p164.

¹⁵ Jean-Pierre Citeau, *Gestion des ressources humaines*, Op cite, p.91.

précis »¹⁶. De ce fait, l'entretien ou l'interview est une étude qualitative, pour objectif d'obtenir des informations, des opinions, des attitudes, des perceptions, des résistances et des expressions monologiques de la part de la personne enquêtée, c'est un mode de collecte de données, il a pour but de dégager des thèmes, des points d'approche sur l'objet et mettre à jour la problématique aussi de faire naître les hypothèses. De ce fait, nous avons utilisé des entretiens exploratoires dans la phase de notre pré-enquête, dont l'objectif d'avoir plus de connaissance sur les risques et les contraintes que subissent les machinistes de l'entreprise CEVITAL de Bejaia lors de l'exercice de leur travail.

6.2.3. Le questionnaire :

Le questionnaire est un instrument de recherche pour élaborer des données quantitatives empiriques en sociologie, qui est élaboré à partir des notions et des concepts théoriques, « *Le questionnaire conçu comme instrument de mesure devra être standardisé, c'est-à-dire qu'il placera tous les sujets dans la même situation pour permettre des comparaisons entre groupe de répondants : on ne doit pas, en cours de passation, modifier les questions ou ajouter des explications.*¹⁷ ». Cet outil de recherche rend visible certains déterminants sociaux, correspond à notre thème.

Notre questionnaire est standard, car chaque liste contient des questions destinées pour chaque enquête. Il est formé de deux types de question : les questions fermées sont celles où les enquêtés doivent choisir entre des réponses déjà formulées, exemple par « oui » ou « non », où bien faire le choix par les questions supposées. Des questions semi-fermées sous forme d'un espace vide à remplir. Et des questions ouverts où les enquêtés sont libres de répondre comme ils veulent.

¹⁶ Paul N'DA, *Recherche et méthodologie en sciences sociales et humaines*, Editions l'Harmattan, Paris, 2002, p.142.

¹⁷ Nicole Berthier, *Les Techniques d'enquête en sciences sociales Méthodes et Exercices corrigés*, Editions ARNAND BERTHIER, 4eme Edition, Paris, 2010, p.92.

Notre questionnaire se compose de 30 questions, distribuées à 120 enquêtés, mais on a récupéré que 70 exemplaires. Notre questionnaire ce compose de quatre axes, qui sont comme suit ;

- 1- 1^{er} axe : Données personnelles.
- 2- 2^{eme} axe : Les conditions de travail à l'entreprise CEVITAL de Bejaia.
- 3- 3^{eme} axe : L'impact des conditions de travail et les risque professionnels sur la santé des salariés.
- 4- 4^{eme} axe : l'amélioration des conditions de travail.

7. Le protocole de la recherche :

La recherche scientifique est une étape de rédaction de chaque chercheur, qui peut soumettre à certains avantages et difficultés qui font partie du déroulement de son enquête scientifique, « *La recherche scientifique est une activité de production du savoir exposée à des contrariétés comme toute activité sociale.* ». ¹⁸

Le protocole de la recherche est un processus suivi par le chercheur, dont lequel il décrit les différentes phases d'une recherche. Au cours de notre phase de recherche, nous sommes confrontés à plusieurs avantages et contraintes, qui sont comme suit :

A- Les avantages

Notre recherche nous a permet d'acquérir les avantages suivants :

- Découvrir le monde de travail ;
- Avoir des connaissances sur l'entreprise CEVITAL de Bejaia ;
- L'Attente et l'écoute de la part des salariés de l'entreprise ;
- Découvrir les caractéristiques de la vie professionnelle.

¹⁸ Benoit Gauthier, *Recherche sociale de la problématique à la collecte des données*, Edition, 3eme édition, Québec, 2003, p.33.

B- Les contraintes :

- ✓ La difficulté de se déplacer à notre lieu d'enquête ;
- ✓ La difficulté de récupération du nombre distribué de questionnaires suffisant pour notre analyse ;
- ✓ La non disponibilité des salariés à enquêter vus la surcharge de travail ;
- ✓ le manque des ouvrages qui parlent sur notre thème de recherche ;
- ✓ La grande difficulté c'est d'avoir l'avis favorable de la part de l'entreprise CEVITAL de Bejaia ;
- ✓ Manque de compétences car c'est la première fois qu'on entame le terrain pour une analyse sociologique.

Synthèse

Après avoir achevé cette partie méthodologique, qui consiste à choisir notre population d'étude et de sélectionner notre échantillon, ainsi de déterminer la méthode et les techniques concernant notre enquête sociologique sur les conditions de travail et son impact sur la santé des salariés, nous allons aborder l'étape suivante qui consiste à exploiter les données recueillies sur le terrain afin de les analyser.

Préambule :

Ce présent chapitre a pour objectif de présenter les informations recueillies sur le terrain, ainsi que leurs analyses et interprétations dans l'objectif de vérifier les hypothèses émises au départ. En effet, ce travail est le fruit d'une recherche quantitative menée par la technique de questionnaire.

A l'occasion de ce questionnaire, nous arriverons à interpréter et analyser les différentes données collectées auprès de notre population d'étude, à savoir les machinistes de l'entreprise CEVITAL Bejaïa. Il s'agit par-là, d'étudier les réalités et les situations dans lesquelles travaillent cette catégorie et mettre en évidence des attentions sur la qualité des conditions de travail et leurs influences sur la santé des salariés, ainsi que, les mesures de préventions prises par cette entreprise.

Premièrement, on va procéder à la présentation et l'analyse des caractéristiques de notre échantillon ; à savoir le sexe, l'âge, situation matrimoniale, niveau d'instruction et l'ancienneté dans l'entreprise.

1. Identification des données personnelles**Tableau N°01 : la répartition des enquêtes selon le sexe :**

Sexe	Fréquence	Pourcentage
Masculin	70	100
Féminin	-	-
Total	70	100

Source : enquête personnelle

On constate à travers ce premier tableau que, la totalité des opérateurs machinistes sont du sexe masculin avec un pourcentage de 100%, Par contre aucun nombre qui représente le sexe féminin.

Etant donné que, notre travail de recherche porte sur les conditions du travail, on a pris pour cible les agents de maîtrise et ceux d'exécutions (qui sont des opérateurs machinistes), vu qu'ils sont mieux concernés par l'analyse des conditions du travail, afin de comprendre leurs analyses et leurs appréciations à l'égard des conditions du travail et leurs influences sur leur santé. En effet, les agents d'exécution réalisent le travail manuel, de maintenance, de production, de déplacement, un travail de nuit... qui sont des tâches qui demande beaucoup d'effort physique, une charge de travail importante, chose qui explique que la totalité de nos enquêtés représente le sexe masculin.

Tableau N°2 : la répartition des enquêtes selon l'âge :

Age	Fréquence	Pourcentage
[25-30[ans	6	8.6
[31-36[ans	39	55.7
[37-42[ans	19	27.1
[43-49[ans	4	5.7
50 ans et plus	2	2.9
Total	70	100

Source : enquête personnelle.

D'après les statistiques enregistrées dans le tableau ci-dessus, on constate que notre population d'enquête est réparti en cinq catégories d'âges, dont la majorité des enquêtés représente la catégorie de [31-36[avec un pourcentage de 55,7%, suivi de la tranche d'âge qui se répartie entre [37-42[avec un pourcentage de 27,1%. Par contre, les autres tranches d'âge représentent des pourcentages faibles. En revanche, la catégorie la plus faible est celle de (50 ans et plus) qui ce défini comme une catégorie plus âgée et ancien.

En effet, la catégorie d'âge qui se répartir entre 31-36 ans représente la catégorie la plus dominante au sein de l'entreprise. Cela explique d'un coté que:

- Cette catégorie accepte n'importe qu'elle travail qui se présente, afin de d'intégrer le marché du travail et échappé à la précarité et au chômage,
- Assurer la stabilité sociale et professionnelle,
- Subvenir aux besoins de leurs familles,
- Aussi, cette catégorie possède des potentialités physiques qui leurs permettent de résister au travail...

D'un autre coté, l'entreprise CEVITAL est parmi les entreprises qui marquent leur émergence récent et cible dans sa politique de recrutement les jeunes, afin de contribuer à sa pérennité. Comme l'expliquent Pierre HARICHAUX et Jean-Pierre LIBERT : *« quel que soit le groupe musculaire étudié, le maximum de la force musculaire possible se situe généralement entre 20 et 30 ans. Passé cet âge, la force musculaire décroît assez régulièrement, et à 60 ans, elle a diminué de 15 à 20 % de ce qu'elle était à 20 ans »*.¹

Tableau N°03: La répartition des enquêtés selon la situation matrimoniale

Situation familiale	Fréquence	Pourcentage
Célibataire	29	41.43
Marié	40	57.14
Veuf (ve)	-	-
Divorcé	1	1
Total	70	100

Source : enquête personnelle.

¹F. Désérable et P. Harichaux, *âge et travail* sous la direction de Pierre Haichaux et Jean-Pierre Libert, *Ergonomie et Prévention des risques professionnels*, Op.cit, p.90.

A partir de ce tableau, nous remarquons que la majorité des travailleurs sont mariés avec un pourcentage de 57,14%, suivi par les célibataires qui représentent 41,43%, et d'un seul divorcé avec un pourcentage de 1%.

Nous observons dans ce tableau un taux très élevé des mariés qui désigne la catégorie d'âge de 30 ans et plus, en revanche, on remarque un taux plus bas pour les travailleurs célibataires qui désigne la tranche d'âge inférieur de 30 ans, qu'est une catégorie des plus jeunes.

Par ailleurs, la dominance de la catégorie des personnes mariées dans notre échantillon explique leurs besoins de stabilité pour répondre aux besoins de leurs familles.

Tableau N°04 : La répartition des enquêtés selon le niveau d'instruction

Niveau d'instruction	Fréquence	Pourcentage
Primaire	-	-
Moyen	2	2.86
Secondaire	29	41.43
Universitaire	39	55.71
Total	70	100%

Source : enquête personnelle.

Ce tableau renseigne que, le niveau le plus supérieur chez les opérateurs machinistes de l'entreprise CEVITAL de Bejaia est celui des universitaires avec un pourcentage de 55,71% suivi par le niveau secondaire avec un pourcentage de 41,43%.

D'après ces résultats, on constate que le niveau le plus élevé est celui des universitaires. Ceci indique que, l'activité des machinistes au sein de cette

entreprise nécessite une formation pour la gestion de la machine, afin d'éviter l'erreur qui provoquer un danger sur la santé de l'utilisateur concerner.

En effet, ces résultats démontrent aussi la dévalorisation du diplôme universitaire, dans la mesure où, un diplômé universitaire accepte d'effectuer n'importe quel poste du travail qui se présente à lui, même si, il n'est pas en adéquation avec sa formation initial, afin d'échapper à la précarité, à l'instabilité au chômage...

Dès lors, en déduit que le besoin économique prime sur la santé au travail, étant donné que, le salarié qui a un niveau d'instruction universitaire exerce dans des postes qui exigent de l'effort physique ou parfois, leurs santé est mise en danger.

Tableau N°05 : La répartition des enquêtés selon l'ancienneté et l'âge

Ancienneté Age	[1-5]		[6-11]		[12-16]		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%
[25ans-30ans]	5	13,15	1	3,57	-	-	6	8,57
[31ans-36ans]	26	68,42	13	46,43	-	-	39	55,71
[37ans-42ans]	7	18,42	9	32,14	3	75	19	27,14
[43ans-49ans]	-	-	3	10,71	1	25	4	5,71
+ de 50 ans	-	-	2	7,14	-	-	2	2,86
Total	38	100	28	100	4	100	70	100

Source : enquête personnelle.

Ce tableau nous montre la répartition des enquêtés en fonction de l'âge et de leur ancienneté au travail. En effet, la tranche d'âge qui se situe entre 31/36 ans représente la catégorie la plus ancienne à l'entreprise avec un pourcentage de 55,71%, suivi de la catégorie d'âge entre 37/42 ans avec un pourcentage de 27,14%.

Nous constatons entre autre que, la catégorie d'âge qui se situe entre 31/36 ans représente la catégorie la plus dominante et la plus ancienne a l'entreprise. Par ailleurs, cette catégorie recherche la stabilité, l'expérience afin d'acquérir des compétences, d'un coté. D'un autre coté, la motivation des salariés par le facteur rémunération qui demeure l'un des facteurs primordiale de stabilité dans la mesure où *« l'argent fonctionne comme le système d'articulation de cet organisme ; il permet que ses éléments se déplacent les uns par rapport aux autres, il institue entre toutes les impulsions une relation de dépendance et de délalement réciproques...l'argent, parce qu'il s'interpose entre les choses et l'homme, permet à celui-ci une existence quasi abstraite, libre de tout égard direct pour les choses »*²

Synthèse :

D'après ce qui procède, on déduit que l'activité des machinistes dans l'entreprise CEVITAL de Bejaia est destinée spécifiquement aux hommes, car c'est une tâche qui nécessite un effort physique, la persévérance...c'est pour cela, on trouve la plupart des enquêtés sont des jeunes, universitaire, la majorité d'effectifs sont mariés, chose qui les poussent à la stabilité et la continuité. Mais, quelle est donc la nature des conditions de travail, et quel est leur impact sur la santé des travailleurs machinistes de l'entreprise CEVITAL ?

² Simmel G, *philosophie de l'argent (1900)*, IN ECHAUDEMAISON C-D, *les grands textes de l'économie et de la sociologie*, Edition NATHAN, 1996, p.408.

Chapitre VI Les conditions de travail et la santé des machinistes de l'entreprise cevital de Bejaia

Préambule :

Les conditions de travail ne se limitent pas uniquement aux aspects matériels ou physique (effort, posture pénible, attention permanente, bruit, courant d'air ou intempéries, humidité, poussière, fumées...), mais elles englobent aussi, les aspects physiologiques et psychosociaux, dans la mesure où ils sont étroitement liés à préservation et la détérioration de la santé des travailleurs.

Dans ce chapitre, nous focalisons sur la qualité des conditions de travail des opérateurs machinistes auxquels sont soumis, et l'impact de ces conditions sur leur santé physique et mentale.

1. La qualité des conditions du travail au sein de l'entreprise CEVITAL de Bejaia

Tableau N° 06: La répartition des enquêtés selon la qualité des conditions de travail :

Condition de travail	Fréquence	Pourcentage
Bonnes	10	14.29
Moyennes	47	67.14
Mauvaises	11	15.71
Dangereuses	2	2.86
Total	70	100

Source : enquête personnelle.

Ce tableau nous montre l'avis des enquêtés sur la qualité des conditions de travail au sein de l'entreprise CEVITAL de Bejaia. A ce propos, la majorité des concernés annonce que, la nature des conditions de travail sont moyennes avec un pourcentage de 67,14%, par contre, 14,29%, affirment que les conditions de travail sont bonnes, et 15,71% déclarent que leurs conditions sont

Chapitre VI Les conditions de travail et la santé des machinistes de l'entreprise cevital de Bejaia

mauvaises, est une moyenne très faible avec un pourcentage de, et 2,28% trouvent quelles sont dangereuses.

Dès lors, on enregistre que les conditions de travail au sien de cette entreprise CEVITAL restent moyennes, chose qui signifie que ses opérateurs sont exposés aux diverses risques affectant leur santé et influe sur leur motivations, comme le justifier Claude VEIL « *certaines conditions de travail (horaire, bruit, cadence, etc.) affaiblissant les ouvriers et peuvent même les rendre incapables de faire face au moindre effort supplémentaire* »¹.

Par ailleurs, l'amélioration des conditions du travail dans une organisation est l'une des stratégies qui permet l'amélioration et le renforcement de la performance de l'entreprise ainsi que celui de la satisfaction, de la motivation et en particulier de la préservation de la santé des salariés.

De ce fait, on constate que les conditions du travail jouent un rôle déterminant pour le bon fonctionnement d'une entreprise, en faisant partie intégrante de sa politique de gestion et d'organisation.

¹ Claude Veil, *Vulnérabilités au travail*, Edition Erès, Paris, 2012, p.90.

Chapitre VI Les conditions de travail et la santé des machinistes de l'entreprise cevital de Bejaia

Tableau N°07 : La répartition des enquêtés selon l'environnement de travail

L'environnement de poste de travail	Fréquence	Pourcentage
Bruits	68	22.22%
Poussières	57	18.63%
Manque de ventilation	31	10.13%
Vibrations	50	16.34%
Lumière artificielle	39	12.75%
Rayonnement	6	1.69%
Travail de nuit	55	17.97%
Total	306	100%

Source : enquête personnelle.

Ce tableau repose sur les statistiques de l'environnement de travail auxquels les salariés sont exposés, tels que le bruit qui est classé comme premier facteur de risque de cette entreprise comme le mentionnent 22,22%.

Ces résultats engendrent deux types d'effets sur la santé des travailleurs : les effets physiologiques sont (lésions auditives, les pathologies cardiovasculaires, et la perturbation du sommeil), les effets psychologiques sont (le stress, anxiété, dépression). La poussière aussi, induit des pathologies respiratoires et cutanées à court terme et à long terme, tel que le cancer, la fibrose pulmonaire et des allergies (eczéma, rhinite, asthme...ect.), selon Françoise Darses et Maurice de Montmollin : *«un bruit excessif continu constitue une agression d'autant plus pernicieuse qu'elle entraîne une accoutumance chez ceux qui sont les victimes, les rendant progressivement sourds sans qu'ils réagissent toujours à temps »*². Et taux de 18,63% pour ceux de la poussière qui

² Françoise Darses et Maurice de Montmollin, *L'ergonomie*, Edition La Découverte, 4^{ème} édition, Paris, 2012, p.71.

Chapitre VI Les conditions de travail et la santé des machinistes de l'entreprise cevital de Bejaia

induire des pathologies respiratoires et cutanées à court terme tels que le cancer, la fibrose pulmonaire, et des allergies (eczéma, rhinite, asthme).

On constate aussi le travail de nuit chez certains sujets, est de 17,97%, un nombre important de ces travailleurs en rotation peuvent développer des contraintes qui se répercutent sur leur santé, liées à la perturbation de l'horloge biologique, au premier rang on retrouve les perturbations du sommeil et de la vigilance, troubles de l'alimentation, la fatigue, troubles digestifs, et même la perturbation de la vie sociale.

En outre, Les vibrations avec un taux de 16,34% de machinistes ont été exposés régulièrement à des secousses, des chocs et des vibrations peuvent entraîner des risques pour la santé et la sécurité des salariés, cela peut provoquer des douleurs lombaires, des hernies discales, une dégénérescence précoce de la colonne vertébrale ainsi que des douleurs au niveau du cou et des épaules.

Par ailleurs, un nombre faible de 10,13%, d'effectifs ont répondu sur le manque de ventilation qui engendre des humidités excessives qui est parmi les conséquences néfastes sur la santé, une mauvaise ventilation peut ainsi entraîner des allergies, comme peut également être à l'origine de problèmes articulaires (arthrose, rhumatismes...)

Un chiffre équivalent à 12,75% des salariés déclarent que la lumière artificielle pose pour eux un problème sur leur santé. Ce sujet est préoccupant car, peut perturber l'horloge biologique humaine et le système hormonal, ainsi qu'il est nocif pour la peau et les yeux.

En revanche, un nombre très faible pour les salariés de 1,69% qui ont répondu au sujet de rayonnement, au contraire, ces rayonnements ont des effets sur la santé qui peuvent altérer le fonctionnement des tissus ou des organes et produire des effets aigus tels que les rougeurs de la peau, perte de cheveux, les brûlures radiologiques.

**Chapitre VI Les conditions de travail et la santé des
machinistes de l'entreprise cevital de Bejaia**

On appuyant sur ces statistiques ci-dessus, nous remarquons que l'environnement de travail de cette entreprise, marque des mauvaises conditions tels que le bruit, la poussière, travail de nuit,...qui peuvent nuisent la santé des salaries.

Tableau n°08 : La charge de travail

Charge de travail Type de charge	Oui		Non		Total	
	F	%	F	%	F	%
Effets physique	52	94,55	3	5,45	55	100
Effets psychologique	47	92,16	4	7,84	51	100
Total	99	93.40	7	6.60	106	100

Source : enquête personnelle.

Le tableau ci-dessus présente les avis des travailleurs sur l'influence de la charge de travail sur la santé des machinistes, dont 93,40% répondu que la charge de travail a un impact sur leur santé, d'autre part, minorité 6,60% ont répondu que la charge de travail n'a pas eu de conséquence sur leur santé.

Selon la corrélation entre la charge de travail et leurs effets sur la santé des machinistes, nous mentionnons un taux très élevé de 94,55% de nos enquêtés qui considèrent que cette charge de travail a eu des répercussions sur leur état psychologique, et un pourcentage moins élevé par rapport au premier de 92,16% de charge de travail engendre des conséquences physique sur l'état de santé des salariés.

Alors, nous avons remarqué que la majorité de nos enquêtés souffrent de charge de travail qui influe sur leur état psychologique, tels que le

Chapitre VI Les conditions de travail et la santé des machinistes de l'entreprise cevital de Bejaia

stress, l'épuisement, troubles de sommeil...etc. En effet, la charge de travail influe sur l'état physique et psychologique aussi sur la démotivation des salariés, ainsi que leurs performances professionnelles et leur qualité de vie. D'après Piganiol Claude, la charge de travail « *correspond à la dépense physique statique dynamique et à la part de capacité de travail que le sujet doit investir dans sa tâche subissant ainsi, plus au moins, une grande fatigue physique et nerveuse* ». ³ Par ailleurs, « *Les conditions de travail ont un impact sur la santé mentale des travailleurs et que les personnes atteintes de trouble mentaux tendent à occuper des emplois de moins bonne qualité ou la tension est plus forte* » ⁴ ce ceci affirme que les mauvaises conditions de travail induisent des conséquences sur la santé physique et mentale des travailleurs.

Or, l'amélioration des conditions du travail engendre un climat d'entente, de satisfaction, de motivation, avoir un sentiment de confiance, la solidarité... et éloigne en l'occurrence, les conflits, le stress, la dépression, l'anxiété, la violence... chose qui influence directement sur la préservation de la santé mental des salarié et celle de la santé de l'entreprise.

Tableau n° 09: La nature de relation avec les supérieurs hiérarchique

Relation	Fréquence	Pourcentage
Bonnes	38	54.29%
Moyennes	32	45.71%
Mauvaises	-	-
Total	70	100%

Source : enquête personnelle.

³ PIGANIOL Claude, Techniques et politiques d'amélioration des conditions de travail, Edition, E.S.F, Paris, 1980, p23.

⁴ Secrétaire général de l'OCDE, « Mal-être au travail ? Mythes et réalités sur la santé mentale et l'emploi », Edition OCDE, 2012, Paris, p.79.

Chapitre VI Les conditions de travail et la santé des machinistes de l'entreprise cevital de Bejaia

Ce tableau nous détermine la nature de la corrélation entre les salaires et leurs supérieurs hiérarchique, on constate que la majorité des salariés affirment que la nature de cette relation est bonne dont 54,29%, par contre, 45,71% affirment que cette nature de relation est moyenne, en revanche, aucun ne dit qu'elle est mauvaise.

On remarque par-là, que la nature de la relation dans cette entreprise entre le salarié et son supérieur est bien construite avec un sentiment de l'entente, vivent avec une certaine confiance, et la solidarité entre eux, cette relation offre pour eux un soutien afin d'éviter les conflits, le stress, la dépression, l'anxiété et la violence.

Tableau n° 10: La nature de relation avec les collègues

Relation	Fréquence	Pourcentage
Bonnes	59	84.29%
Moyennes	10	14.28%
Mauvaises	1	1.43%
Total	70	100%

Source : enquête personnelle.

On constate d'après ce tableau que 84,29% des enquêtés approuve que la nature de relation entre collègues est bonne, suivi par un taux faible de 14,28% de ceux de moyenne, par contre un seul pour la nature mauvaise.

Selon ces statistiques, on a confirmé l'existence de la bonne relation entre collègues au niveau de cette entreprise.

Chapitre VI Les conditions de travail et la santé des machinistes de l'entreprise cevital de Bejaia

**Tableau n°11 : l'influence des conditions de travail sur la santé des
machinistes**

Santé	Fréquence	Pourcentage
Santé physique	59	51.30%
Santé mental	56	48.70%
Total	115	100%

Source : enquête personnelle.

Le tableau ci-dessus présente les avis des travailleurs sur l'influence des conditions de travail sur leur santé physique et mentale. Les résultats de ce tableau montrent que la majorité de nos enquêtés affirment que les conditions de travail influe sur leur état physique un taux de 51,30%, par contre un taux moins faible de 48,70% des enquêtés montrent que les conditions de travail ont l'influence sur leur santé mentale.

Nous retenons d'après ces résultats que la majorité de nos enquêtés souffrent des conditions de travail qui influent sur leur état psychologique comme les troubles de sommeil, le stress, la fatigue...etc. : « *Les conditions de travail ont un impact sur la santé mentale des travailleurs et que les personnes atteintes de trouble mentaux tendent à occuper des emplois de moins bonne qualité ou la tension est plus forte* »⁵ ce ceci affirme que les mauvaises conditions de travail induisent des conséquences sur la santé physique et mentale des travailleurs.

⁵ Secrétaire général de l'OCDE, « Mal-être au travail ? Mythes et réalités sur la santé mentale et l'emploi », Edition OCDE, 2012, Paris, p.79.

**Chapitre VI Les conditions de travail et la santé des
machinistes de l'entreprise cevital de Bejaia**

Tableau n° 12: L'exposition aux accidents de travail et aux risques professionnels

Accidents de travail et risques professionnels Type	Oui		Non		Total	
	F	%	F	%	F	%
Accidents de travail	37	92.5	3	7.5	40	100
Maladies professionnelles	8	66.67	4	33.33	12	100
Total	45	86.54	7	13.46	52	100

Source : enquête personnelle.

Les données de ce tableau présentent les avis des enquêtés sur l'exposition aux accidents de travail et aux maladies professionnelles, la pluralité des machinistes affirment qu'ils étaient victimes de maladies professionnelles et d'accidents de travail avec un taux de 86,54%, par contre 13,46% déclarent le contraire.

De ce fait, ceux qui ont déclaré qu'ils étaient victimes d'accidents de travail et de maladies professionnelles un pourcentage de 92,5% témoignent qu'ils étaient victimes d'accidents de travail, suivi de 66,67% qui témoignent qu'ils étaient victimes de maladies professionnelles.

En revanche, ceux qui ont montré qu'ils n'étaient pas atteints n'est d'accidents de travail et n'est maladies professionnelles un taux de 33,33% confirment qu'ils sont exposés aux maladies professionnelles, suivi de 7,5% affirment qu'ils sont exposés aux accidents de travail.

Vu que l'entreprise CEVITAL, est une entreprise de productivité industrielle, on déduit que ses salariés sont exposés aux accidents de travail et au risque professionnel, tels que les blessures créées par les machines, lors de notre enquête sur le terrain et pendant notre attente pour voir le médecin de travail

Chapitre VI Les conditions de travail et la santé des machinistes de l'entreprise cevital de Bejaia

qu'est notre promoteur on a observé pas mal de ce genre d'accident comme les coupures de doigts.

Aussi les conflits est parmi les facteurs de risques qui influent négativement sur la vie des salariés, comme le raconte certains salariés qu'il y'avait une personne qui a quitté son poste de travail par ce qu'il souffre d'hernie discale et pendant sa demande pour qu'on lui aménage un poste de travail ils ont pas répondu à sa demande et sa la poussé à quitter son poste de travail en raison de préserver sa santé. De ce contexte, on a observé un taux très élevé pour les accidents de travail. Et on a remarqué un pourcentage inférieur pour les maladies professionnelles vue que cette dernière émergent à long terme et que l'entreprise CEVITAL est récemment ouverte. Selon **Abdel-Halim BERRIETIMA** : « *L'accident de travail ou les maladies professionnelles témoignent de la catégorisation des travailleurs confrontés à de multiples risques dans l'espace de leur activité dans une société en plein fragmentation* »⁶

Tableau n° 13: La répartition des enquêtés sur l'information des risques et leur classification

Risque Classement	Oui		Non		Total	
	F	%	F	%	F	%
Mortels	-	-	10	100	10	100
Dangereux	30	54.55	25	45.45	55	100
Moins dangereux	10	71.43	4	28.57	14	100
Total	40	50.63	39	49.37	79	100

Source : enquête personnelle.

Ce tableau, nous montre la répartition des enquêtés sur l'information des risques et leur classification, la majorité confirment qu'ils sont informé sur les

⁶ Abdel-Halim Berretima, « *ergonomie : l'entreprise algérienne à l'épreuve de l'expérimentation* », in : revue psychologique-social- sanitaire, n°05/1, Alger. 2012, p. 139.

Chapitre VI Les conditions de travail et la santé des machinistes de l'entreprise cevital de Bejaia

risques existant au sein de l'entreprise cevital avec un effectif de 50,63%, et un taux de 49,37% qui déclarent le contraire.

De ce fait, ceux qui ont affirmé qu'ils sont informé sur les risques existant au sein de l'entreprise avec un taux de 71,43% qui jugent que ces derniers sont moins dangereux, suivi de 54,55% jugent que les risques sont dangereux et aucun pour mortels.

Par contre ceux qui ont montré qu'ils ne sont pas informés sur ces risques, la totalité des enquêtés mentionnent que ces derniers sont mortels, suivi de 45,45% qui déclarent qu'ils sont dangereux et un taux de 28,57% qui jugent que ces risques sont moins dangereux.

Dès lors, on enregistre que les conditions de travail au sien de cette entreprise CEVITAL restent moyennes, chose qui signifie que ses opérateurs sont exposés aux diverses risques affectant leur santé et influe sur leur motivations, comme le justifier Claude VEIL « *certaines conditions de travail (horaire, bruit, cadence, etc.) affaiblissant les ouvriers et peuvent même les rendre incapables de faire face au moindre effort supplémentaire* »⁷.

Par ailleurs, l'amélioration des conditions du travail dans une organisation est l'un des stratégies qui permet l'amélioration et le renforcement de la performance de l'entreprise ainsi que celui de la satisfaction, de la motivation et en particulier de la préservation de la santé des salariés.

De ce fait, on constate que les conditions du travail jouent un rôle déterminant pour le bon fonctionnement d'une l'entreprise, en faisant partie intégrante de sa politique de gestion et d'organisation.

⁷ Claude Veil, *Vulnérabilités au travail*, Edition Erès, Paris, 2012, p.90.

Chapitre VI **Les conditions de travail et la santé des
machinistes de l'entreprise cevital de Bejaia**

Tableau n°14 : Les causes des risques professionnels

Les Causes	Fréquence	Pourcentage
Négligence	23	9.50%
Inattention	46	19%
Manque de compétence	11	4.55%
Manque de vigilance	30	12.40%
La mauvaise organisation	30	12.40%
Manque de gestion et de moyens de prévention	24	9.92%
Manque des équipements de travail	26	10.74%
Manque de qualification	20	8.26%
Manque de matérielles	32	13.22%
Total	242	100%

Source : enquête personnelle.

Ce tableau ci- dessous représente les causes des risques professionnels un taux de 19% qui jugent que la cause de ces risques est le manque d'attention, suivi de 13,22% qui affirment que la cause est le manque de matérielles, 12,40% qui déclarent que c'est la mauvaise organisation et le manque de vigilance en suite, 10,74% pour ceux de manques des équipement de travail aussi, un taux de 9,92% confirment que c'est le manque de gestion et de moyens de prévention, un pourcentage de 9,50% qui montrent que le problème est la négligence, un effectif de 8,26% qui témoignent que c'est le manque de qualification en fin, 4,55% qui marquent c'est le manque de compétence.

D'après ces résultats, on constate que les causes des risques existant au sein de l'entreprise cevital est le manque de matérielles, la mauvaise organisation et l'erreur humains. « *L'accident de travail est le plus souvent le*

Chapitre VI Les conditions de travail et la santé des machinistes de l'entreprise cevital de Bejaia

résultat de la combinaison de plusieurs facteurs : technique, organisationnel et humain »⁸

Dès lors, on déduit que ces facteurs de risque mènent la st vers des dangers, la probabilité dommages, et les causes de plusieurs accidents de travail et peuvent engendrer des conséquences sur la santé des machinistes ; comme ils peuvent être l'origine d'apparition de certaines maladies.

Tableau n°15 : Les maladies les plus fréquentes chez les machinistes

Les maladies Age	Cancer		Diabète		Hernie discale		Allergie et Asthme		TMS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
[25-30] ans	-	-	-	-	8	36.36	9	40.91	5	22.73	22	100
[31-36] ans	2	2.27	3	3.41	33	37.5	31	35.23	19	21.59	88	100
[37-42] ans	1	3.03	-	-	16	48.48	7	21.21	9	27.27	33	100
[43-49] ans	2	18.18	1	9.09	3	27.27	4	36.36	1	9.09	11	100
+ 50 ans	-	-	-	-	1	33.33	1	33.33	1	33.33	3	100
Total	5	3.18	4	2.55	61	38.85	52	33.12	35	22.29	157	100

Source : enquête personnelle.

D'après ce tableau, nous remarquons que les maladies ou bien les douleurs physiques les plus fréquentes chez les Machinistes sont regroupées comme suit : les maladies Hernie discale avec 38.85%, suivi par 33.12% de ceux qui souffrent des allergies et de maladies respiratoire (asthme), et de 22.29% pour ceux qui sont victimes des troubles musculo-squelettiques (TMS), aussi 3.18 qui sont atteints de cancer, en fin 2.55 souffrent de maladie de diabète.

⁸ Françoise Doppler, *travail et santé*, sous la direction de Pierre Falzon, *Ergonomie*, Op.cit., p.76.

Chapitre VI Les conditions de travail et la santé des machinistes de l'entreprise cevital de Bejaia

Les catégories les plus touchées par les maladies d'hernie discale, sont celles qui sont entre [37-42] ans avec 48.48 % suivi par la catégorie de [31-36] ans avec 37.5.%, ensuite celle de [25-30] ans avec 36.36% et celle de catégorie 50 et plus avec un taux de 33.33% et enfin celle de [43-49] ans avec un taux de 27.27%.

La des Machinistes présente des risques spécifiques, en particulier les risques physiques comme les l'hernie discal, TMS et les maladies respiratoire...etc. Les facteurs des risques identifiés sont l'importance de la charge physique lors de l'exécution de leurs taches. D'après le Bureau international du travail « *Les problèmes de santé les plus communs sont les troubles de l'appareil locomoteur et les douleurs lombaires, les allergies et les autres troubles respiratoires, fatigue, l'épuisement et le stress. Les cas de blessures causées par des outils sont fréquents. Les exigences de rendement, la mauvaise organisation du travail, l'insuffisance de l'outillage et du matériel de levage et de transport sont parmi les principales causes des problèmes de santé.* »⁹

De ce fait, ceux qui ont affirmé qu'ils ont atteignent de maladies professionnelles, on trouve la pluralité qui témoigne qu'il souffre de maladie hernie discale, aussi des allergies à cause de la poussière, les TMS et même des troubles de sommeils et le stress à cause de charge de travail.

Cela induit que, l'entreprise veille sur la préservation de la santé des salariés, et ses derniers aussi veille sur leur santé.

Les maladies professionnelles sont les résultats de l'exposition aux dangers, à des nuisances, aussi à de mauvaises conditions de travail tell que le bruit, poussières... « *Les maladies professionnelles résultent d'une exposition plus ou moins prolongée à des nuisances ou à un risque existant lors de*

⁹ Bureau international du travail, « *S'affranchir de la pauvreté par le travail: rapport du Directeur général* », CH-1211 Genève 22, suisse, Edition 2003, p.63.

Chapitre VI Les conditions de travail et la santé des machinistes de l'entreprise cevital de Bejaia

l'exercice habituel de la profession. Par exemple, l'exposition répétée à un bruit industriel peut être à l'origine d'une surdité professionnelle irréversible »¹⁰

Tableau n°16 : Les causes des maladies professionnelles

Les Causes	Fréquence	Pourcentage
Bruit	63	21.88%
Charge de travail	66	22.92%
Fatigue	60	20.83%
Mauvaise odeurs	20	6.94%
Humidité	26	9.03%
Vigilance	9	3.13%
Vibrations	44	15.28%
Total	288	100%

Source : enquête personnelle.

Nous observons sur le tableau ci-dessus que, la majorité des machinistes témoignent que les causes qui induisent les maladies professionnelles est la charge de travail avec un pourcentage de 22.92%, « *Le bruit a des effets directs sur l'oreille et l'audition : fatigue auditive, surdité, il a beaucoup d'autres conséquences directes sur le corps ou aggrave les effets d'autres nuisances »¹¹*, le bruit avec un taux de 21.88%, suivi de 20.83% qui déclarent que c'est à cause de la fatigue, un taux de 15.28 % qui affirment que les causes sont en relation avec les vibrations, « *Certains outils vibrants sont responsables de maladies professionnelles »¹²* en suite 9.03% qui montre que c'est à cause de l'humidité,

¹⁰ Bruno Anselme et Françoise Albasini, *Les risques professionnels*, Edition Nathan, France, 1998, p.4.

¹¹ Bernard Carton, *Les facteurs d'ambiances physique*, in : *Les risques du travail, pour ne pas perdre sa vie à la gagner*, sous la direction de B. Cassou et all, Edition la découverte, paris, 1985, p.254.

¹² Eric Violette, *Les secteurs d'activité*, in : *Les risques du travail, pour perdre sa vie à la gagner*, sous la direction de B. Cassou et all, Op.cit, p.404.

Chapitre VI Les conditions de travail et la santé des machinistes de l'entreprise cevital de Bejaia

aussi ceux qui montrent que les causes renvoies aux mauvaises odeurs avec un taux de 6.94%, en fin 3.13% qui témoignent que c'est à cause de la vigilance.

D'après les résultats et les informations recueillies, on constate que ces maladies sont dues à plusieurs causes, vu la nature des activités exercées par les machinistes de l'entreprise cevital dans des conditions pénibles, dures, nuisant, des gestes répétitifs et douloureux. La majorité de ces causes sont dus au bruit, humidité, charge de travail..., « *Lorsque le problème d'inadaptabilité au poste de travail n'est pas étudié dans un cadre ergonomique, intervenant pour réparer le déséquilibre professionnel dans le rapport du salarié à son outil de travail ou à son environnement* »¹³

D'après nos observations et les déclarations de nos enquêtés, on a constaté d'autres causes comme la poussière, travail de nuit, la posture et la pression sont à l'origine de certaines maladies.

Synthèse

On conclut que, les mauvaises conditions de travail sont évidemment un bouleverse négatif sur la vie de l'individu et un facteur de risque et de dégradation de l'équilibre physique et mentale des travailleurs. Dès lors, il est indispensable pour chaque entreprise de mettre en place tous les moyennes nécessaire et offrir un environnement favorable et confortable aux salaries dans leur cadre de travail, afin d'assurer la préservation et la sécurité de leur santé.

¹³ Berritima Abdel-Halim, Op.cit, p.132.

Préambule

Dans ce chapitre nous évoquons l'amélioration des conditions de travail par l'entreprise CEVITAL, en premier lieu nous voulons savoir si l'entreprise cevital dispose de moyens de prévention et quels sont ces moyens aussi le genre de moyens. Puis nous constaterons si les victimes d'accidents de travail sont indemnisées et si les machinistes on le droit de visiter le médecin de travail, ensuite nous nous concentrons sur la disposition de comité d'hygiène et sécurité au sein de l'entreprise CEVITAL. Nous voulons surtout s'avoir si les machinistes de l'entreprise CEVITAL sont victimes d'accidents de travail et de maladies professionnelles et quelles sont les causes, et à la fin nous voulons savoir si les machinistes de cette entreprise sont satisfaits de leur poste de travail ou bien s'ils veulent changer de poste

1- L'entreprise CEVITAL de Bejaia veille sur l'amélioration des conditions de travail afin de préserver la santé des salariés

Tableau n°17: La disposition des moyens de prévention au sein de l'entreprise

Moyens de préventions Types de moyens	Oui		Non		Total	
	F	%	F	%	F	%
Gants	53	89.83	6	10.17	59	100
Tenus	53	92.98	4	7.02	57	100
Casque	61	92.42	5	7.58	66	100
Lunette	34	91.89	3	8.11	37	100
Stop bruit	61	91.04	6	8.96	67	100
Total	262	91.61	24	8.39	286	100

Source : enquête personnelle

Le tableau ci-dessus indique que, la majorité des salariés garantissent la disposition des moyens de prévention avec un taux de 91.04%, par contre un pourcentage de 8.39% des enquêtés confirment que l'entreprise CEVITAL de Bejaia dispose pas de moyens de préventions.

De ce fait, les Machiniste qui ont confirmé que l'entreprise dispose de moyens de protection, on a enregistré que 92.98% des enquêtés ont montré qu'ils porter des tenus de travail comme moyens de protection, suivi de 92.42% des enquêtés affirment que l'entreprise leur distribues des casques de sécurité comme moyen de protection, en suite un pourcentage de 91.89% des enquêtés déclarent que l'entreprise cevital de Bejaia dispose des lunettes comme moyen

de protection, aussi des enquêtés qui montrent qu'ils portent des stops bruit avec un taux de 91.04%, en fin 89.83% confirment qu'ils portent des gants.

Les Machinistes qui ont confirmé que l'entreprise ne dispose pas de moyens de protection sont répartis comme suite :

Des gants avec un taux de 10.17%, suivi de 8.96% qui disent qu'ils portent des stops bruit, en suite 8.11 qui portent des lunettes comme moyens de protection, aussi 7.58 qui portent des casques de sécurité, en fin 7.2 qui portent des tenus de travail.

En effet, porter l'équipement de protection dépend des exigences de poste ou la nature des risques qui peuvent affecter la santé de salarié. « *L'utilisation des EPI (casques, Bouchons d'oreilles) est un moyen facilement mis en place à peu de frais, mais qui reste d'une efficacité limitée (malgré de gros progrès) »¹*

Les résultats de notre enquête nous ont permis de voir que la politique de prévention, de l'entreprise cevital de Bejaia met des actions de préventions pour réduire tous dommages et risques, comme la formation des opérateurs machinistes en hygiène et sécurité, la mise en place des équipements de protection individuels, mettre en œuvre une démarche d'évaluation et de prévention des risques professionnels, améliorer les conditions de travail, Améliorer les, relations sociales dans l'entreprise et améliorer la productivité afin de préservé la santé de ses salariés et d'assurer la sécurité au travail.

¹ Michel MILLANVOYE, *les ambiances physiques au poste de travail*, sous direction de Pierre FALZON, *Ergonomie*, Op.cit, p.101.

Tableau n° 18: Les moyens de prévention mises en place par l'entreprise et leur application

Moyens de préventions	Oui		Non		Total	
	F	%	F	%	F	%
Genre de moyens						
La formation des machinistes en hygiène et sécurité	33	75	11	25	44	100
La mise en place des équipements de protections individuelles	32	80	8	20	40	100
Total	65	77.38	19	22.62	84	100

Source : enquête personnelle

On remarque d'après les données de tableau ci-dessus que, la plupart des Machinistes enquêtés avec un pourcentage de 77.38%, déclarent que les moyens de prévention mises en place par l'entreprise sont suffisants pour les réductions des risques, par contre un taux de 22.62% montre que ses moyens ne sont pas suffisants.

Les machinistes qui ont confirmé, que les moyens de prévention mises en place par l'entreprise cevital de Bejaia ; est de 80% qui montre que les moyens de préventions mises en place par cette entreprise est la mise en place des équipements de protections individuelles, suivi par un pourcentage de 75% qui ont répondu que les moyens de prévention mises en place par l'entreprise est la formation des machinistes en hygiène et sécurité.

Les machinistes qui ont montré que les moyens de préventions mises en place par l'entreprise de cevital de Bejaia, ne sont pas suffisants sont réparti comme suite :

Un pourcentage de 25% qui confirme que les moyens de prévention mises en place par l'entreprise c'est la formation des machinistes en hygiène et sécurité et un taux de 20% qui montre que c'est la mise en place des équipements de protection individuelles.

D'après les résultats obtenus dans le tableau ci-dessus, on constate que, dans le cadre de la politique de prévention mise en place par l'entreprise cevital de Bejaia, l'information des risques est l'un des solutions pour améliorer les conditions de travail « *L'information des employeurs et des ouvriers a permis une amélioration sensible de l'hygiène une meilleure connaissance des risque* ». ²

Tableau n°19: L'indemnisation en cas d'accident de travail

Indemnisation	Fréquence	Pourcentage
Oui	64	91.43%
Non	6	8.57%
Total	70	100%

Source : enquête personnelle.

Ce tableau nous montre que, 91.43% confirment qu'ils sont indemnisé lors d'un accident de travail, en revanche 8.57% prononcent le contraire, qu'ils ne sont pas indemnisé.

² Eric Violette, « *Les secteurs d'activité* », in : *Les risques de travail, pour ne pas perdre sa vie à la gagner*, sous la direction de B. Cassou et all, Edition la Découverte, paris, mars1985, pp.403.404.

Lors de notre enquête au sein de l'entreprise cevital de Bejaia, à travers nos entretiens préliminaire avec un certain nombre d'enquêtés, nous avons remarqué que chaque salariés en cas d'accident de travail est indemnisé par la CNAS, et même le médecin de travail de l'entreprise il a confirmé que chaque salariés qui travail au sein de cette entreprise est indemnisé.

Tableau n°20: l'existence des visites chez le médecin de travail

Visites chez le médecin	Fréquence	Pourcentage
Oui	64	91.43%
Non	6	8.57%
Total	70	100%

Source : enquête personnelle.

D'après les résultats fournis dans le tableau, concernant les visites chez et des consultations chez le médecin de travail de l'entreprise cevital de Bejaia, nous constatons que la plupart de notre population d'étude confirme qu'il existe des visites chez le médecin de travail de l'entreprise avec un taux de 91.43%, Par contre un pourcentage de 8.57% déclarent qu'il n'existe pas de visites chez le médecin.

Durant notre enquête sur le terrain au sein de l'entreprise cevital de Bejaia, nous avons observé qu'il existe vraiment des visites chez le médecin de travail de cette entreprise et lors notre discussion avec le médecin lui-même, il a confirmé qu'il existe des visites ; quelconque (visites périodique et autres...).

On peut donc déduire l'indisponibilité d'un médecin de travail dans chaque l'entreprise, car le danger est peut survenir a n'importe quel moment, tels que l'accident de travail ou blessure. Donc, son existence est très important, « *Le rôle du médecin de travail a été défini, dès 1946, au 1^{er} alinéa de l'article*

L.241-2 du code du travail, comme « exclusivement préventif » et consistant « à éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail, notamment en surveillant les conditions d'hygiène du travail, les risques de contagion et l'état de santé des travailleurs »³

On peut donc déduire l'indisponibilité de la prise en charge soit médicale, psychologique et social dans l'entreprise.

Durant notre enquête à l'entreprise cevital de Bejaia nous n'avons observé que cette entreprise mit en place tous les moyens pour préserver la santé de ses salariés, les satisfaire et pour mieux les motiver et une prise en charge médicale et sociale. A partir des déclarations et les témoignages de notre promoteur qui est un médecin de travail sur la prise en charge sociale il affirme que l'entreprise cevital dispose de deux Assistantes sociales, qui est là pour protéger tous les droits des salariés.

Et pour ce qui conserne la prise en charge psychologique, on a observé que l'entreprise cevital a négligé ce genre de prise en charge, alors qu'elle est primordiale par ce que les salariés déclarent qu'ils souffre de troubles de sommeil et aussi de stress à cause de la charge de travail.

³ F.Désérable et P.Harichaux, *Réglementation Française et Européenne*, sous la direction de Pierre Harichaux et Jean-Pierre Liibert, *Ergonomie de Prévention des Risques Professionnels*, Op.cit, p.172.

Tableau n°21: La disposition de comité d'hygiène et sécurité au sein de l'entreprise

Comité d'hygiène et sécurité	Fréquence	Pourcentage
Oui	64	91.43%
Non	6	8.57%
Total	70	100%

Source : enquête personnelle

Selon les résultats de ce tableau, nous constatons que, la pluralité de nos enquêtés affirment l'existence du Comité Hygiène et Sécurité à l'entreprise cevital de Bejaia avec un taux de 91.43%, avec un pourcentage de 6% qui déclarent qu'il n'est existe pas de Comité Hygiène et Sécurité au sein de l'entreprise cevital de Bejaia.

D'après les informations collectés à base des entretiens, nous remarquons que la comité d'hygiène et sécurité joue un rôle primordiale dans la fonction de l'entreprise, selon les témoignage de certains enquêtés et aussi le médecin de travail de l'entreprise confirme qu'il existe pas seulement de comité d'hygiène et sécurité mais tout un organisme de qualité et environnement, hygiène et sécurité, selon eux la fonction de cet organisme est de veiller au respect des règles d'hygiène et de sécurité, à la préservation des salariés de l'entreprise aussi elle cherche à adopter les meilleurs conditions de travail pour la satisfaction des salariés et pour aménager un environnement de travail plus favorable à vivre.

Selon Berthet Michel et Anne Marie Gautier « *La santé et la sécurité des travailleurs doivent être inséparables du fonctionnement de l'entreprise* ». ⁴

A la lumière de ces données et ces résultats recueillis, l'amélioration des conditions du travail engendrent l'amélioration et la préservation de la santé des salariés, et par conséquent, la motivation au travail. De ce fait, on constate que, l'entreprise CEVITAL de Bejaia veille sur l'amélioration des conditions de travail, en intégrant la cellule d'hygiène et sécurité.

Tableau n°22: changement de poste de travail

Changement de poste de travail	Fréquence	Pourcentage
Oui	45	64.29%
Non	25	35.71%
Total	70	100%

Source : enquête

D'après les résultats fournis pas ce tableau, nous remarquons que la majorité de nos enquêtés affirment qu'ils veulent changer de poste de travail avec un taux de 64.29% et le reste de nos enquêtés montrent qu'ils ne veulent pas changer de poste de travail avec un pourcentage de 35.71%.

La majorité des enquêtés qui ont témoigné de vouloir changer le poste de travail, c'est bien à cause de la charge de travail (le régime de travail 3 fois 8), la non satisfaction de salaire, la fatigue, aussi à cause des conditions qui nuisent a leurs santé (bruit, vibration, poussière...). D'après les témoignages des

⁴ Michel Berthet et Anne-Marie Gautier, *L'exposition aux risques professionnels, intégrer organisation du travail e prévention*, Edition Liaisons, paris, 2000, p.19.

enquêtés, on constate que la majorité veulent changer leur poste de travail, pour mieux préserver leur santé.

Synthèse

Dans ce chapitre nous avons constaté que la majorité des machinistes connaissent les bases de sécurité, sont informés sur les risques, aussi ils ont bénéficié de la formation sur les risques. La plupart des machinistes sont sécurisés grâce à ces formations. Ensuite, nous avons déduit que l'entreprise CEVITAL de Bejaia a mis à la disposition des machinistes des équipements nécessaires pour se protéger pendant la réalisation de leur tâche et réduire les risques. Vu les avis de pluralité des machinistes affirment que l'entreprise dispose d'un organisme d'hygiène et sécurité, et aussi ils confirment qu'ils ont le droit de visite chez le médecin de travail. De ce fait, on constate que l'entreprise CEVITAL veille sur la santé de ses salariés.

2. La Vérification des hypothèses :

Préambule

Au nom de cette dernière phase d'analyse et d'interprétation des données, nous avons procédé à la vérification des hypothèses constituées au départ de notre étude, afin de les affirmer à travers notre enquête élaborée sur « *L'fluence de conditions de travail sur la santé des machinistes de l'entreprise CEVITAL de Bejaia* ».

Première hypothèse :

Il s'agit de savoir réellement si les mauvaises conditions de travail influent négativement sur la santé des machinistes de l'entreprise CEVITAL de Bejaia.

D'après l'enquête qui s'est déroulée, nous avons constaté qu'un grand nombre d'enquêtés juge que les conditions de travail au niveau de l'entreprise CEVITAL Bejaia sont moyennes avec un taux de 67.14% (voir le tableau n°06), ce qui signifie la privation des conditions de travail, cela renvoie à leur environnement de travail auquel ils sont soumis (le bruit, poussières, travail de nuit ...), suivi de la charge de travail qui a un effet sur la santé des salariés (effet physique et psychologique).

Donc, les conditions indésirables ont un impact sur la vie des salariés, en particulier leur santé physique et morale.

D'après l'analyse des résultats obtenus, nous déduisons, que les mauvaises conditions de travail, induire des maladies professionnelles (Le diabète, hernie discale, les TMS, les allergies...), provoque des accidents de travail ainsi les risques psycho-sociaux (conflits, épuisement professionnel), voire le (tableau n°15).

Ces derniers renvoient à l'environnement de travail (bruit, vibration, charge de travail, poussière...) comme le définit le (tableau n°07), au manque de matériel, mauvaise organisation et l'erreur humaine... comme le confirme le (tableau n°14)

D'après ces résultats, on peut dire que l'hypothèse « *Les mauvaises conditions de travail influent négativement sur la santé des machinistes de l'entreprise CEVITAL de Bejaia* » est confirmée.

Deuxième hypothèse :

Il s'agit de connaître si l'entreprise CEVITAL de Bejaia veille sur l'amélioration des conditions de travail afin de préserver la santé des salariés et d'assurer la pérennité de l'entreprise.

A travers des observations effectuées et les analyses des résultats obtenus, on constate que l'entreprise veille sur l'amélioration des conditions de travail en procurant une atmosphère de paix et de conforme (hygiène et sécurité, médecin de travail, formations et prévention...), pour défendre et maintenir la santé des salariés, comme le démontre le (tableau n°18.20.21).

D'après nos observations pendant notre enquête sur le terrain on a constaté que l'entreprise CEVITAL de Bejaia dispose d'un comité d'hygiène et sécurité, ce dernier contribue à l'aménagement d'un environnement de travail plus favorable et pour protéger la santé des salariés et on a remarqué qu'il existe un centre médical-social (CMS) qui prend en charge les salariés de l'entreprise CEVITAL de Bejaia.

Enfin, l'hypothèse « *L'entreprise CEVITAL de Bejaia veille sur l'amélioration des conditions de travail afin de préserver la santé des salariés et d'assurer la pérennité de l'entreprise* » est confirmée.

Synthèse

Chaque entreprise est confrontée à de multiples risques qui mettent la santé en danger, malgré que l'entreprise CEVITAL de Bejaia dispose d'un organisme d'hygiène et sécurité et met à la disposition des moyens de protection, mais elle est toujours hasardée à des contraintes techniques et physiques. Ceci permet de conclure que les machinistes de l'entreprise

CEVITAL de Bejaia travaillent dans des conditions dangereuses et qu'ils sont exposés aux risques et aux nuisances.

Conclusion

Conclusion :

Traditionnellement impliqués dans la prise en compte en entreprises des risques physiques et mentaux, les acteurs de prévention et de la sécurité au travail , dans le cadre professionnel, sont de plus en plus confrontés à de nouvelles problématiques plus compliqués tels que les risques physiques et les risques psycho-sociaux.

Aujourd'hui, l'accent est mis sur la qualité des conditions de travail, et leurs effets sur la vie de l'individu, en particulier en termes de souffrance physique et mentale.

Notre enquête auprès des machinistes de l'entreprise cevital de Bejaia, nous a autorisée de révéler la qualité des conditions de travail et leurs influences sur la santé et le bien être de cette catégorie professionnelle, en ce sens, les mauvaises conditions de travail induisent des accidents de travail et des maladies professionnelles (hernie discale, les TMS, les allergies...), liées aux contraintes physique (bruits, vibrations, humidités, poussières....), contraintes psycho-sociaux (les relations sociales, motivations, satisfactions, épuisements professionnels (burn out), stress, fatigue, manque de sommeil....), le temps de travail (travail de nuit, travail trois fois huit), l'environnement du travail (transport, logement, cantine....), l'organisation du travail (relation hiérarchique, rémunération, promotion...) enfin les contraintes humaines (manque de compétences, manque de vigilance, le non respect des consignes de sécurité...). Le fait de rester en contact quotidiennement avec tous ces factures reste toujours source de danger sur l'état physique et mental de concerné.

Conclusion

Donc, il est apparu indispensable pour chaque entreprise privée ou publique de mettre en place les précautions nécessaires pour la réduction de danger, de ce fait, l'entreprise cevital de Bejaia veille sur l'amélioration des conditions de travail, en mettant à la disposition des moyens de protection propices et convenable, comme la mise en place d'un organisme de qualité, hygiène, sécurité et environnement, un centre médico-social ainsi que les équipements de protection individuelle, dans le but de mener à une vie seine et moins compliquée.

I. Ouvrages en relation avec notre thème de recherche :

1. B. Cassou, *Les risques de travail, pour ne pas perdre sa vie à la gagner*, Edition la Découverte, Paris, mars 1985.
2. BENGUERNA Mouhamed, *gestion des entreprises, nouvelles compétences sociales et défis interculturels*, édition : CREAD, Alger, 2011.
3. BERTHET Michel et GAUTIER Anne-Marie, *L'exposition aux risques professionnels, intégrer organisation du travail e prévention*, Edition Liaisons, Paris, 2000.
4. BRUNO Alain, *Dictionnaire d'économie et de sciences sociales*, édition ellipses, Paris, 2005.
5. CITEAU JEAN-PIERRE *Gestion des ressources humaines, principes généraux et cas pratiques*, Editions ARMAND COLIN, 4eme édition, Paris, 2002.
6. DARSEES Françoise et DE MONTMOLLIN Maurice, *L'ergonomie*, Edition La Découverte, 4eme édition, Paris, 2012.
7. DE CHATILLON Emmanuel Abord ET BACHELARD Olivier, *Management de la santé et de la sécurité au travail un champ de recherche à défricher*, édition L'Harmattan, Paris, 2015.
8. Enyouma Marcus, *psychologie sociologie anthropologie*, édition ELSEVIER MASSON, 2010.
9. FALZON Pierre, *Ergonomie*, Editions puf, 1^{er} édition, Paris 2004.
10. G SIMMEL, *philosophie de l'argent (1900)*, IN ECHAUDEMAISON C-D, les grands textes de l'économie et de la sociologie, édition NATHAN, 1996.
11. GIROUX Sylvain, TREMBLAY Ginette, *Méthodologie des sciences humaines*, Editions Du Renouveau pédagogique INC, 3eme édition, Canada, 2009.

12. Gollac Michel et Volkof SERGE, *Les conditions de travail*, édition La découverte, 3^{ème} édition Paris, 204.
13. GOGUELIN Pierre, *la prévention des risques professionnels*, Edition presse universitaire de France, Paris, 1996.
14. LABARON Frédéric, *La Sociologie de A à Z, 250 mots pour comprendre*, E LAGABRIELLE Christine et LABERON Sonia, *santé au travail et risques psychosociaux, tous préventeurs*, Edition l'Harmattan, Paris, 2014.
15. LAGABRIELLE Christine et LABERON Sonia, *santé au travail et risques psychosociaux, tous préventeurs*, Edition l'Harmattan, Paris, 2014.
16. LIBERT Jean-Pierre, *Ergonomie et prévention des risques professionnels*, Tome 3 spécificités de certaines conditions et prévention générale, Edition CHORON, Paris, 2005.
17. LOUCHE Claude, *Introduction à la psychologie du travail et des organisations*, Editions ARMAND COLIN, 3eme édition, Paris, 2015.
18. MARGOSSIAN Nichan, *Risque et accidents Industriels Majeurs*, Edition Dunod, Paris, 2006.
19. MALICET Danielle Potocki, *éléments de Sociologie du Travail et de l'Organisation*, Edition Economica, Paris 1997.
20. PERETTI Jean-Marie, *Gestion des ressources humaines*, Editions VUIBERT, 19eme édition, Paris, 2013.
21. PIGANIOL Claude, *Techniques et politiques d'amélioration des conditions de travail*, Edition E.S.F, Paris, 1980.
22. POTOCKI MALICET Danielle, *éléments de Sociologie du Travail et de l'Organisation*, Edition. ECONOMICA, Paris, 1997.
23. SOUTERRAIN Jean François et FARCET Philipe, *organisation et gestion de l'entreprise*, Edition FOUCHER, Paris, 2006.
24. VEIL Claude, *Vulnérabilités au travail*, Edition Erès, Paris, 2012.

II. Ouvrages de méthodologie :

- 1- ANGERS Maurice, Initiation à la méthodologie des sciences humaines, Editions CASBAH, Alger, 1999.
- 2- ANGERS, Maurice *Initiation à la méthodologie des sciences humaines*, les Editions CEC, 6eme éditions, Québec, 2014.
- 3- BEL BAYLE jean Louis Loubet, Initiation aux méthodes des sciences sociales, Edition HARMATHAN, Paris, 2000.
- 4- BERTHIER Nicole, Les Techniques d'enquête en sciences sociales Méthodes et Exercices corrigés, Editions ARNAND BERTHIER, 4eme Edition, Paris, 2010.
- 5- BLANCHET Alain et Anne, L'Enquête et ses méthodes, l'entretien, Editions NATHAN, Paris, 1992.
- 6- CETEAU Jean-Pierre, *Gestion des ressources humaines*, Edition ARMAND COLIN, 4eme édition, Paris, 2002.
- 7- DE KETELE Jean-Marie et ROEGIERS Xavier, *Méthodologie de recueil d'information*, Editions de BOOCK, 4emme édition, Paris, octobre 2009.
- 8- DEPELTON François, *La Démarche d'une recherche en sciences humaines*, Editions De Book, Canada, 2000.
- 9- GAUTHIER Benoit, *Recherche sociale de la problématique à la collecte des données*, Edition, 3eme édition, Québec, 2003.
- 10- GIROU Sylvain et TREMBLAY Ginette, *Méthodologie des sciences humaines*, 3emme Editions, Editions DU Renouveau pédagogique INC, Canada, 2009.
- 11- JAVEAU Claude, *Enquête par questionnaire : manuel à l'usage de praticiens*, Editions d'ORGANISATION, 3eme éditions, paris, 1985.
- 12- MARTIN GAUTHY-SINECHAL et Marc VANDERCAMMEN, *étude de marchés, méthode et outils*, Edition, Bruxelles, 2010.

13- N'DA Paul, *Recherche et méthodologie en sciences sociales et humaines*, Editions l'Harmattan, Paris, 2002.

14- OUELLET Claude, ROY Dominic et Huot Alain, avec la collaboration d'Ariel Franco, *Méthodes quantitatives en sciences humaines*, Edition MODULO, 3eme édition, Canada, 2009.

15- RAYMOND Quivy et LUC Van Compenhoudt, *Manuel de recherche en sciences sociales*, 2eme Edition Dunod, Paris, 1995.

III. Les articles :

1. ABDEL-HALIM Berretima, « *Ergonomie : l'entreprise algérienne à l'épreuve de l'expérimentation* », in Revue « *prévention et ergonomie* », Revue psychologique-social-sanitaire, laboratoire de prévention et d'ergonomie, N° :05/1 université d'Alger2, 2012.

2. Bureau International du Travail, « *S'affranchir de la pauvreté par le travail: rapport du Directeur général* », CH-1211 Genève 22, suisse, Edition 2003.

3. Secrétaire général de l'OCDE, « *Mal-être au travail ? Mythes et réalités sur la santé mentale et l'emploi* », édition OCDE, Paris, 2012.

IV. Dictionnaires :

1. BRUNO Alain, Dictionnaire d'économie et de sciences sociales, édition ellipses, paris.

2. FERREOL Gilles, *dictionnaire de sociologie*, Edition ARMAND COLIN, 2eme édition, paris, 1995.

V. Document interne de l'entreprise

Document interne de l'entreprise cevital.

VI. Site internet :

1. Travail-emploi.gouv.fr/IMG/DE121fichesfapsumer.
2. fseg.univ-tlemcen.dz/larevue09/TABETI%20Habib, Mr. TABETI Habib, Université de Mascara, Pr. BENDIABDELLAH Abdeslam, Université de Tlemcen, « *Conditions de Travail et Climat Social dans les PME Algériennes* ».
3. <http://www.chaires-iae-grenoble.fr/commun/documents/2013> Mansour Commeiras 080742.
4. <http://www.santé au travail>, l'affaire de tous.
5. <http://www.cna.dz>, Dr F.ILES, « *Dispositif de prévention des risques professionnels* », acteurs de prévention.
6. <http://document.irevues.inist.fr/bitstream/2042/15679/1/HERMES-1988-2-13>, Michel Foucault, « *Histoire de la médicalisation* ».
7. <http://rsa-revus.org/133>, Yves Laberge, « *Sociologie du corps en bonne santé* ».
8. <http://www.dgdr.cnrs.fr/SST/CNPS/guides/doc/manutention/cahierpreventionmanutention>.

Annexes

Annexe n°01 :
Le questionnaire

FACULTE DES SCIENCES HUMAINES ET SOCIALES

DEPARTEMENT DES SCIENCES SOCIALES

OPTION : SOCIOLOGIE DE LA SANTE

Questionnaire de recherche sous le thème :

«L'influence des conditions de travail sur la santé des travailleurs dans une entreprise».

Cas pratique : les machinistes de l'entreprise CEVITAL de Bejaia

Nous sommes des étudiants en Sciences Sociales, option : Sociologie de la santé de l'Université Abderrahmane Mira de Bejaia.

En vue de l'obtention d'un diplôme de Master 2 en sociologie de la santé, nous vous prions de bien vouloir nous aider de répondre à nos questions d'une manière claire et objective.

Nous vous assurons que les informations resteront anonymes et serviront à des utilités scientifiques.

Nous vous remercions d'avance pour votre participation de répondre à nos questions

Réalisateurs:

Encadreur :

- ISLI Siham
- IGOUCIMENE Lydia

M^{me} ZEHNATI Fatima

A. Données personnelles:

1. Genre : a) Masculin b) Féminin

2. Age :.....

3. La situation familiale : a) célibataire b) marié c) veuf
(ve)
Divorcé

4. Niveau d'instruction :

a) Primaire b) Moyen c) Secondaire d) Universitaire

5. La Fonction :

6. Nombre d'années d'ancienneté à l'entreprise:.....

B. Les conditions de travail à l'entreprise CEVITAL de Bejaia:

1. Comment considérer vous les conditions de travail dans votre entreprise ?

Bonnes Moyennes Mauvaises Dangereuses

2. L'environnement de votre poste de travail est-il exposé au :

-Bruit

-Poussière

-Manque de ventilation

-Vibration

-La lumière artificielle

-Rayonnement

Travail de nuit

3. Est-ce que l'entreprise met à votre disposition des moyens de protection contre le danger ?

Oui

Non

Si oui ; citez ses moyens ?.....

.....

4. Souffrez-vous de la charge de travail ?

Oui

Non

Si oui ; quel genre ?

- Charge physique

- charge mentale

5. Est-ce-que vous êtes satisfait de votre salaire par rapport au poste que vous occupez ?

Oui

Non

6. Quelle est la nature de relation avec vos supérieurs hiérarchiques ?

Bonnes

Moyennes

Mauvaises

7. Quelle est la nature de relation avec vos collègues ?

Bonnes

Moyennes

Mauvaises

8. Disposez-vous de matériels (outils de travail) nécessaire pour accomplir votre travail ?

Oui

Non

9. Les conditions de travail dans votre entreprise influencent-telles sur :

-Votre santé physique

-Votre santé mentale (épuisement professionnel).

Pourquoi ?.....
.....
.....

10. Est-ce que l'entreprise veille sur l'amélioration des conditions de travail ?

Oui

Non

C. L'impact des accidents de travail et des risques professionnels sur la santé des salariés

11. Avez-vous déjà été exposé aux risques professionnels ou aux accidents de travail durant l'exécution de votre activité ?

Oui

Non

Si oui ; quels types de risques auxquels vous êtes exposé ?

- Accidents de travail

- Maladies professionnelles

-Autres ;

.....
.....
.....

12. Avez-vous déjà été informés sur les risques professionnels et sur les accidents de travail ?

Oui

Non

13. Comment classez-vous ces risques ?

- Mortels

- Dangereux

-Moins dangereux

14. Quelles sont les causes les plus fréquents de ces risques et accidents ?

-L'erreur humaine : Négligence Inattention Manque de compétence
Manque de vigilance

-La mauvaise organisation

-Manque de gestion et de moyens de prévention

-Manque des équipements de travail

-Manque de qualification

-Manque de Matérielles

Autres ;.....
.....

15. A votre avis, quelles sont les maladies les plus fréquentes chez les opérateurs machinistes ?

Le cancer Le diabète La hernie discale Allergies

TMS (troubles musculo-squelettique) Asthme

Autres ;.....
.....

16. Selon vous quelles sont les causes de ces maladies ?

-Bruits - Charge de travail -Fatigue -Mauvaises
odeurs

- Humidité - vigilance - Vibration

Autres,.....
.....

17. Etes-vous atteint d'une maladie professionnelle ?

Oui

Non

Si, oui quelle genre de maladie ;.....

E.L'entreprise CEVITAL veille sur l'amélioration des conditions de travail afin de préserver la santé des salariés

18. Existe-t-il des moyens de prévention afin de réduire les risques au sein de votre entreprise ?

Oui

Non

19. Quelles sont ses moyens de prévention ?

- Gants -Tenus - Casque - Lunette -Protège d'oriel (stop bruit)

Autres,.....

.....

20. Quelles sont les mesures de prévention mises en place par votre entreprise pour l'amélioration des conditions du travail?

-La formation des opérateurs machinistes en hygiène et sécurité

-La mise en place des équipements de protection individuels

Autres,

.....

....

21. Ces mesures sont-elles suffisantes ?

Oui

Non

22. En cas d'accident de travail l'opérateur est-il indemnisé ?

Oui

Non

23. Existent-Il ils des visites chez le médecin de travail ?

Oui

Non

24. Votre entreprise dispose telle de comité d'hygiène et sécurité ?

Oui

Non

25. A votre avis quels sont les risques les plus fréquents chez les opérateurs machinistes ?

- Risque lié aux bruits

-Risque lié aux vibrations

-Risque lié aux ambiances thermiques

-Risque lié aux postures de travail

-Risque lié à l'organisation de travail

Autre ;.....
.....
.....

26. Souhaitez-vous changer de poste de travail ?

Oui

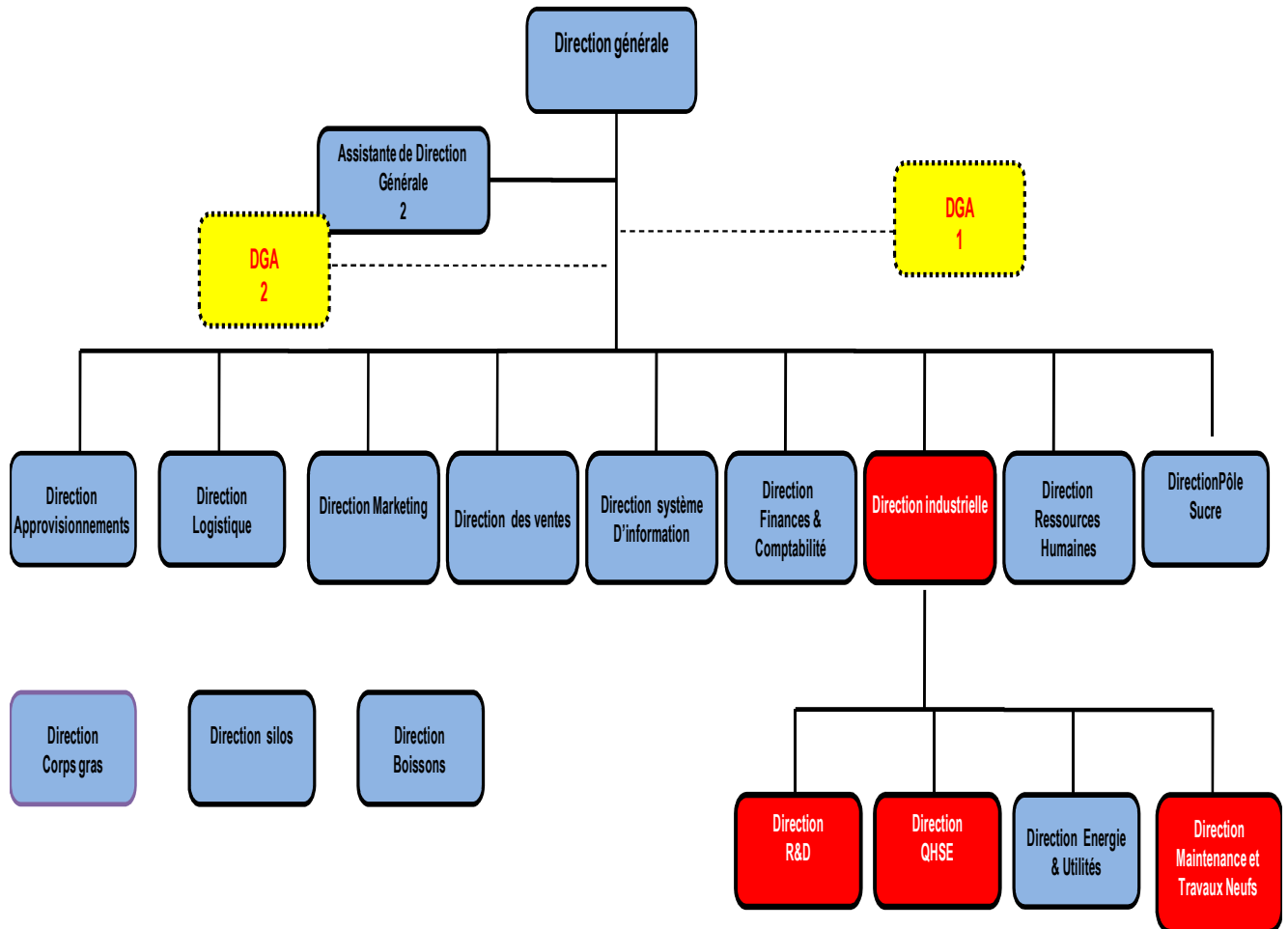
Non

Pour quoi ;
.....
.....

*Annexe 02 : en
relation avec
l'entreprise cevital*



ORGANIGRAMME GENERAL DE CEVITAL FOOD



Effectifs : 23



Photo n°1 : Cette photo représente le département de la commerciale au sein de l'entreprise CEVITAL de Bejaia.



Photo n°02 : Cette photo représente la rentrer de l'entreprise CEVITAL de Bejaia.



Photo n°03 : Cette photo représente une machine dans le conditionnement sucre au sein de l'entreprise CEVTAL de Bejaia.



Photo n°04 : Cette photo représente la rentrer de service conditionnement sucre de l'entreprise CEVITAL de Bejaia.



Photo n°05 : Cette photo représente l’emballage de sucre que l’entreprise CEVITAL de Bejaia produit.