

Université Abderrahman Mira-BEJAIA  
Faculté des sciences humaines et sociales  
Département de psychologie et Orthophonie



## **MEMOIRE DE FIN D'ETUDE**

**En vue de l'obtention de diplôme de master en psychologie**

Spécialité : psychologie de travail et des organisations et gestion des ressources humaines

### **THEME**

Les effets des conditions physiques de travail sur le bien être des salariés .

**Cas pratique**

**Entreprise Portuaire de Béjaïa (EPB)**

**Réalisé par :**

Yakouben lydia

Touati Souaad

**Encadré par :**

Dr : LABOUDI FATIH

2022-2023

## **REMERCIEMENT**

Tout d'abord nous remercions Dieu de nous avoir donné cette opportunité et nous permettre de réaliser notre projet de fin d'étude dans de bonnes conditions. Nous adressons aussi nos remerciements à notre encadreur Monsieur **LABOUDI FATIH** qui nous a guidés tout au long de notre recherche. Sans oublier notre encadreur sur le terrain **DR. MOKHFI** Pour son accueil ainsi que tout le personnel de L'EPB de Bejaïa.

Nos chaleureux remerciements s'adressent surtout à nos respectueuses familles, qui nous ont soutenues tout au long de notre parcours d'étude.

Enfin, nous tenons à remercier tous les enseignants ayant contribué à notre formation, et tout le personnel de la faculté des sciences humaines et sociales.

# **DEDICACE**

Je dédie ce travail et cette réussite à mon cher papa au paradis.

À ma famille, à maman, frères et sœurs.

Je le dédie aussi spécialement à une chère personne, qui était toujours là à m'encourager, m'épauler et me soutenir "Walid".

# DEDICACE

A ma famille :

Maman, celle qui a partagé avec moi tous les moments d'émotion durant mon cursus d'études, celle qui m'a tout donné ; qui n'a jamais cessé de me soutenir et de m'épauler pour que je puisse atteindre mon objectif.

Papa pour son soutien moral et ses conseils précieux tout au long de mes études qui ont toujours veillé sur mon bien être pour que je puisse atteindre mon objectif.

Mes frères et ma sœur qui étaient toujours là à mes côtés en me donnant leur confiance et leur encouragement pour surmonter les obstacles.

Mon binôme pour son entente et fidélité dans les moments difficiles tout en long de ce projet.

Mon amie qui m'oriente et m'encourage dans les moments pénibles.

# SOMMAIRE

## Liste des tableaux

## Liste des abréviations

## Introduction Générale

### Cadre méthodologique de la recherche

#### CHAPITRE 1

##### I. Préambule

1	Les raisons de choix du thème	1
2	L'objectif de choix du thème	1
3	La problématique :	1
4	Les hypothèses	3
5	Les définitions des concepts clés	3
6	Les études antérieures	4
	Résumé du chapitre	

### Partie théorique

#### CHAPITRE 2

##### Préambule

1	Aperçu historique sur les conditions de travail :	9
2	Définition des conditions de travail :	10
3	Approches théoriques des conditions de travail :	11
4	Les facteurs des conditions de travail :	13
5	Les différentes dimensions des conditions de travail :	15
6	Les acteurs de l'amélioration des conditions de travail :	16
7	L'évaluation des conditions de travail	19
8	Les champs des conditions de travail	20
9	Les différentes conditions physiques de travail :	20
10	Les mauvaises conditions de travail	26
11	Les conséquences des mauvaises conditions du travail	27

Résumé du chapitre

### **Chapitre 3**

Préambule

1	Définition de bien-être au travail :	30
2	L'historique de bien-être au travail	30
3	Les concepts liés aux bien être	32
4	Les théories de bien-être au travail :	33
5	Le bien-être psychologique au travail	35
6	Les modelés de Bien-être au travail :	36
7	Les types du bien-être au travail	37
8	Les piliers du bien-être au travail	40
9	Les facteurs de bien-être au travail	41
10	Les dix (10) idées clés du bien-être au travail	43

Résumé du chapitre

## **Partie Pratique**

### **Chapitre 04 : cadre méthodologique de la recherche**

Préambule

1	L'historique de l'entreprise	46
2	Méthode et technique utilisée :	51

Préambule

1	Analyse et Présentation des caractéristiques de l'échantillon	54
2	La discussion des hypothèses :	63

Résumé du chapitre

Conclusion Générale

Liste bibliographique

Annexes



# Liste des Tableaux

Tableau 1: Durée d'exposition quotidienne au bruit en milieu de travail	22
Tableau 1 : la répartition des enquêtés selon l'âge	54
Tableau 2 : la répartition des enquêtés selon la situation	54
Tableau 3 : la répartition des enquêtés selon le niveau d'étude	55
Tableau 4: la répartition des enquêtés selon leurs fonctions	55
Tableau 5: la répartition des enquêtés selon leurs expériences	56
Tableau 6: la répartition des enquêtés selon les conditions de travail	56
Tableau 7: la répartition des enquêtés selon les conditions physiques	57
Tableau 8: la répartition des enquêtés selon la charge au travail	58
Tableau 9: la répartition des enquêtés selon les accidents de travail	58
Tableau 10: La répartition des enquêtés selon la nature de relation avec le supérieur	58
Tableau 11: la répartition des enquêtés selon le matériel de sécurité	59
Tableau 12: la répartition des enquêtés selon la satisfaction en condition au travail	59
Tableau 13 : la répartition des enquêtés selon leurs sentiments en sécurité au travail	60
Tableau 14 : la répartition des enquêtés selon le plaisir au travail	60
Tableau 15 : la répartition des enquêtés selon la santé physique	60
Tableau 16: la répartition des enquêtés selon la santé mentale	61
Tableau 17 : la répartition des enquêtés selon la motivation au travail	61
Tableau 18: l'équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle	61
Tableau 19 : la répartition des enquêtés selon l'absentéisme	62
Tableau 20: la répartition des enquêtés selon la confiance au travail	62
Tableau 21: la répartition des enquêtés selon l'existence des visites médicales chez le médecin de travail	63



## **Listes des Abréviation**

**ANACT** : l'Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail.

**CHSCT** : Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail.

**L'EPB** : l'Entreprise Portuaire de Bejaia.

**GRH** : Gestion des ressources humaines.

**CHS** : Comité d'Hygiènes et de sécurité.

**ARACT** : Association régionale pour l'amélioration des conditions de travail.

**Db** : Décibel, unité de mesurer physiquement les niveaux sonores.

**OIT** : Organisation internationale de travail .

**OMS** : Organisation mondiale de la santé.

**QVT** : Qualité de vie au travail.

**BIT** : bureau international de travail.

**RPS** : Risques psycho-sociaux

# **Introduction générale**

## **Introduction générale**

L'homme, en tant qu'être social, est profondément enraciné dans la société et interagit continuellement avec son environnement. Depuis les premières civilisations jusqu'à nos jours, l'homme a établi des liens complexes et variés au sein de communautés, formant ainsi la trame de la société dans laquelle il vit.

Au cœur de cette dynamique sociale se trouvent les besoins fondamentaux de l'homme. Ces besoins sont les éléments essentiels qui permettent à un individu de survivre, de se développer et de s'épanouir au sein de la société.

Les besoins de l'homme vont au-delà des simples exigences physiques telles que la nourriture, l'eau et le logement. Ils englobent également des besoins psychologiques, émotionnels et sociaux, qui sont essentiels pour son bien-être global.

Parmi les besoins fondamentaux de l'homme, on retrouve le besoin de sécurité et de protection. L'individu aspire à se sentir en sécurité dans son environnement, à être protégé contre les dangers physiques et les menaces extérieures. Ce besoin de sécurité se manifeste à la fois au niveau personnel, familial et social.

Ce besoin sur tous doit être respecté dans le monde professionnel, un travailleur doit se sentir bien dans son poste et en sécurité cela si il travaille dans de bonnes conditions physiques.

L'environnement physique de travail joue un rôle crucial. Il peut s'agir de bureaux, d'usines, de chantiers de construction, d'hôpitaux, de laboratoires, de commerces ou d'autres types d'espaces de travail. Chaque environnement présente des caractéristiques spécifiques et des risques potentiels associés. Par exemple, les travailleurs de bureau peuvent être exposés à des problèmes de posture, à des troubles musculosquelettiques liés à l'utilisation prolongée d'ordinateurs, à une mauvaise qualité de l'air ou à des problèmes liés à l'éclairage. D'un autre côté, les travailleurs de la construction peuvent être exposés à des risques de chutes, de blessures causées par des outils ou des machines, ou à des conditions météorologiques difficiles, au bruit, la chaleur... et plusieurs conditions.

Pour cela l'ergonomie est un autre aspect essentiel des conditions physiques du travail. Il s'agit de concevoir et d'adapter les postes de travail, les équipements et les outils de manière à réduire les contraintes physiques et éliminer tout danger qui touche à la santé des travailleurs, et qui touche son bien-être, une bonne ergonomie favorise le confort, la sécurité et la performance des travailleurs.

Le monde du travail est un écosystème complexe et en constante évolution, où les individus doivent s'adapter à ses normes et à ses exigences sous de différentes conditions physiques et qui influent sur le bien-être de l'individu.

Pour cela on a choisi d'y aller sur terrain et de mieux comprendre avec une recherche sous thème les effets des conditions physiques sur le bien être des travailleurs, qui est déroulée au sein de l'entreprise portuaire de Bejaïa.

# **Chapitre 1 : Cadre méthodologique de la recherche**

## **Préambule :**

Il est crucial que le chercheur suive certaines étapes méthodologiques pour déterminer le sujet de sa recherche, formuler ses hypothèses et trouver des solutions aux problèmes étudiés. Dans ce chapitre, nous présenterons les objectifs et les motivations de la recherche, la problématique, les hypothèses et la définition des concepts clés, ainsi que quelques études antérieures concernant les deux variables.

### **1 Les raisons de choix du thème**

- Vérifier les informations recueillies en terme théorique sur le terrain.
- Découvrir l'opinion des travailleurs vis-à -vis des conditions de travail dans leurs entreprises.
- Améliorer nos connaissances sur le domaine des ressources humaines spécialement sur le sujet des conditions de travail et bien-être au travail.
- Avoir plus d'informations sur le milieu professionnel

### **2 L'objectif de choix du thème**

- Savoir si l'entreprise Portuaire de Bejaïa respecte les normes ergonomiques des conditions physiques de travail
- Découvrir la réalité des conditions de travail dans l'entreprise portuaire de Béjaïa
- Connaître l'impact des conditions de travail sur le bien-être des salariés
- Le désir de savoir l'influence des conditions physiques de travail sur le bien-être des travailleurs.

### **3 La problématique :**

L'homme d'hier et d'aujourd'hui n'est pas le même. L'homme d'avant au travail était souvent caractérisé par une approche plus traditionnelle et structurée. Il se conformait généralement à des horaires réguliers et à des tâches spécifiques assignées par son supérieur. Il était souvent moins enclin à remettre en question les méthodes établies et préférait suivre les directives sans trop se soucier de l'innovation ou de l'adaptation rapide aux changements.

En revanche, l'homme d'aujourd'hui au travail est souvent plus flexible et adaptable. Il est encouragé à prendre des initiatives, à penser de manière créative et à proposer de nouvelles idées. Il se trouve souvent dans un environnement de travail plus collaboratif, où les échanges d'informations et la communication sont encouragés. Il est également plus enclin à adopter de nouvelles technologies et à s'adapter aux évolutions rapides du monde professionnel. Il valorise souvent l'équilibre entre vie professionnelle et personnelle, cherchant à concilier ses responsabilités familiales et ses aspirations personnelles avec sa carrière. Il est également conscient de l'importance de l'apprentissage continu et de la mise à jour de ses compétences pour rester compétitif sur le marché du travail en constante évolution.

Mais malgré tous ce changement et développement ne veut pas dire qu'il est toujours bien dans son travail , soit du côté physique ou mentale car chaque entreprise à ses propres conditions physiques au travail , ça pourrait être des conditions bonnes et satisfaisantes qui motivent les travailleurs, comme ça pourrait être mauvaises qui empêche les travailleurs de réaliser leurs tâches tel que le bruit, la chaleur, l'humidité, l'éclairage et plusieurs conditions qui se différencient d'une entreprise à l'autre et qui provoque des maladies dangereuses et même des dépressions.

L'hygiène, la sécurité, la santé, c'est ce qui demande le travailleur pour son bien être dans son poste, si une entreprise ne répond pas à ces normes ergonomiques, elle fait appel au risque professionnel et menace le bien-être social, mentale et physique de ces travailleurs , tels que des blessures, des maladies, du stress, une mauvaise ambiance de travail et une détérioration de la satisfaction professionnelle. Si un travailleur n'est pas satisfait et bien dans son poste de travail, cela contribue non seulement à la santé mentale et physique des travailleurs, mais également à la performance et à la durabilité de l'entreprise elle-même.

Selon Maslow la sécurité physique consiste à réduire ou éliminer les dangers qui menacent la santé ou la vie d'une personne. Ces dangers peuvent être liés à la maladie, aux accidents, aux risques ou à un environnement dangereux. Pour un patient malade, il peut être incapable de se protéger contre des dangers tels que les infections. Dans de tels cas, sa sécurité dépend des professionnels de la santé. Parfois, la satisfaction des besoins de sécurité physique est plus importante que celle des besoins physiologiques. Par exemple, une infirmière qui s'occupe d'un patient désorienté devra d'abord veiller à le protéger contre les chutes avant de s'occuper de ses besoins nutritionnels. La sécurité psychologique d'une personne repose sur sa capacité à connaître les attentes des autres, y compris sa famille, les professionnels de la santé, ainsi que

les interventions, les nouvelles expériences et les conditions de son environnement. (Maslow, A, All , 2009)

Ces normes doivent être respectées dans les petites et dans les grandes entreprises. Ce qui nous mène à faire notre recherche au sein de l'entreprise portuaire de Béjaïa, et pour répondre à notre question de recherche qui est la suivante :

### **Quel est l'influence des conditions physiques de travail sur le bien être des salariés de l'entreprise Portuaire de Bejaïa ?**

Et pour approfondir cette problématique on pose ces sous questions :

- Est-ce que le bruit influence sur le bien être des salariés ?
- Est-ce que la chaleur influence sur le bien être des salariés ?

## **4 Les hypothèses**

### **La première hypothèse :**

Le bruit influence sur le bien être des salariés.

### **La deuxième hypothèse :**

La chaleur influence sur le bien être des salariés

## **5 Les définitions des concepts clés**

**Les conditions de travail :** Les conditions de travail sont l'ensemble de normes et d'exigences dans lesquelles l'homme exerce son emploi.

**La définition opérationnelle des condition de travail :** Selon Michel GOLLAC et serge volkoff : la définition de ce qu'on entend par conditions de travail est donc une question politique et social, potentiellement toute caractéristique de travail a vocation à devenir une condition de travail. (Gollac, M., & Volkoff, S ,2000,p 10).

**Les conditions physiques de travail :** Les conditions physiques de travail font référence à l'environnement physique dans les lieux de travail, liés à la sécurité et au confort des travailleurs.

**La définition opérationnelle des conditions physiques de travail :** Les conditions de travail physiques sont des ambiances (nuisances) liées étroitement aux tâches effectuées et à l'environnement immédiat de travail. (Gendrier, M, 2004, p 160)



**Le bien être :** Le bien être c'est le sentiment de plaisir de satisfaction et de bonheur d'une personne dans sa vie quotidienne.

**La définition opérationnelle de bien être :** Selon Larousse, état agréable résultant de la satisfaction du besoin du corps et calme de l'esprit.

**Le bien être au travail :** C'est l'état de satisfaction, d'épanouissement que ressent l'individu dans son milieu professionnel.

**La définition opérationnelle de bien être au travail :** L'OMS décrit le bien-être au travail comme : "un état d'esprit caractérisé par une harmonie satisfaisante entre d'un côté les aptitudes, les besoins et les aspirations du travailleur et de l'autre les contraintes et les possibilités du milieu du travail"

**Santé au travail :** c'est le sentiment d'être bien au travail sans avoir des problèmes de santé, physique et mentale.

**La définition opérationnelle de sante au travail :** OIT définis la sante en relations avec le travail non seulement comme l'absence de maladie ou d'infirmité, mais comprend également les éléments physique et mentaux affectant la sante qui sont directement liée à la sécurité et l'hygiène au travail (<https://www.ilo.org/>).

## **6 Les études antérieures**

### **1<sup>er</sup> étude : enquêtes faite sur les conditions de travail chez les travailleurs.**

Cette étude a été réalisé par Eurofound en 2015, porte sur la réalité des conditions de travail, elle était réalisée par fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, l'enquêtes montre une contrastée de l'Europe au travail, mais avec une série d'évaluation positive. Il s'agit de l'enquête européenne sur les conditions de travail, dans cette enquête, les travailleurs salaries sont indépendant et doivent être interrogés en face a face sur les principales question tenant à leur travail et leur emploi , ils ont utilisé la méthode qualitative ; l'analyse est basé sur 35 entretiens, Le questionnaire porte sur le statut de travail, les risques physiques et psychosociaux, le temps et le lieu de travail, l'organisation de travail, les compétences et le développement également sur les relations sociales au travail ainsi que la santé et le bien-être.

## Les résultats de l'enquête :

- La plupart des travailleurs sont satisfaits à (85%) de leur temps de travail se sentent soutenus (58%) par leur directeur et de (71%) par leurs collègues estiment que leurs organisation les motive à donner le meilleur dans leur travail (63%) , mais entre temps, la ségrégation de genre perdure sur le marché du travail européen même si le nombre de femme à un poste de direction augmente.
- Les jeunes travailleurs perçoivent une intensité au travail et une insécurité d'emplois croissants, les travailleurs plus âgés ont un accès moindre aux formations, les risques physiques sont toujours présents et on note d'énormes différences en métiers de qualité de travail entre les diverses professions.

L'enquête confirme une situation différenciée en matière de temps de travail : les heures de travail continuent à diminuer, les nombre de travailleurs indépendants travaillent plus longtemps que les salariés. Si on observe un nombre moins important de travailleurs occupés 48 heures ou plus, le nombre de travailleurs à temps partiel a quant à lui augmenté au fil de temps.

- Les résultats montrent également que les différences entre genres restent une caractéristique permanente du marché de travail européen, alors que le nombre de travailleurs ayant indiqué avoir une femme comme supérieur est passé de 24% en 2000 à 33% en 2015.
- Seul un travailleur sur dix 10% ne s'estime pas bien informé sur les risques pour la santé et sa sécurité lors de l'exécution de son travail. Globalement le pourcentage de travailleurs qui signalent que leur santé est en danger en raison de leur travail a diminué de 31% en 2000 à 23% en 2015.
- Les résultats de l'enquête ont indiqué aussi que la violence au travail peut prendre différentes formes et constitue un facteur de risque important pour la santé mentales, près d'un travailleurs sur six (15%) déclaré avoir été victime d'un comportement social désobligeant ou de violence de harcèlement avec des conséquences négatives grave pour les travailleurs concernés. ( <http://www.beswic.be/fr/news-bord/6th> ,récupéré le 19/05/2023 à 15h45).

## **2<sup>ème</sup> étude : l'enquête Hawthorne de la Western Electric Company sur L'éclairage :**

En 1924 le Western Electric était une Entreprise qui comptait près de 30 000salaries.

Les ingénieurs du western Electric ont entrepris une série d'expérimentation sur l'amélioration de l'éclairage, puis à partir 1927 "ELTON Mayo" et autre chercheur ont suivi les enquêtes. L'enquête sur l'amélioration de l'éclairage, elle est réalisée à partir de 1924-1927.

Avant l'arrivée de "Mayo", la direction du western Electric avait entreprise des expériences sur l'amélioration de l'éclairage dans les ateliers. Une corrélation devait exister entre l'éclairage et la productivité des ouvrières.

Les responsables de l'expérience avaient constitué deux groupes, le premier était isolé dans un atelier expérimental au sein duquel l'éclairage pouvait varier. Le second groupe de travail dans un atelier où les conditions d'éclairage restaient inchangées (FOUDRIAT, M, p112)

Les résultats de l'étude montrent que la productivité augmente avec l'amélioration de L'éclairage. Mais les responsables de l'expérience se rendent compte que les facteurs à l'origine de cette constatation ne sont pas de nature strictement physiologique ils font ainsi aux chercheurs de « Harvard et plus particulièrement à "ELTON Mayo" » est était connu par ses travaux sur la fatigue et sa critique des conceptions tayloriennes de travail. La recherche est réalisée à « Cicéron » près de Chicago à l'usine de Hawthorne (PLANE, J, 2003, p29, p30)

## **3<sup>ème</sup> étude : sur le bien-être au travail :**

En 2002, le rapport des orientations stratégiques européennes a mis l'accent sur « une approche globale du bien-être au travail, prenant en compte les changements du monde du travail et l'émergence de nouveaux risques, notamment psychosociaux, et vise ainsi à améliorer la qualité du travail, dont un environnement de travail sain et sûr ». Ainsi, l'apparition du terme « bien-être » dans les organigrammes de la fonction RH, avec des chargés de missions ou encore des responsables du bien-être ou de bonheur au travail et des directions « qualité de vie », reflète son grand intérêt managérial. De plus, plusieurs recherches académiques l'ont étudié en profondeur (Danna et Griffin ,1999 ; Martin Seligman ,2000 ; Keyes ,2002 ; Thévenet ,2009 ; Dagenais-Desmarais ,2010).

Une enquête d'envergure nationale sur le bien-être a été réalisée en 2012 sous le thème « mesure du bien-être au Maroc » par le haut-commissariat au plan qui se charge de la collecte et l'analyse des données sur la réalité économique et sociale du pays, ainsi qu'une étude plus

récente sur le bien-être au travail a été menée par l'Observatoire Marocain du Bonheur (OMB) en 2016, marquant un début d'une prise de conscience de son impact sur le niveau humain, social et professionnel. -Une analyse en profils latents Latent Profiles Analysis appliquée sur un échantillon de 865 répondants comprenant des cadres de différents niveaux fait apparaître cinq profils de bien-être au travail distincts.

Une régression logistique multinomiale montre que cette approche centrée sur les personnes enrichit l'étude des relations entretenues par le bien-être au travail avec l'implication organisationnelle, la satisfaction au travail, et l'intention de quitter. D'un point de vue managérial, ces découvertes invitent à adopter des politiques de bien-être différenciées plutôt qu'une seule uniformisée. Au plan théorique, elles montrent que les dimensions du bien-être ne sont pas gouvernées par un jeu de compensations entre-elles.

### **Résumé du Chapitre :**

Dans ce chapitre, nous avons présenté les raisons, les objectifs et la problématique de notre recherche, ainsi que nos hypothèses et la définition des concepts clés. De plus, nous avons examiné deux études antérieures : une enquête sur les conditions de travail chez les travailleurs et l'enquête Hawthorne de la Western Electric Company sur l'éclairage. Ces études fournissent des informations importantes sur les conditions de travail et leurs effets sur le bien-être des employés.

## **Chapitre 2 : Les conditions de travail**

## **Préambule :**

Dans le monde de travail, toutes les entreprises exercent leurs propres conditions de travail, ainsi que ces dernières exécutées par les salariés, et qui influencent-ils sur leur santé et leurs emplois. Donc l'intérêt de ce chapitre est consacré à la présentation de l'historique des conditions de travail, et quoi elles représentent, d'où on va présenter les différentes théories des conditions de travail et aussi de déterminer ces facteurs et ces acteurs de l'amélioration, puis ces dimensions, ensuite comment on peut les évaluer, ainsi que le champ de ces conditions et aussi les différentes conditions physiques et enfin on va traiter les mauvaises conditions de travail et ces conséquences.

### **1. Aperçu historique sur les conditions de travail :**

L'action sur les conditions du travail est peut-être l'une des plus anciennes préoccupations de la GRH. La véritable action sur les conditions de travail a commencé à la fin des années 60 avec ELTON Mayo, selon lui l'efficacité de l'activité des salariés repose sur les considérations psychologique et sociales, les recherches en ergonomie ont démontré l'importance de l'adaptation de poste aux besoins psychologiques de l'employé.

Pour Elton Mayo la quantité et la qualité de travail réalisé dépendent de la capacité physique de l'environnement de travail entre le début du XXe et le début du XXIème siècle, les conditions de travail semblent s'être améliorées avec la disparition progressive de tâches insalubres et l'amélioration des conditions d'hygiène et de sécurité. D'autre part, de profondes mutations dans la structure de l'emploi en France ont elles-mêmes eu des répercussions sur l'organisation du travail, avec notamment la montée en puissance des services,(Jean Pierre .C, P 157)

La dématérialisation du travail intervenue à partir des années 1970 semble limitée. D'un côté des contraintes physiques sont écartées, des conditions de sécurité sont améliorées, les tâches les plus contraignantes peuvent être écartées (peinture par exemple), mais d'un autre côté cela exige des équipements lourds et coûteux et donc une maintenance importante.

Les conséquences sont donc à nuancer puisque cela entraîne une hausse des horaires de nuit, de nouvelles postures contraignantes. L'insertion de l'outil informatique est également un exemple des effets ambivalents que le progrès peut apporter.

D'un côté, celui-ci apporte un certain degré d'autonomie pour le travailleur et réduit également les contraintes physiques (pour les ouvriers par exemple). Cependant ils sont également mis

directement en contact avec le marché : une nouvelle contrainte psychologique. Acteurs concernés : marché (théorie des différences compensatoires), action publique (réglementation), syndicats, travailleurs (phénomènes de défense). Entre 1955 et 1975 vingt ans marqués par une forte croissance et par la modernisation de l'outil industriel. Le taux d'accident de travail diminue d'une tierce grâce à ces progrès.

En 1973 on a consacré le concept des conditions de travail et crée l'agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT) dotant ainsi le ministre chargé du travail d'un instrument d'information et de conseil des entreprises.

La loi du 06 décembre 1976 pose le principe d'intégration de la prévention des risques professionnels à l'ensemble des situations de travail : locaux de travail, machines, appareils, produits utilisés, mais également formation pratique à la sécurité de chaque salarié à son poste de travail ces orientations se trouvent complètes par des mesures visant à développer la concentration sur la prévention et les conditions de travail. (Jean, P, P 157),

Au plan national, le dialogue dans la définition des politiques est renforcé et systématisé par la création du Conseil supérieur de la prévention des risques professionnels 1976 ; qui assure la concertation avec les partenaires sociaux jouant un rôle déterminant, et auquel se substitue, en 2009, le Conseil d'orientation sur les conditions de travail.

La loi du 23 décembre 1982 crée le comité d'hygiène, de la sécurité et des conditions de travail (CHSCT) dans l'entreprise instance représentative du personnel aux compétences élargies, qui remplace les anciens CHS la loi permet également aux salariés de se retirer d'une situation de travail présentant un danger grave et imminent pour leurs vies et leurs santé (selon Conditions de travail Bilan 2014, P 74).

## **2. Définition des conditions de travail :**

Les conditions du travail se définit comme l'ensemble des facteurs déterminants la conduite de travailleurs, elle intègre des éléments immédiats comme les contraintes de travail, les éléments contextuels (moyens de locomotion pour gagner le lieu de travail) et les caractéristiques de salarié (Roustang.G, 1982, P66)

Selon Michel Gollac et serge Volkoff : la définition de ce qu'on entend par conditions de travail est donc une question politique et sociale, potentiellement toute caractéristique de travail a vocation à devenir une condition de travail.

Les conditions de travail résument l'ensemble des facteurs, à l'exclusion des caractéristiques Individuelles des travailleurs, qui peuvent influencer les conduites au travail. (LOUCHE, C, P 147)

Les conditions de travail sont tout ce qui entre dans le cadre du travail d'une personne, que ce soient son amplitude horaire, l'ergonomie de son lieu de travail, l'ambiance générale ou les avantages sociaux.

Les conditions de travail physiques sont des ambiances (nuisances) liées étroitement aux tâches effectuées et à l'environnement immédiat de travail ce terme regroupe :

- Les conditions d'ambiance sonore : exposition au bruit et perception des signaux auditifs...
- Les conditions d'ambiance thermique : exposition au froid, à la chaleur et au rayonnement thermique.
- Les conditions d'ambiance visuelle : relative aux éclairages et au l'éblouissement de post de travail.

Et d'autres conditions physiques tel que : les vibrations, les odeurs... (GENDRIER, M, 2004, p 160)

### **3. Approches théoriques des conditions de travail :**

Au cours d'une enquête menée de 1928 à 1932 près de Chicago dans une fabrique de téléphone, a recherché la corrélation entre les conditions physiques (éclairage, bruit, chaleur) et le rendement des ouvriers. La mise en évidence des groupes informels et des facteurs humains correspond à une seconde strate des motivations celle de besoin social de relation et intégration dans un groupe « l'effet Hawthorne » démontra que le seul effet d'exprimer la satisfaction au travail c'est bien le salaire, une bonne occupation, tout ça va procurer des bonnes situations sociales pour les travailleurs.

Principalement les travaux d'Elton mayo traduisent néanmoins un entichement notable dans l'analyse dans des organisations en mettant en évidence le rôle de la dimension sociale. Ils sont aussi à l'origine de la réflexion et d'expériences sur la motivation de l'homme au travail et incitent les entreprises à valoriser le système humain dans la recherche de la performance économique. (PLANE, J, Paris 2003, P 33.)



### **3.1 Abraham. H. Maslow : 1908-1970**

H. Maslow s'inscrit dans le prolongement des travaux d'Elton Mayo, et il est l'inventeur du concept de hiérarchie des besoins humains, et un besoin d'ordre supérieur ne peut être satisfait que si le besoin d'ordre inférieur l'a été. Dès que les besoins élémentaires, besoins physiologiques et besoin de sécurité sont satisfaits, l'individu veut accéder à d'autres catégories de satisfactions : Il cherche l'appartenance à un groupe, il tient à être reconnu comme ayant une identité propre, il souhaite s'accomplir dans son travail.

Enfin, ce dernier s'il a atteint ses objectifs, c'est la possibilité de se développer, de progresser qui devient sa préoccupation majeure. Cette théorie a conduit Maslow à proposer un modèle qui sous forme d'une pyramide en hiérarchisant les besoins en cinq (05) niveaux :

- Besoins physiologique ou besoins fondamentaux d'existence (avoir faim, soif, sommeil).
- Besoins de sécurité et de protection physique (avoir un abri, un emploi).
- Besoins sociaux ou d'appartenance (être accepté, être compris, être aimé, donner, recevoir).
- Besoins d'estime de soi (être utile, être reconnu, être valorisé, être respecté).
- Besoins de réalisation de soi et d'accomplissement (être créatif).

Parmi ces besoins il y a le besoin de sécurité en deuxième (2eme) lieu qu'il s'agit de la sécurité de l'emploi l'un des conditions au travail, le niveau d'agressivité dans les relations professionnelles et du sentiment global d'ordre.

### **3.2 Douglas Mac GREGOR : 1960-1970**

Dans les années 1960-1970, Mac GREGOR développe une théorie du management qui oppose deux conceptions de l'homme au travail. Dans ses théories X et Y, imposent deux images de travailleurs, telles que se représentent les employeurs. L'une, est la théorie X, est celle de l'ouvrier paresseux, auquel on ne peut confier de responsabilité, et qui doit être contrôlé en permanence. C'est l'ouvrier classique de l'organisation scientifique du travail. L'autre est celle d'un ouvrier désireux d'acquérir des responsabilités souhaitant s'épanouir au travail, ayant l'esprit créatif.

Selon Mac GREGOR c'est l'image que l'on se fait du travailleur qui aura un travailleur de confiance, qui lui laisse des responsabilités le verra capable d'en prendre.

### **3.3 Frederick Herzberg : 1923-2000**

L'idée essentielle de Herzberg est que les circonstances qui mènent à la satisfaction et à la motivation au travail ne sont pas de la même nature que celle qui mène à l'insatisfaction et au mécontentement. Pour lui les facteurs intrinsèque au travail qui sont exclusivement motivant, ainsi que la réalisation de soi, la reconnaissance, l'intérêt au travail, son contenu, les responsabilités de promotion et de développement. Les facteurs d'insatisfaction au travail sont considérés comme des facteurs d'hygiène ou de mécontentement. Ils correspondent à des facteurs extrinsèques au travail : la politique du personnel, la politique de l'entreprise, et son système de gestion, le système de supervision, les relations interpersonnelles entre salariés, les conditions de travail et le salaire.

L'impact essentiel et ces travaux de recherches sur la motivation vont se faire dans les organisations à travers le mouvement pour l'amélioration de la qualité de vie au travail. Pour lui les directions des entreprises doivent êtres individuellement élargir et enrichir le travail de chaque salarié. (PLANE, J, 2003, P41)

## **4. Les facteurs des conditions de travail :**

Parmi les facteurs qu'on trouve fréquemment dans les méthodes d'analyse des conditions de travail, nous pouvons citer :

**4.1 L'environnement du travail :** Ensemble des facteurs constitués par L'environnement physique ou humain qui influencent un employé dans L'exécution de son travail, comme, l'éclairage, la chaleur, la sécurité, le groupe de travail... l'environnement du travail ne doit pas nuire aux employés et il doit Leurs permettre d'exécuter leurs tâches dans de bonnes conditions physiques et psychologiques.

**4.2 L'espace de travail :** L'espace de travail constitue un outil de travail, nécessaire à la production de toute activité. C'est la surface dont le salarié a besoin pour réaliser ses tâches, que ce soit dans le travail de conception ou d'exécution. Les grandes entreprises attribuent une grande importance aux espaces de travail, car la psychologie humaine est attachée à son entourage.

**4.3 La santé et la sécurité au travail :** La santé et la sécurité de l'homme au Travail repose sur l'anticipation et la sensibilisation afin de minimiser les accidents de travail.

La santé et la sécurité au travail désigne la qualité d'hygiène qui caractérise le milieu du travail, le degré d'exposition à des produits chimiques et toxiques, la pénibilité physique et les charges lourdes.

**4.4 L'organisation du travail :** Recouvre un vaste ensemble d'éléments se trouvant en interaction, comme, la planification des tâches quotidiennes (vitesse, ordre et lieu d'exécution des tâches), l'organisation du temps de travail (heures de début et de fin du travail, pauses...) ces éléments sont regroupés au sein d'une structure régulée (entreprise, organisation ou un service), disposant d'un système de communication pour faciliter la circulation de l'information, dans le but présumé de répondre à des besoins ou d'atteindre des objectifs déterminés.

**4.5 La charge de travail :** Représente la quantité du travail (physique ou intellectuelle) qu'un travailleur peut accomplir en toute efficacité et sans se mettre en danger, cette charge contient deux dimensions :

- **La charge physique :** C'est une dépendance énergétique nécessaire pour effectuer un travail.
- **La charge mentale :** C'est l'ensemble des opérations mentales effectuées par un travailleur lors de son activité professionnelle : efforts de concentration, de compréhension, d'adaptation, d'attention et de minutie, accomplissements de tâches de traitement d'informations, mais aussi pressions psychologiques liées aux exigences de rapidité, délai, qualité d'exécution... Ces différentes dimensions de la charge de travail ne sont jamais complètement séparées.

Il n'existe pas de travail purement manuel ou purement intellectuel. Les sollicitations physiques font toujours appel à des exigences mentales plus ou moins fortes. La charge de travail peut être composée de trois catégories :

- **La charge prescrite :** elle est considérée comme une contrainte et correspond à une demande de l'organisation afin de concrétiser un ou plusieurs objectifs, elle se traduit par une exigence de performances et des procédures à mettre en œuvre. La charge de travail prescrite évolue dans le temps et se transforme dans le quotidien de travail.
- **La charge réelle, ou astreinte,** englobe les processus, les compromis et les stratégies pour surmonter les contraintes du travail et de l'organisation.

Elle prend aussi en compte le travail non réalisé, qui attend ou qui est en retard et les événements variables affectant l'activité.

- **La charge vécue** : est ce qui est ressenti par l'individu face à sa propre Charge de travail en lien avec le travail prescrit.

**4.6 Le temps de travail** : C'est la durée que chaque salarié passe au travail, Le temps de travail inclut les pauses et les intervalles de travail. Le temps de travail effectif est la durée de présence du salarié dans l'entreprise à la disposition de son employeur et pour l'exécution de ses tâches. La durée légale de travail a diminué de 39 heures par semaine en 1998 à 35 heures par semaine en 2002.

**4.7 Le sens du travail** : C'est la manière dont le salarié perçoit son travail Qu'elle soit positive ou négative. C'est à l'entreprise que revient la responsabilité de promouvoir cette perception afin de stimuler l'efficacité des salariés dans la réalisation de leurs tâches. (HAMOU, ALL, 2021/2022, P 43-44-45)

## **5. Les différentes dimensions des conditions de travail :**

**5.1 L'intensité** : Il peut s'agir d'exigences quantitative, nombre d'opération à réaliser par unité de temps délais serrés cumul de tâches urgentes, à cela peut s'ajouter une dimension plus qualitative, liée à la complexité de ces tâches ainsi en 2007, 23 % des actifs estiment qu'on leur demandait toujours ou souvent une quantité de travail excessive, et 45% disaient devoir toujours ou souvent penser à trop de choses à la fois.

**5.2 Le manque d'autonomie** : Les exigences de travail sont plus ou moins gérables selon la possibilité qu'a n'a pas un travail d'être acteur et non passif vis-à-vis de son travail sa participation à la production, la conduite de sa vie professionnelle cette possibilité est moindre quand le niveau de qualification est plus bas.

Ainsi en 2007, 29% des ouvriers considéraient que souvent ou toujours ils ne disposaient que de très peu de liberté pour décider comment faire leur travail alors que cette proportion valait 20% dans l'ensemble des actifs occupés or un manque d'autonomie, par lui-même mais surtout combiné avec de fortes exigences du travail favorise s'il se prolonge la survenue de maladies cardiovasculaires et nuit à la santé mentale. En outre, une faible autonomie au travail est néfaste pour les capacités intellectuelles et l'autonomie dans la vie en général un cercle vicieux peut se créer ainsi car les capacités des salariés à bâtir des projets professionnels s'en trouvent amoindries ce qui tend à les enfermer dans des situations où les marges d'action sont réduites.

**5.3 Conflits de valeurs** : Ils surviennent lorsque ce qu'on demande à un travailleur de faire est en opposition avec ses normes professionnelles sociales ou subjective. Ainsi 6% des actifs

occupés estiment qu'ils doivent toujours ou souvent faire dans leur travail des choses qu'ils désapprouvent, cette proportion s'élève à un tiers lorsqu'on y inclut les salariés déclarant avoir parfois de tels conflits éthiques.

L'effet de ces conflits sur la santé mentale a été notamment analysé par des médecins du travail ils peuvent dans les cas extrêmes amener au suicide en particulier dans des situations d'isolement mais sans aller jusqu'à ces conséquences tragiques les personnes confrontées à ce difficile arbitrage peuvent adopter des stratégies défensives telles que l'hyperactivité ou le cynisme.

Se développent ainsi des formes de culpabilité objective associés aux situations où l'on se compromet sans en avoir initialement conscience dans un système qu'on réprovoe. (HAMOU, ALL ,2021/2022, P 45-46)

## **6. Les acteurs de l'amélioration des conditions de travail :**

Les conditions de travail jouent un grand rôle au rendement ou à l'amélioration de qualité de service rendu. La performance de l'organisation repose essentiellement sur la performance des employés.

Il existe plusieurs acteurs qui contribuent à l'amélioration des conditions de travail dont les entreprises doivent tenir compte pour procurer à leurs salariés un bon environnement favorable pour le travail. (Ibid,p 597)

**6.1 La Médecine du travail :** La médecine du travail est spécialisée dans la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles. Son rôle est d'analyser les risques, de conseiller et former les travailleurs ainsi qu'à contrôler leur santé.

La médecine du travail est financée par les employeurs, les partenaires sociaux exercent un contrôle sur son organisation et son fonctionnement. La prévention porte essentiellement sur les :

-Risques d'accident liés à l'activité (chute de hauteur, erreur de manipulation de véhicules et engins de levage, risque d'écrasement et de plaies liés aux pièces en mouvement) ;

- Risques liés à la posture : levage de charge, position assise durant une longue durée ;

- Risques liés aux émanations de produits dangereux ;

- Problèmes liés au travail sur écran d'ordinateur. (LAETITIA, L,2012 , p 33-34)

**6.2 Le Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail :** Dans les entreprises comptant plus de 50 salariés, un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) est élu par les délégués du personnel et le comité d'entreprise. Cette instance représentative du personnel est présidée et animée par l'employeur ou son représentant.

Le CHSCT a pour mission de contribuer à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des salariés de l'établissement et de ceux mis à sa disposition par une entreprise extérieure, y compris les travailleurs temporaires, ainsi qu'à l'amélioration des conditions de travail, notamment en vue de faciliter l'accès des femmes à tous les emplois et répondre aux problèmes liés à la maternité.

Il a également pour mission de veiller à l'observation des prescriptions législatives et réglementaires prises en ces matières. Le bilan de l'hygiène et de la sécurité dans l'entreprise, le plan d'activité annuel établi par le médecin du travail, ainsi que le programme annuel des actions envisagées dans ce domaine par le chef d'établissement, programme construit sur la base du document unique d'évaluation des risques sont communiqués au CHSCT... (LAETITIA, L, 2012, p 34)

**6.3 L'inspection du travail :** Les inspecteurs du travail sont chargés de veiller à l'application des dispositions du code du travail et des lois et règlements non codifiés relatifs au régime du travail, ainsi qu'à celles des conventions et accords collectifs de travail. A côté de cette mission, ils disposent aussi d'un rôle de conseil aux employeurs et aux salariés pour cette application ainsi que pour l'organisation du rapport social dans l'entreprise.

Ils interviennent, également, comme conciliateur à l'occasion de la négociation des conventions collectives ou du règlement de conflit collectif de travail.

Enfin, ils endossent le rôle d'arbitre lorsque certaines difficultés surgissent au moment de la désignation de représentants du personnel dont le licenciement éventuel ne peut intervenir qu'avec son accord.

**6.4 L'Agence national pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT) :** Le réseau ANACT (ANACT et ARACT Associations Régionales ou Antennes pour l'amélioration des conditions de travail) a pour vocation d'améliorer à la fois la situation des salariés et l'efficacité des entreprises, et de favoriser l'appropriation des méthodes correspondantes par tous les acteurs concernés. Il aide les entreprises et les autres organisations à développer des projets

innovants touchant au travail. Son programme d'activité est défini dans un contrat de progrès signé avec l'État. (HAMOU, ALL, p 48)

## 6.5 Pénibilité au travail : facteurs de risque définis par le Code du travail

- **Contraintes physiques marquées :**

Contraintes physiques

Les contraintes physiques sont étroitement liées aux tâches effectuées et à l'environnement :

- Sollicitations mécaniques (efforts, posture pénible, attention permanente, gestes et déplacements répétitifs, secousses et vibrations...);
- Expositions à diverses nuisances, polluants ou agents chimiques ou biologiques (courants d'air ou intempéries, bruits, poussières et fumées, températures et humidité anormales, produits chimiques volatils, toxiques, radiations, agents pathogènes...);
- Risques de blessures ou d'accidents qui entrent pour une part dans les contraintes physiques, l'évaluation des risques étant en partie psychologique.

Les facteurs architecturaux telles que les conditions d'éclairage (naturel/artificiel) ou la qualité Des locaux (exiguïté, éléments esthétiques, qualité de la climatisation, vue sur l'extérieur...) font partie des paramètres physiques. Ces niveaux de contraintes peuvent être situés à l'aide d'indicateur de pénibilité physique.

L'impact des contraintes physiques est souvent rapide et peu réversible, ainsi l'accumulation d'efforts excessifs entraîne des troubles ou pathologies musculosquelettiques causant un vieillissement prématuré. (Silvana, ALL , 2021-2022, p. 24.)

- **Manutentions manuelles de charges :** c'est-à-dire toute opération de transport ou de soutien d'une charge dont le levage, la pose, la poussée, la traction, le port ou le déplacement, qui exige l'effort physique d'un ou de plusieurs travailleurs.

- **Postures pénibles :** définies comme positions forcées des articulations

- **Vibrations mécaniques :** transmises aux mains et aux bras et celles transmises à l'ensemble du corps

Environnement physique agressif

- **Agents chimiques dangereux,** y compris les poussières et les fumées

Activités exercées en milieu hyperbare

-Températures extrêmes

- Bruit

- **Rythmes de travail**

- Travail de nuit sous certaines conditions

- Travail en équipes successives alternantes, communément appelé travail posté (comme par exemple les 3 x 8 ou 2 x 12)

- Travail répétitif caractérisé par la réalisation de travaux impliquant l'exécution de mouvements répétés, sollicitant tout ou partie du membre supérieur, à une fréquence élevée et sous cadence contrainte. (HAMOU,ALL, p. 48-49)

## **7. L'évaluation des conditions de travail**

L'environnement physique du travail fait l'objet d'observations concernant (le bruit, l'éclairage, l'ambiance thermique, la température et la vitesse de l'air, les irritants et toxique, les vibrations) Chacune de ces dimensions est analysables de façon plus ou moins sophistiquée, la méthode la plus simple consiste à repérer approximativement la situation à l'aide de repères tirés de la vie courante. Par exemple, un bruit si fort que l'on ne peut pas tenir de conversation. Ou qui fait mal à l'oreille, peut être estimé comme supérieur à 100 décibels. Les vibrations sont repérables par la sensation ressentie ou par leur effet visible. Une méthode plus précise consiste à utiliser des appareils de mesure simple comme le sonomètre dans le cas de bruit, le luxmètre dans le cas de la lumière, thermomètre, psychromètre, anémomètre, st radiomètre. Certains de ces appareils sont coûteux et de manipulation délicate, si bien que le plus souvent on se borne à mesurer ce qui est le plus facile, quitte ensuite à améliorer le diagnostic par des méthodes plus sophistiquées pratiquées par des laboratoires spécialisés mesure du rayonnement de la chaleur par un st radiomètre, mesure de fréquence des sons et aussi la mesure de toxicité de l'atmosphère.

La mesure de chaque facteur de nuisance est elle-même insuffisante, si elle n'est pas rapportée à la nature du travail effectué dans un tel environnement, la carte d'éclairément doit être complétée par une appréciation du degré d'exigence visuelle du poste de travail : dimension des objets, éclairage du fond sur lequel se trouve l'objet. Les ambiances thermiques peuvent être considérées comme supportables en elles –même, compte tenu de l'intensité et de la durée de l'exposition et des passages d'une ambiance à l'autre. Il est nécessaire de les mettre en regard



avec l'activité exigée : un effort physique important réalisé à la chaleur engendre une fatigue plus grande, donc des temps de récupération plus longs, la circulation de l'air peut favoriser ou entraver le travail, à la chaleur certains produits deviennent plus toxiques ou plus dangereux, ces dangers potentiels compliquent les manipulations et rendent plus difficile tout travail de précision dangereux. Ces dangers potentiels compliquent les manipulations et rendent plus difficile tout travail de précision. (Piganiol,C,1990., pp. 22-24)

## **8. Les champs des conditions de travail**

Les conditions de travail contiennent trois champs qui sont complémentaires :

- les conditions physiques de travail.
- les conditions mentales de travail.
- les horaires de travail.

**8.1 Les conditions physiques du travail :** Les conditions d'hygiène et de sécurité sont les premières reconnues dans le monde du travail.

**8.2 Les conditions mentales de travail :** Présentent la préoccupation principale des psychologues, ces derniers se transforment et génèrent des niveaux risques.

**8.3 Les horaires du travail :** Constituent une dimension transversale des conditions du travail, mais plus l'argent aussi de la qualité de la vie, ces derniers qui présentement s'allègent et se diversifient sans vraiment s'améliorer, modelait, non seulement le travail, mais aussi et plus encore.

Le temps de travail c'est la durée que chaque salarié passe au travail, Le temps de travail inclut les pauses et les intervalles de travail. Le temps de travail effectif est la durée de présence du salarié dans l'entreprise à la disposition de Son employeur et pour l'exécution de ses tâches. La durée légale de travail a diminué de 39 heures par semaine en 1998 à 35 heures par semaine en 2002. (HAMOU,ALL, p. 49)

## **9. Les différentes conditions physiques de travail :**

### **1.Le bruit au milieu de travail :**

**1.1Le bruit :** Même faible, le bruit peut provoquer l'inconfort :il entrave la communication ,gène l'exécution des taches délicates ,peut aller jusqu'à provoquer la surdité irréversible.

(ANSELME,B,ALL, p. 23.) [www.inrs.fr/htm/le\\_bruit.html](http://www.inrs.fr/htm/le_bruit.html)

Le bruit est un ensemble de sons produisant une sensation auditive désagréable ou gênante. Initialement provoquée par une source sonore, ou une source de bruit, la vibration de l'air se déplace : elle se propage et atteint l'oreille. Le bruit se propage également dans les liquides et les solides à travers lesquels il se déplace plus vite, bien sûr c'est surtout le bruit transmis par l'air qui atteint l'oreille (Ibid, p. 22)

**1.2 Le décibel :** Le "décibel" est l'unité qui permet de mesurer physiquement les niveaux sonores. Mais notre oreille a une façon toute particulière de percevoir les sons suivant leurs fréquences.

Le décibel(A), parfois appelé « décibel physiologique » ; est adapté pour évaluer les niveaux sonores perçus et prévoir les effets du bruit. On le note dB(A). La mesure se fait à l'aide d'un sonomètre.

Lorsque le niveau de bruit n'est pas stable dans le temps, on mesure une moyenne appelée « niveau continu équivalent ». Lorsque celle-ci est évaluée sur huit heures, elle prend le nom de « niveau d'exposition sonore quotidienne ».

Les niveaux sonores ne s'additionnent pas de façon simple. Une machine produit 80 dB(A), deux machines identiques ne produiront pas 160 décibels, mais  $83\text{dB(A)}=80+3$  ; trois machines :  $85\text{dB(A)}=80+5$ . Et quand deux sources de bruit provoquent des niveaux dont la différence est supérieure à 10dB, c'est la plus forte des sources qui impose son niveau lorsqu'elles fonctionnent ensemble : machine 1=70dB(A)+machine 2=82dB(A) alors l'ensemble de ces deux machines égale 82dB(A). (ANSELME,B,ALL,, p. 23.) [www.inrs.fr/htm/le\\_bruit.html](http://www.inrs.fr/htm/le_bruit.html)

### **1.3 Niveau de bruit quotidien sur le lieu de travail :**

Les niveaux de bruit supérieurs à 90dB se trouvent essentiellement dans la vie professionnelle (industrie, armée, artisanat, ...). Ces niveaux peuvent varier au cours d'une journée de travail. Le temps d'exposition des salariés à des niveaux de bruit élevés, prend ici tout son sens. Selon l'INRS, « être exposé 8heurs à 80dB (A) est aussi dangereux que d'être exposé 1 heure à 89dB (A) ». (PIROTTE ,L, CLABAUT ,A, 2005, p. 06)

Et pour l'évaluation des niveaux sonores de bruit dans le milieu industriel, la directive Européenne 2003/10/CE du 06 février 2003, fixant la valeur d'alerte à 80 dB(A) et de danger à 87dB(A). (HAMOU B, 2012, p. 83)

Le niveau sonore du bruit mesuré physiologiquement en décibels. Ce dernier est considéré comme une unité relative qui exprime le niveau sonore d'une source bruyante. Le décibel dB est la plus petite variation d'intensité. (CLABAUT,A., p. 06)

Niveau sonore en dB (A)	Durée d'exposition maximale
80	8 heures
83	4 heures
86	2 heures
89	1 heures
92	30 minutes
95	15 minutes
98	7,5 minutes

Tableau II.1:Durée d'exposition quotidienne au bruit en milieu de travail

#### 1.4 Les effets du bruit :

- **Les effets à court terme :** Le bruit peut provoquer une fatigue auditive, c'est -à -dire une perte temporaire de l'audition. Elle s'évalue en mesurant le temps qu'il faut à une personne pour récupérer la perte d'audition après deux heures d'exposition à 95 dB, il faudra plus d'une heure à certaines personnes pour récupérer. A court terme le bruit peut entraîner des troubles physiologiques non auditifs tels que : troubles du sommeil, du cardio-vasculaire avec risque d'augmentation de la pression artérielle, modification du rythme respiratoire.
- **Les effets à long terme :** La surdité

L'excès de bruit agit sur l'oreille interne et provoque un déficit auditif définitif. Il peut être évalué en décibels, en testant l'élévation du seuil pour les différentes fréquences . La surdité commence à s'installer lors de l'exposition a dès son voisin de 4000 Hz. La perte est faible d'abord, de 20 à 30 dB(A).

La surdité professionnelle est une maladie professionnelle reconnue.

- **D'autres effets sont aussi constatés tel que :**

La réduction de la coordination et de la concentration, ce qui accroît le risque d'accident

Les troubles cardiaques, digestifs, nerveux, troubles du sommeil et fatigabilité ; La réduction de la productivité et donc augmentation de l'absentéisme

Le stress : Le stress est un autre effet du bruit qui peut avoir des conséquences sur l'ambiance sonore.

Ainsi quelques études d'analyse ont prouvé que l'exposition extrême où le degré de bruit est 80dB(A) a des effets sur l'appareil génétique du sang. (BOUDRIFA,H, 2002, p. 92)

### **1.5 Les moyens de prévention de bruit au milieu de travail :**

Quel que soit le lieu de travail – usine, chantier, exploitation agricole, salle de concert, etc. –, la prévention du bruit au travail s'articule en trois étapes clés : l'évaluation des risques ; la mise en place des mesures nécessaires pour empêcher ou contrôler les risques éventuellement identifiés ; le suivi régulier de l'efficacité des mesures en place.

**1.6 Evaluer les risques :** L'employeur a l'obligation d'évaluer l'exposition au bruit et, le cas échéant, d'effectuer des mesures acoustiques afin d'identifier un éventuel dépassement des valeurs seuils réglementaires.

Le critère réglementaire de base considéré pour caractériser l'exposition d'un travailleur est le niveau d'exposition quotidienne au bruit, noté LEx,8h. Ce paramètre acoustique représente la dose de bruit reçue par un opérateur sur une journée de travail de huit heures. C'est un niveau sonore moyenné dans le temps, qui s'exprime en dB(A). On considère également un autre critère, le niveau crête, noté LPC, qui représente le niveau instantané maximum observé pendant la journée de mesure. Il s'exprime en dB(C). Le LPC permet de tenir compte des événements sonores impulsionnels de niveau élevé, tels que l'impact d'un marteau sur une tôle ou l'échappement d'un gaz, qui peuvent présenter un risque d'atteinte auditive, fussent-ils instantanés.

Deux méthodes de mesure de l'exposition peuvent être envisagées : la sonométrie (relevés réalisés auprès de l'opérateur par un technicien pendant les phases de travail significatives) et l'explosimètre (mesure en continu du niveau sonore pendant la journée de travail, au moyen d'un exposimètre porté par l'opérateur).

**1.7 Réduire les risques du bruit :** Dès lors que l'évaluation des risques met en évidence l'existence de risques pour les travailleurs, l'employeur doit mettre en œuvre des mesures

adaptées, en concertation avec le Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) ou, à défaut, avec les délégués du personnel.

Une approche rationnelle de la réduction des risques liés au bruit passe tout d'abord par des solutions de prévention collective. On envisage en premier lieu les solutions agissant sur l'environnement de travail et pouvant être adoptées le plus en amont possible (réparation ou élimination de la source de bruit, aménagement de l'espace de travail, organisation du travail). En particulier, une politique d'achat d'équipements les moins bruyants (privilégier les transmissions à courroie, les outils électriques par rapport aux outils pneumatiques) constitue généralement la méthode la plus rentable pour réduire le bruit.

Quant à la réduction du bruit, que ce soit à sa source (silencieux d'échappement, réduction des vitesses de coupe, contrôle actif, etc.) ou sur son cheminement (isolation vibratoire, cloisonnement, encoffrement des machines, pose d'écrans acoustiques, traitement acoustique du local, etc.), elle doit être un élément majeur des programmes de gestion du bruit. Enfin, les équipements de protection individuelle ne doivent être envisagés qu'en dernier ressort, quand tous les efforts destinés à éliminer ou réduire la source de bruit ont été épuisés.

### **1.8 Seuils réglementaires et mesures de prévention correspondante :**

Les deux paramètres acoustiques  $L_{Ex,8h}$  et LPC mesurés lors de l'étape de l'évaluation des risques sont à comparer à des seuils réglementaires, qui sont au nombre de trois : un seuil inférieur d'action, un seuil supérieur d'action et une valeur limite d'exposition.

En cas de dépassement du seuil inférieur d'action ( $L_{Ex,8h} = 80$  dB(A) ou LPC = 135 dB(C)), l'employeur doit mettre à disposition des travailleurs des protections individuelles contre le bruit (casque antibruit, bouchons d'oreille), les informer et les former à la problématique du bruit, proposer un examen auditif et consulter les représentants des travailleurs.

En cas de dépassement du seuil supérieur d'action ( $L_{Ex,8h} = 85$  dB(A) ou LPC = 137 dB(C)), l'employeur impose le port de protections individuelles, met en place une signalisation sur les lieux à risque et s'assure d'une surveillance médicale renforcée de ses employés. Il met également en œuvre des mesures techniques ou organisationnelles qui visent à réduire l'exposition au bruit (choix et agencement des machines, traitement acoustique des locaux, etc.).

Les valeurs limites d'exposition ( $LE_{x,8h} = 87 \text{ dB(A)}$  ou  $LPC = 140 \text{ dB(C)}$ ), quant à elles, ne peuvent être dépassées en aucun cas. La comparaison entre les niveaux mesurés et les valeurs limites tient compte de l'atténuation apportée par d'éventuelles protections individuelles contre le bruit. Dans le principe, il s'agit de retrancher à l'exposition ambiante l'atténuation acoustique apportée par le dispositif de protection auditive. ([www.inrs.fr/htm/le\\_bruit.html](http://www.inrs.fr/htm/le_bruit.html)).

## **2. L'exposition à la chaleur**

De nombreux métiers obligent les salariés à évoluer dans des environnements marqués par des températures élevées : hauts fourneaux, teintureries, blanchisseries, cuisines, mines, fonderies, ateliers de soudure... D'autres personnes travaillent en extérieur et peuvent être exposées à la chaleur, notamment en été lors des épisodes caniculaires. Ces ambiances thermiques peuvent avoir de graves effets sur la santé et augmenter les risques d'accidents du travail.

Il n'existe pas de définition réglementaire du travail à la chaleur. Toutefois, au-delà de  $30^{\circ}\text{C}$  pour une activité sédentaire, et  $28^{\circ}\text{C}$  pour un travail nécessitant une activité physique, la chaleur peut constituer un risque pour les salariés.

L'exposition à la chaleur peut être liée à la proximité de matières en fusion comme le verre ou le métal (fonderies, aciéries, hauts-fourneaux). Dans certains environnements, la combinaison de la chaleur et de l'humidité (buanderies, conserveries, cuisines...) peut rendre l'ambiance difficile à supporter. Les travaux en extérieur (bâtiment, travaux publics, travaux agricoles...) peuvent aussi exposer les salariés à de fortes chaleurs, particulièrement en été.

Fatigue, sueurs abondantes, nausées, maux de tête, vertiges, crampes... Ces symptômes courants liés à la chaleur peuvent être précurseurs de troubles plus importants, voire mortels : déshydratation, coup de chaleur.

Les effets de la chaleur sur la santé sont plus élevés lorsque se sur ajoutent des facteurs aggravants comme la pénibilité de la tâche. La chaleur augmente par ailleurs les risques d'accidents car elle induit une baisse de la vigilance et une augmentation des temps de réaction. La transpiration peut aussi rendre les mains glissantes ou venir gêner la vue.

La prévention la plus efficace consiste à éviter ou au moins à limiter l'exposition à la chaleur. Pour cela il est possible d'agir sur l'organisation du travail (augmentation de la

fréquence des pauses, limitation du travail physique, rotation des tâches...), l'aménagement des locaux (zones de repos climatisées, ventilation), les matériels et les équipements. Pour le travail en extérieur en période de canicule, des mesures préventives simples et efficaces permettent de remédier aux effets de la chaleur (travail durant les heures les moins chaudes, mise à disposition d'eau fraîche à proximité des postes de travail, aménagement de zones d'ombre...). Ces mesures doivent être accompagnées d'actions d'information et de formation des salariés. (<https://www.editions-tissot.fr/actualite/sante-securite/temperature-au-travail-y-at-il-un-maximum-a-ne-pas-depasser>)

### **3. L'humidité :**

**Définition :** C'est le Rapport entre la quantité de vapeur d'eau contenue dans un volume d'air donné à une température donnée et la quantité de vapeur d'eau contenue par ce même volume d'air à saturation. L'humidité relative ou état hygrométrique diminue aussi à hauteur croissante (Maurain , M, 1950, p. 115.)

Si l'humidité est trop élevée, elle provoquera une gêne pour les individus : transpiration excessive, exacerbation des effets de la température élevée, sensation d'étouffement... Si l'humidité est trop basse, elle peut causer des problèmes respiratoires.

Le taux d'humidité optimal se situe entre 40 % et 60 %. Si le taux d'humidité est inférieur à 40 %, le risque est de générer certaines pathologies O.R.L. comme une sinusite, par exemple :

Dans un environnement de travail humide, il convient également de mettre, à la disposition des salariés, le matériel adéquat afin de leur éviter tout inconfort

(<https://www.ergofrance.com/comment-lhumidite-affecte-t-elle-les-travailleurs/>)

## **10. Les mauvaises conditions de travail**

C'est tout travail dur, salissant, pourtant des pénibilités physique ou psychologiques, travaillés dans des postures pénible, poste des charges lourdes, donc des tâches difficiles ou pénibles: évoque surtout l'exposition à des facteurs de risques psycho-sociaux : rythme de travail imposé (par cadencement ou surveillance continue), intensité de travail (devoir toujours se dépêcher, ne pas pouvoir quitter son travail des yeux, être soumis à des urgences obligeant à changer de tâche), charge mentale et conflits éthiques (subir un excès de travail ou un manque de reconnaissance, faire des choses que l'on désapprouve), Autonomie dans le travail et qualité (ou absence de qualité) du management et des relations de travail ; mais aussi manipuler ou être en contact avec des produits toxiques.

Les mauvaises conditions de travail sont celles dans lesquelles les travailleurs construisent une activité de travail défavorable à leur santé.

La mauvaise qualité de l'emploi est le problème majeur auquel sont confrontés les marchés mondiaux du travail, des millions de personnes étant contraintes d'accepter de travailler dans des mauvaises conditions, avertit un rapport de l'Organisation internationale du travail(OIT 45).

Les données recueillies pour le rapport Emploi et questions sociales dans le monde Tendances 2019 montrent que la majorité des 3,3 milliards de personnes qui occupaient un emploi en 2018 déplorent l'absence de sécurité économique, de bien-être matériel et d'égalité de chances. Qui plus est, les progrès réalisés pour réduire le chômage à l'échelle de la planète ne sont pas synonymes d'amélioration de la qualité de l'emploi.

Ce rapport relève qu'un certain nombre de déficits majeurs en matière de travail décent perdurent, et tire la sonnette d'alarme : au rythme actuel des progrès effectués, l'objectif du travail décent pour tous, tel qu'énoncé dans les objectifs de développement durable (ODD). (HAMOU, ALL, 2021/2022, p. 51.)

## **11. Les conséquences des mauvaises conditions du travail**

De nombreuses professions sont exposées à des agents biologiques capables de provoquer une infection, une allergie ou une intoxication. Les travailleurs en contact avec des animaux vivants sont également concernés au risque de maladie infectieuse s'agitent, dans les élevages intensifs de porcs et de volailles, l'exposition à des poussières organiques et à des toxines. Susceptibles de provoquer des allergies. Le nombre des salariés qui fait de l'effort physique ou qui subit des contraintes physiques augmente.

C'est le port (action de porter) de charges lourds, mouvement douloureux ou fatigants, postures pénibles, déplacement pied long ou fréquents, station debout prolongée qui enchaînent un risque d'atteinte à la santé des salariés.

C'est la manutention (action de manipuler des marchandises) manuelle de charge et la contrainte physique au travail qui est à l'origine du plus grand nombre de lésions (déchirures). Les salariés qui manipulent des charges lourdes, à la longue peuvent se produire des atteintes de la colonne vertébrale des hernies discales, des sciatiques .Ce phénomène est constaté dans l'ensemble des pays industrialisés. Le bruit subi au cours du travail est la cause de nombreuses maladies. Le risque le plus évident est celui de troubles de l'audition, allant



jusqu'à la surdité. Le travailleur peut être victime d'épuisement professionnel (un sentiment de fatigue intense).

Les conditions de travail sont d'une manière générale l'environnement dans lequel les employés vivent sur leur lieu de travail ; En peut dire aussi c'est l'ensemble des facteurs sociaux, psychologiques, environnementaux, organisationnels et physiques qui caractérise un environnement de travail pour le salarié. (HAMOU, ALL, p 39).

### **Résumé du chapitre :**

Dans ce chapitre nous avons montré la réalité des conditions de travail et leur rapport avec celles de l'entreprise Portuaire de Bejaïa, auxquelles les salariés sont asservis.

En tant que psychologue du travail, on aller prendre à apprécier la qualité ou la substance des conditions de travail, en assurant la disposition des difficultés et soucis liés à la santé des salariés.

## **Chapitre 03 : le bien être au travail**

## **Préambule :**

Dans une entreprise l'homme a besoin d'être satisfait, et en bon état parlant physiquement ou psychiquement, cela appelle bien-être au travail et ce chapitre explique ce concept profondément en commençant par l'historique de bien-être au travail puis les concepts liés au bien-être, les théories du bien-être au travail et le bien-être psychologique au travail, suivis des modèles, types et piliers de Bien-être au travail et au final ses facteurs et quelques idées clés du bien-être au travail

### **1. Définition de bien-être au travail :**

Le bien-être au travail fait référence à l'état de satisfaction, de confort et de bonheur ressenti par les employés dans leur environnement professionnel. Il englobe différents aspects, tels que la satisfaction au travail, la santé physique et mentale, l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, les relations interpersonnelles, le soutien de l'entreprise, l'autonomie, la reconnaissance, le développement professionnel, et bien d'autres.

Le bien-être met l'accent sur la perception personnelle et collective des situations et des contraintes de la sphère professionnelle. Le sens de ces réalités a, pour chacun, des conséquences physiques, psychologiques, émotionnelles et psychosociales et se traduit par un certain niveau d'efficacité pour l'entreprise <https://www.inrs.fr>

**Le bien-être au travail :** Selon L'OMS définit le bien-être au travail comme un état d'esprit caractérisé par une harmonie satisfaisante entre d'un côté les aptitudes, les besoins et les aspirations du travailleur, et de l'autre les contraintes et les possibilités du milieu de travail <https://www.manager-go.com>

### **2. L'historique de bien-être au travail**

Il y a plusieurs grands moments dans l'élaboration des paramètres du bien-être.

**De 1930 à 1940 :** Sans pour autant parler de « plaisir » au travail, la question des émotions apparaît dès les premiers travaux du courant des Relations humaines<sup>48</sup>, durant les années trente, sous d'autres termes. Dans la logique des sentiments, présentée par Roethlisberger et Dickson, dans l'ouvrage le plus célèbre de ce courant, la performance des employés étaient déjà reliée à

des aspects que l'on qualifierait aujourd'hui d'émotionnels. A la même époque, quelques chercheurs, comme Munsterberg, ont mis aussi l'accent sur la joie au travail (1912).

**De 1940 à 1960.** Au cours des années quarante et soixante, la morale devient un concept très en vogue auprès des psychologues industriels. Toutefois, Fineman souligne la signification particulière de cette notion. Elle renvoyait au degré d'attachement et au sentiment d'appartenance sociale d'une personne et son degré d'implication par rapport à la tâche collective et à l'esprit de groupe (1996).

**De 1960 à 1970 :** Représentent les années d'apparition du concept sous la terminologie du bien-être et de satisfaction dans la vie. Les auteurs de l'époque, comme Bradburn, Cantril, Neugarten et Wilson tentèrent d'identifier les contours de la notion en se concentrant sur les aspects conceptuels (exemple : portée définitionnelle) et opérationnels (exemple : outils et méthodes d'investigation). Les recherches effectuées permettront d'identifier :

- Les paramètres objectifs : variables environnementales et socio-biographiques
- Les paramètres subjectifs : processus cognitifs et perceptuels.

Ceux-ci peuvent être à l'origine des différences interindividuelles et temporelles de la satisfaction et du bien-être dans la vie.

**De 1970 à 1980 :** Dans cette période, concentrée autour des années 1970, les chercheurs approfondiront les relations mises à jour et concluront, par l'entremise de plusieurs recherches, que les facteurs objectifs n'ont que peu d'incidence sur le bien-être. Ces résultats amèneront plusieurs auteurs à s'éloigner des concepts de satisfaction et de bien-être. Ils s'intéresseront alors à la notion plus perceptuelle de bien-être subjectif, qui deviendra leur objet d'étude. La dimension subjective deviendra donc centrale dans les recherches, remplaçant les facteurs objectifs, ceux-ci étant considérés trop restrictifs et ayant trop peu d'influence.

Au cours des années 1980 et 1990, apparaissent des travaux sur les émotions positives. C'est ainsi que certains auteurs se sont intéressés au plaisir au travail (Abramis, 1987) à la fierté (Frese, 1990), à l'amélioration des conditions physiques de travail, à la transformation de la culture ou à l'amélioration des communications (Argile et Martin, 1991) afin d'instiller un sentiment de joie au travail. Certains vont même jusqu'à déclarer que l'amour, l'empathie, l'enthousiasme sont des conditions sine qua non du succès et de l'excellence organisationnelle (Paters et Austin, 1985) Les années 1990 seront marquées par les

interrogations sur la qualité de vie. Le concept de qualité de vie se veut plus multidisciplinaire. Comme nous l'avons mentionné précédemment, il intègre divers champs des sciences sociales et correspond à un état complet de bien-être physique, psychologique et social, mettant donc à contribution les sciences médicales et sociales. Il n'existe néanmoins pas de consensus sur sa définition exacte et il est encore difficile de décrire concrètement ce qu'est la qualité de vie. Les recherches sont donc encore tâtonnantes, mais considérées néanmoins comme prometteuses (I. Achte ,2010.P,28).

### **3. Les concepts liés aux bien être**

Le bonheur, la qualité de vie ou encore la satisfaction dans la vie sont les trois concepts les plus souvent employés de manière interchangeable pour parler du bien-être dans la littérature.( Voyer , P, 2001, p274-296).

#### **3.1 La qualité de vie :**

Une définition de la L'Accord national interprofessionnel (QVT) est proposée par l'ANI en 2013 comme un sentiment de bien-être au travail perçu collectivement et individuellement qui englobe l'ambiance, la culture de l'entreprise, l'intérêt du travail, les conditions de travail, le sentiment d'implication, le degré d'autonomie et de responsabilisation, l'égalité, un droit à l'erreur accordé à chacun, une reconnaissance et une valorisation du travail effectué.

Le concept de qualité de vie est complexe, car il se réfère aux différents aspects de la vie.( Bowling, 1991) Il inclut à la fois le comportement des individus, leur capacité cognitive et leur sentiment de bien-être.( Thèse en ligne : le bien-être au travail, construction et validation d'une échelle de mesure. Présentera l'université de rochelle (2015)).

#### **3.2 Le bonheur :**

C'est un transitoire, susceptible de changer à court terme. Il se rapporte à la sphère des sentiments. Il est donc particulièrement sensible à leur variation et aux changements de l'humeur. Brickman, Coates et Janoff-Bulmann (1978) ont ainsi montré que le bonheur est relatif, qu'il dépend moins de l'environnement que de la manière dont les stimuli sont vécus à un moment précis. ( Voyer P et Boyer ,2001,p274-296).

Les deux principales différences entre le bonheur et le bien-être sont d'une part le caractère transitoire du bonheur, qu'on ne retrouve pas dans le bien-être puisqu'il est stable comme la qualité de vie. Et d'autre part la dépendance du bonheur à l'humeur contrairement au bien-être qui est un sentiment plus profond et donc peu influençable par l'humeur. ( Voyer et Boyer, 2001).

## **4. Les théories de bien-être au travail :**

Selon Jean Heutte (J.heutte.2014 p .53) Les principales théories auxquelles font appel les cliniciens et les chercheurs qui travaillent dans le domaine du bien-être psychologique peuvent être classées sous plusieurs schèmes (Bouffard, 1997, p.) : la classification la plus fréquemment utilisée est celle qui distingue les théories dites « ascendantes » (Bottom-up) de celles dites « descendantes » (Top-down)( Brief & al., 1993 ; Diener, 1984 ; Feist & al., 1995)

### **4.1 Les théories ascendantes :**

Le bonheur découle principalement du bien-être ressenti dans les différentes sphères de la vie, ainsi que des émotions positives associées aux événements vécus. Le bonheur global peut être considéré comme la somme de ces "petits bonheurs" (Cohen & al., 1988 ; Diener & al., 1991 ainsi que la méta-analyse de Okun & al., 1990)

### **4.2 Les théories descendantes :**

Postulent que les individus ont une prédisposition à interpréter les expériences et les événements de manière positive ou négative. Ces théories suggèrent que des caractéristiques stables de la personnalité influencent l'évaluation de la satisfaction dans différents domaines de la vie. Par conséquent, selon cette perspective, ce n'est pas la satisfaction au travail qui contribue directement au bonheur global, mais plutôt le bonheur global qui influence le degré de satisfaction qu'une personne ressent dans son travail.

Dans le cadre de ces théories, McCrae et Costa (1991) ont identifié cinq traits de personnalité stables, connus sous le nom des Cinq grands facteurs (The Big Five), qui sont considérés comme contribuant au bonheur. Ces traits incluent l'extraversion, le névrosisme, l'ouverture à l'expérience, l'agrément (être chaleureux et agréable envers les autres) et la conscience (être compétent et consciencieux).

Par ailleurs, Seligman (1991) a souligné l'importance de l'optimisme dans le bien-être. Cette approche est liée à la notion de "dispositions tempéramentales" (Buss et Ploming, 1984) ainsi qu'à la proposition de Lykken et Tellegen (1996), selon laquelle les variations individuelles dans le bonheur peuvent être expliquées par le jeu de la "grande loterie génétique". Certains suggèrent même que le bonheur peut être influencé par des facteurs génétiques. (Bouffard, 1997, p. 8)

Il est important de noter que Bouffard (1997) souligne que la simple distinction entre les modèles ascendants et descendantes ne suffit pas à inclure plusieurs théories. Bouffard met en évidence le fait que, sur la base des résultats d'une étude longitudinale en quatre vagues, les

deux modèles ont été considérés comme équivalents en termes de données recueillies. Cela suggère que la compréhension du bonheur et de ses déterminants est complexe et nécessite une approche plus nuancée. (Bouffard, 1997, p. 9)

#### **4.3 La théorie de l'adaptation :**

Qui s'appuie sur les travaux de Helson (1964) et qui a été mise en avant par Brickman et al. (1978), suppose que les individus s'adaptent aux événements, qu'ils soient heureux ou malheureux, de telle manière que leur impact sur le bonheur soit de courte durée. (Finkenauer et Baumeister, 1997) Le modèle d'équilibre dynamique proposé par Headey et Wearing (1989) représente une autre version de cette approche adaptative.

#### **4.4 Les théories des standards**

Postulent qu'il existe une évaluation ou une comparaison entre l'état actuel des choses et un standard donné. Ce standard peut prendre différentes formes :

- Autrui : Dans ce cas, c'est la comparaison sociale qui détermine le niveau de bonheur. (Easterlin, 1995)
- Un niveau d'aspiration : La différence entre l'objectif visé et l'objectif atteint influence le niveau de bonheur ainsi que la théorie des "discrepances multiples" de Michalos (1985). (Campbell, ALL, 1976, 1984)
- L'expérience de l'individu : La façon dont un événement est interprété par rapport au contexte créé par l'ensemble des expériences de l'individu détermine le niveau de bonheur, selon la théorie contextuelle de Parducci (1995).

#### **4.5 La théorie de la conservation des ressources (COR) :**

Met en avant une disposition des individus à protéger et développer leurs ressources en réaction à des situations de stress qu'il explique par une capacité de substitution notamment de « coping » ou « faire face ». Les stratégies de coping « désignent l'ensemble des comportements et des cognitions qu'un individu interpose entre lui et un événement perçu comme menaçant en vue de maîtriser, tolérer ou diminuer l'impact de celui-ci sur son bien-être physique et psychologique ». Dans le cadre de la théorie COR, il peut s'agir de faire appel à d'autres ressources pour compenser une perte ou une menace, ou d'investir une ressource par anticipation. (Luminet, 2008, p. 47).

## **5. Le bien-être psychologique au travail**

Dagenais-Desmarais précise que « puisqu'il a souvent été présenté comme un trait stable à travers les domaines de vie, le bien-être a plutôt été étudié jusqu'à ce jour comme un construit générique, et non pas comme un construit rattaché à un domaine de vie spécifique tel que le travail. »

L'idée soulevée par Dagenais-Desmarais met en évidence le fait que, malgré l'importance accordée au bien-être psychologique, il a souvent été étudié de manière générique, sans prendre en compte les spécificités liées au domaine de vie spécifique qu'est le travail. En d'autres termes, le bien-être psychologique a été principalement abordé comme un concept général, applicable à tous les aspects de la vie, sans considérer ses dimensions particulières dans le contexte professionnel.

Cette approche générique présente des avantages, car elle permet de comprendre les facteurs communs qui influencent le bien-être dans différents domaines de vie. Elle met l'accent sur des éléments universels tels que la satisfaction de base des besoins psychologiques fondamentaux, le sentiment d'autonomie, la qualité des relations interpersonnelles et le sens de la réalisation personnelle. Ces éléments sont importants pour le bien-être global d'un individu, qu'il s'agisse de son travail, de sa vie personnelle, de ses relations sociales, etc.

Cependant, en considérant le bien-être psychologique au travail comme un construit générique, on risque de négliger les aspects spécifiques qui influencent la santé mentale et le bien-être des travailleurs. Le travail est une sphère de vie qui comporte des caractéristiques uniques, telles que les exigences professionnelles, la dynamique des relations hiérarchiques, les défis liés à la conciliation travail-vie personnelle, les facteurs organisationnels et culturels, ainsi que les pressions et les contraintes inhérentes à l'environnement professionnel.

En comprenant le bien-être psychologique au travail comme un domaine spécifique, nous sommes en mesure d'explorer de manière plus approfondie les facteurs qui lui sont propres. Cela permet de mieux appréhender les enjeux liés au travail qui peuvent influencer la santé mentale et le bien-être des employés. Par exemple, des études ont montré que des facteurs tels que la charge de travail excessive, le manque de soutien social, le manque d'autonomie décisionnelle, le déséquilibre entre les exigences du travail et les ressources disponibles, ainsi que les conflits interpersonnels sont autant de facteurs qui peuvent avoir un impact significatif sur le bien-être psychologique au travail.



En adoptant une approche plus spécifique du bien-être psychologique au travail, il devient possible de développer des stratégies et des interventions ciblées pour promouvoir un environnement de travail sain et favorable à la santé mentale des employés. Cela peut inclure des actions telles que la sensibilisation à la gestion du stress, la promotion d'un leadership positif et empathique, la mise en place de politiques de soutien aux employés, la création d'espaces de travail favorables au bien-être et la promotion d'une culture organisationnelle qui valorise l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle.

En somme, bien que le bien-être psychologique ait été étudié de manière générique, en considérant le bien-être psychologique au travail comme un domaine spécifique, nous sommes en mesure de mieux comprendre les spécificités et les défis qui y sont associés. Cela ouvre la voie à des approches plus ciblées et à des initiatives.

## **6. Les modèles de Bien-être au travail :**

Il existe plusieurs modèles de bien-être au travail parmi :

### **6.1 Modélé de Dagenais-Desmarais (2010) :**

Seul trois modèles tentent de conceptualiser le bien-être psychologique au travail :

- Un modèle heuristique de la santé organisationnelle, conçoit bien-être psychologique au travail comme étant un amalgame de moral, de détresse et de satisfaction au travail ;
- Un autre courant conceptualise quant à lui le bien-être psychologique au travail en termes affectifs, à travers cinq continuums : anxiété-confort, dépression-plaisir, ennui-enthousiasme, fatigue-vigueur, colère-placidité.
- Enfin, un autre courant décrit le bien-être au travail comme étant une notion incluant à la fois les symptômes médicaux physiques et psychologiques au travail, les expériences de vie générales (bonheur, satisfaction dans la vie,...) et les expériences liées au travail (satisfaction au travail, attachement au travail,...). Or, du fait que ces définitions intègrent à la fois des composantes positives et négatives, elles s'apparentent plus à la définition de la santé psychologique qui est reconnu comme englobant plus l'absence de détresse psychologique, atteignant un seuil clinique ou non, que la présence de bien-être psychologique.

Malgré le manque de précision sur le concept de bien-être psychologique au travail, nous pouvons néanmoins tenter d'articuler la notion avec celle du bien-être en général. Il est facile d'admettre que le bien-être général d'une personne puise son origine dans les différentes sphères d'activité de sa vie, comme la famille, les amis, les activités sportives et le travail. Ce

dernier représente donc une source d'influence parmi d'autres sur le bien-être général. Également, une autre distinction qu'il est important de prendre en compte est la différence entre les notions de bien-être de la personne au travail et la notion de bien-être du travailleur au travail.

- Le bien-être de la personne au travail : implique l'hygiène, la sécurité, la santé, l'embellissement des lieux de travail,
- Le bien-être du travailleur au travail : implique la prise en compte de la spécificité de la tâche.

## **6.2 Le modèle de Danna et Griffin (1999) :**

Danna et Griffin (1999), quant à eux, conceptualisent le bien-être au travail avec les éléments suivants : symptômes médicaux physiques et psychologiques, les expériences de vie générales et les expériences liées au travail. Le bien-être au travail serait un concept composé à la fois de santé et de satisfaction. A ce titre, le modèle de Danna et Griffin (1999) s'inscrit dans la continuité de celui de Diener (1984). D'après les auteurs, le bien-être au travail serait composé des éléments suivants :

- Les différentes satisfactions de la vie dont jouissent les individus (satisfaction ou non de sa vie sociale, sa vie de famille, sa vie spirituelle, ses loisirs, etc.)

- Les différentes satisfactions au travail comme la satisfaction ou non liée à la paie, les opportunités de promotion, le travail en lui-même, ses collègues, etc.

- La santé en général. La santé est ici considérée comme étant une sous-composante du bien-être, et comprend ainsi la combinaison des indicateurs des affects mentaux et psychologiques et de la frustration, de l'anxiété et des indicateurs physiques et physiologiques comme la pression artérielle, les maladies cardiaques et de la santé physique générale. Tout comme celui de Cotton et Hart (2003), ce modèle décrit davantage la qualité de vie que le bien-être, et inclut les expériences de la vie en générale. Ce dernier point suggère que l'approche de Danna et Griffin (1999) se détache du concept de bien-être au travail (Nathalie , B,2019, 2015, p56/57)

## **7. Les types du bien-être au travail**

L'objectif principal de la mesure du bien-être au travail est de comprendre comment les employés se sentent dans leur travail, quels sont les facteurs qui influencent leur bien-être et

quelles actions peuvent être prises pour améliorer leur expérience professionnelle. Cela peut inclure des aspects tels que la satisfaction au travail, l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, le soutien social, la reconnaissance, les opportunités de développement, la sécurité au travail et d'autres dimensions liées au bien-être psychologique et physique des employés (Takka,L,2020,2021)

Le bien-être se positionne sur trois dimensions :

### **7.1 Bien-être affectif :**

Il s'agit de l'expérience émotionnelle ou affective d'une personne, qui se réfère à ses sentiments positifs et négatifs.

Le bien-être affectif positif englobe des émotions telles que la joie, la satisfaction, l'amour et la tranquillité.

Le bien-être affectif négatif concerne les émotions négatives telles que la tristesse, la colère, l'anxiété et le stress.

Le bien-être affectif global est donc la balance entre les émotions positives et négatives ressenties par une personne.

### **Le bien-être cognitif :**

Cette dimension concerne les aspects cognitifs ou mentaux du bien-être. Elle se réfère à la manière dont une personne évalue et perçoit sa propre vie, ses accomplissements, ses relations et son environnement. Le bien-être cognitif implique des éléments tels que l'estime de soi, l'optimisme, la perception de contrôle et la capacité à trouver un sens et un but dans la vie. Il est étroitement lié à la satisfaction globale de la vie et à la perception de sa qualité.

### **7.2 Le bien-être social :**

Il s'agit de la dimension relationnelle du bien-être, qui concerne les liens sociaux, l'appartenance à un groupe et la qualité des relations interpersonnelles. Le bien-être social se réfère à la qualité des relations avec la famille, les amis, les collègues de travail et la communauté en général. Il inclut des aspects tels que le soutien social, l'entraide, le sentiment d'appartenance et la satisfaction relationnelle. Les relations positives et le soutien social sont importants pour le bien-être global d'une personne.

Ces trois dimensions sont interconnectées et peuvent influencer mutuellement le bien-être global d'une personne. Une approche holistique du bien-être prend en compte ces dimensions pour évaluer et promouvoir le bien-être psychologique et subjectif d'une personne (Takka,L,2020,2021)

### 7.3 La théorie de Maslow

Maslow nommait le besoin de réalisation ou d'accomplissement c'est-à-dire les diverses aspirations personnelles et professionnelles vers lesquels tendent les individus à savoir l'épanouissement professionnel, la recherche d'un équilibre de vie et de sens dans le travail. (MASLOW, A.H, 2008 P40) Il Considère que la motivation et la satisfaction au travail est suscitée par la volonté d'assouvir des besoins au travail.

D'après l'analyse de Maslow (complétée avec celle de Siegrist sur la reconnaissance reçue), l'individu cherche à répondre à des besoins selon une hiérarchie : une fois qu'un besoin est satisfait, l'individu souhaite satisfaire le besoin immédiatement supérieur dans la hiérarchie, jusqu'à ce qu'il parvienne au dernier niveau, celui de l'accomplissement personnel. Cette hiérarchie est souvent présentée sous forme d'une pyramide, avec de haut en bas :

- Besoins d'accomplissement personnel (réalisation de soi) : le sommet
- Besoins d'estime de soi et des autres (reconnaissance)
- Besoins sociaux (appartenance à un groupe)
- Besoins de sécurité (physique et mentale)
- Besoins physiologiques (conditions matérielles) :

La base de la pyramide de Maslow permet de disposer d'une grille d'analyse intéressante pour évaluer le bien-être du personnel sur chacun des niveaux et pour décider des plans d'actions d'amélioration. Pour avoir des collaborateurs satisfaits, il est donc important d'examiner d'abord attentivement les conditions de travail matérielles (rémunération, charge de travail, hygiène et santé au travail ...) qui peuvent nuire à la satisfaction et à la motivation au travail. Mais, si de bonnes conditions matérielles de travail améliorent fortement la productivité et la prévention des risques professionnels, elles sont loin d'être suffisantes pour une totale satisfaction au travail : l'amélioration des conditions matérielles (la base de la pyramide de Maslow) est un facteur de motivation minimal mais il y a des « facteurs de motivation » supérieurs qui sont : le sentiment d'accomplissement, la reconnaissance de ses supérieurs et de ses pairs, la progression individuelle, le contenu du travail adapté aux capacités et à la personnalité, la jouissance d'autonomie et de responsabilité au niveau de celle que l'on est capable d'assumer, le fort lien et soutien social du collectif de travail. Pour chaque niveau de la pyramide, il faut définir des indicateurs pertinents. (<https://www.officiel-prevention.com/dossier/protections-collectives-organisation-ergonomie/psychologie-du-travail/la-mesure-du-bien-etre-au-travail>)

## **8. Les piliers du bien-être au travail**

Il existe plusieurs facteurs qui contribuent au bien-être au travail.

Voici quelques les plus importants :

### **8.1 Le travail significatif :**

Quand leur travail a un sens et qu'il contribue à quelque chose de plus grand un Fed back insuffisant.

### **8.2 La rémunération :**

Les employés ont besoin d'être payés de manière équitable et compétitive pour leur travail.

### **8.3 Les relations interpersonnelles :**

Les bonnes relations avec les collègues, les supérieurs hiérarchiques et les clients peuvent améliorer le bien-être au travail.

### **8.4 La reconnaissance :**

Les employés ont besoin de se sentir reconnus pour leurs contributions et leurs réalisations au travail. Un individu qui éprouve du bien-être psychologique au travail affiche une volonté d'engagement dans son travail. L'employé désire contribuer activement au bon fonctionnement de son organisation et faire partie intégrante de son milieu de travail. Il veut mettre ses talents au service de l'entreprise. Dans le cadre de l'étude menée par la première auteure, les employés interviewés rapportaient qu'ils ont envie de prendre des initiatives, qu'ils souhaitent participer à l'atteinte des objectifs de leur entreprise et qu'ils sont même prêts à faire plus que ce qui leur est demandé. Cette volonté de s'investir dans son travail prend des formes variées qui sont propres à chaque employé. Elle ne se limite pas à la quantité de travail réalisé ou à la performance dans la tâche prescrite. Tenant compte du contexte de travail, cette volonté se concrétise à l'intérieur de contraintes et du champ des possibilités dans l'organisation. (Dagenais, V, C, P 70. 72)

### **8.5 La flexibilité :**

Les politiques flexibles de travail, comme les horaires de travail flexibles, le télétravail et la possibilité de prendre des congés personnels, peuvent améliorer le bien-être au travail.

### **8.6 L'environnement de travail :**

Un environnement de travail sûr, sain et agréable peut contribuer au bien-être des employés. Selon Sauvé : « Il s'agit de l'ensemble des composantes d'un milieu, en interrelation avec un environné » l'environnement de travail est essentiel, un espace de travail aéré et confortable, éclairage adapté et une bonne ventilation sont autant de facteurs qui permettent de lutter contre

le stress au travail et d'améliorer la santé des travailleurs.  
(<https://www.topformation.fr/guide/articles/bien-etre-entreprise/bien-etre-travail>)

### **8.7 La culture organisationnelle :**

Les valeurs et la culture de l'organisation peuvent avoir un impact significatif sur le bien-être des employés. Une culture organisationnelle qui promeut la collaboration, le respect et la confiance peut améliorer le bien-être au travail.

Le bien être organisationnel recouvre la situation de l'entreprise sur son marché, mais également la situation de l'individu dans sa carrière avec des outils qui lui permettent de savoir où il en est : fiche de poste, entretien d'évaluation, ses missions, ses horaires... La jeune génération est d'ailleurs organisation très pyramidale. (<https://www.helloworkplace.fr/le-bien-etre-au-travail-ameliore-lefficacite-economique-des-entreprises>)

## **9. Les facteurs de bien-être au travail**

Sont multiples et doivent être pris en compte pour créer un environnement de travail épanouissant pour les employés

Conseils RH, notre mission est d'épauler les entreprises dans la création de milieux de travail plus optimaux du point de vue humain. **Qu'est-ce que cela veut dire ?**

Nous croyons que le bien-être des employés est la clé de leur engagement envers l'entreprise, et que cet engagement est à son tour la clé, pour l'entreprise, de la performance, de l'innovation et du succès.

Pour favoriser le bien-être et l'engagement des employés, il faut d'abord pouvoir le mesurer. Un des outils de notre répertoire est le logiciel Officevibe, qui permet de mesurer en temps réel les 10 facteurs du bien-être au travail :

### **9.1 Le sentiment d'appartenance :**

Les employés obligent d'avoir le même sentiment d'appartenance envers l'entreprise qu'ils peuvent avoir envers d'autres groupes au sein desquels ils évoluent et s'actualisent et leur relation avec l'entreprise simplement transactionnelle (travail vs salaire) ?

### **9.2 La reconnaissance :**

Les employés sentent que leur contribution est reconnue et appréciée à une juste valeur  
Outils sentent que leurs efforts sont invisibles et pris pour acquis

### **9.3 La croissance personnelle :**

Les employés trouvent dans leur travail une occasion de s'épanouir en tant qu'êtres humains Ou qu'ils travaillent seulement pour le salaire pour garnir leur CV

### **9.4 Le feed-back :**

Les employés ont l'opportunité de poser des questions concernant leur travail, reçoivent-ils des réponses à ces questions, et reçoivent-ils une rétroaction sur leur travail et ils doivent deviner ce que pensent leurs leaders

### **9.5 Les relations avec les collègues :**

Les employés ont des relations conviviales et enrichissantes avec leurs collègues et entretiennent des relations froides et tendues.

### **9.6 Les relations avec les gestionnaires :**

Les employés ont des relations basées sur le respect mutuel et l'appréciation réciproque avec les gestionnaires et les gestionnaires se contentent de transmettre les consignes.

### **9.7 La santé :**

Les employés profitent d'un milieu de travail sécuritaire, stress superflu, et déconditionnas de travail qui leur permettent de bien se nourrir, de dormir suffisamment et de se reposer et est-ce que le milieu et les conditions de travail dégradent leur santé physique ou mentale ?

La Fabrique Spinoza indique pour sa part que selon le BIT (Bureau International du Travail), l'industrie aux États-Unis perdrait chaque année 200 millions de journées de travail à cause du syndrome d'épuisement professionnel<sup>14</sup> et de l'absentéisme. Concernant la France, le rapport Lachmann<sup>15</sup> indique que les consultations pour risque psychosocial sont devenues la première cause de consultations pour pathologies professionnelles.

Du point de vue de la santé, la recherche du bien-être au travail représente donc un enjeu aussi bien pour les entreprises que pour le gouvernement en raison des coûts liés à la santé, provoquée par les RPS.

### **9.8 La satisfaction**

Les employés sont satisfaits du travail qu'ils font et des conditions dans lesquelles ils le font

### **9.9 Le bonheur :**

Les employés devez être heureux de travailler dans l'organisation, et ils devez se sentir que leur travail contribue directement à leur bonheur.

## **9.10 L’alignement avec l’entreprise :**

Les employés devrez partager les valeurs et la mission de l’entreprise et ils ne sont pas obligés de travailler dans une seule organisation uniquement pour gagner leur vie (<https://www.kiaiconseilsrh.com/single-post/2017/02/14/les-10-facteurs-du-bien-être-au-travail>)

## **10. Les dix (10) idées clés du bien-être au travail**

### **1. Passer de la prévention des risques à la santé au travail pour favoriser le bien-être au travail :**

Le passage de la prévention des risques à la construction de la santé au travail a développé une dynamique de régulation sociale qui favorise le bien-être au travail grâce à trois accords successifs : novembre 2009, sur la santé-sécurité au travail ; octobre 2013, sur la prévention des risques psychosociaux ; et février 2015, sur la qualité de vie au travail.

### **2. Prendre en compte le contexte de travail et les liens humains**

La pratique du travail n’est qu’un ensemble d’interactions professionnelles produites dans le cadre de normes appropriées par l’agent, il est donc nécessaire de prendre en compte le contexte de travail et les liens humains qu’il tisse autour de lui.

### **3. Le bien-être au travail rend possible la performance globale**

Pour faire face aux contraintes budgétaires et aux exigences accrues en matière de services publics et la part de nos concitoyens, le bien-être n’est plus considéré comme la récompense d’un effort mais comme la ressource qui rend possible la performance globale.

### **4. Le travail doit être envisagé dans sa globalité pour être source d’épanouissement**

Le bien-être nécessite de prendre en compte le travail dans sa globalité pour le concevoir comme une source d’épanouissement, d’engagement et de dépassement de soi. Il comporte trois aspects complémentaires. Le travail subjectif nécessite la reconnaissance du sujet vu pour lui-même. Le travail objectif est apprécié par l’usager et le manager. Il permet d’établir des normes de performance. Le travail collectif est source de solidarité et de confiance

### **5. Les experts, les managers et les agents doivent adopter le même langage**

Pour construire une réalité partagée, il est indispensable que les différents experts (médecins du travail, préventeurs, directeurs des ressources humaines), les lignes managériales,



les organisations syndicales et les agents partagent et mettent les mêmes réalités derrière les mêmes mots (maux).

#### **6. Le bien-être au travail se construit**

Le bien-être au travail est une idée faussement simple : la pensée magique qui consiste à penser que tout va rentrer naturellement dans l'ordre peut constituer un moyen de fuir ses responsabilités.

#### **7. Les agents en situation de souffrance doivent être pris en charge**

L'appréhension des troubles psycho-relationnels pour la prévention et la prise en charge des agents en situation de souffrance permet de sortir du déni en matière de lien entre les situations professionnelles et les situations d'angoisse, de dépression et d'addiction. C'est un investissement nécessaire pour optimiser l'efficacité organisationnelle et humaine.

#### **8. Connaître le contexte de travail et les perceptions des agents permet de mieux appréhender le bien-être au travail**

Pour appréhender les problématiques de bien-être au travail et du ressenti au travail, le manager public doit connaître le passé du vécu du rapport au travail des agents de son équipe. Il doit également anticiper l'avenir du contexte de travail et de ses perceptions. La dimension temporelle est indispensable pour appréhender le bien-être au travail.

#### **9. Le bien-être au travail doit être une préoccupation identifiée**

Au-delà de sa compréhension, il convient de faire du bien-être un objet de gestion dont l'impact doit être clairement identifié des managers publics dans une perspective d'appréhension de la santé au travail et de la performance globale.

#### **10. L'innovation managériale doit être au service du bien-être au travail pour permettre une performance globale**

L'envie d'apprendre et l'exigence du respect de soi et de l'autre sont indispensables au développement de l'innovation managériale en matière de bien-être au travail et de performance globale.

### **Résumé du chapitre :**

Le bien-être au travail est un concept complexe qui englobe divers aspects liés à la satisfaction et au bon état physique et mental des employés. Il est soutenu par des théories, des modèles, des piliers et des facteurs qui contribuent à créer un environnement de travail favorable et épanouissant pour les individus.

## Chapitre 04 : cadre méthodologique de la recherche

## **Préambule :**

Ce chapitre parle sur la présentation de l'entreprise portuaire de Bejaïa, de son histoire et son organisme pour mieux connaître notre lieu de recherche. Ainsi de les méthodes et techniques utilisées pour la collecte de données dans notre recherche.

### **1. L'historique de l'entreprise**

#### **1.1. Présentation de lieux de recherche :**

Le port de Bejaïa joue un rôle très important dans les transactions internationales vu sa place et sa position géographique. Aujourd'hui, il est classé 1er port d'Algérie en marchandises générales et 3ème port pétrolier. Il est également le 1er port du bassin méditerranéen à avoir obtenu, en 2000, la certification ISO 9001.2000 pour l'ensemble de ses prestations, et à avoir ainsi installé un système de management de la qualité. Cela constitue une étape dans le processus d'amélioration continue de ses prestations au grand bénéfice de ses clients. L'Entreprise Portuaire a connu d'autres succès depuis, elle est notamment certifiée à la Norme ISO 14001 :2004 et au référentiel OHSAS 18001 :2007, respectivement pour l'environnement et l'hygiène et sécurité au travail.

#### **1.2. Historique :**

Bejaïa, une ville, un port, Au cœur de l'espace méditerranéen, la ville de Bejaïa possède de nombreux sites naturels et vestiges historiques datant de plus de 10 000 ans, ainsi que de nombreux sites archéologiques recelant des objets d'origine remontant à l'époque néolithique.

Bejaïa joua un grand rôle dans la transmission du savoir dans le bassin méditerranéen, grâce au dynamisme de son port, la sécurité de la région, la bonne politique et les avantages douaniers. Bougie a su attirer beaucoup de puissants marchands. La Saldæ romaine devient un port d'embarquement de blé du grenier de Rome, ce n'est qu'au XIème siècle, que Bgaieth, devenue Ennaceria, pris une place très importante dans le monde de l'époque ; le port de Bejaïa devient l'un des plus importants de la méditerranée. La réalisation des ouvrages actuels débuta en 1834, elle fut achevée en 1987. C'est en 1960 qu'a été chargé le premier pétrolier d'Algérie.

Le port de Bejaïa aujourd'hui est réputé mixte ; hydrocarbures et marchandises générales y sont traitées. L'aménagement moderne des superstructures, le développement des infrastructures, l'utilisation de moyens de manutention et de techniques adaptés à l'évolution de la technologie des navires et enfin ses outils de gestion moderne, ont fait évoluer le Port de Bejaïa depuis le milieu des années 1990 pour être classé aujourd'hui second port d'Algérie.

### **Historique de création de l'EPB :**

Le décret n°82-285 du 14 Août 1982 publié dans le journal officiel n° 33 porta création de l'Entreprise Portuaire de Bejaïa ; entreprise socialiste à caractère économique conformément aux principes de la charte de l'organisation des entreprises, aux dispositions de l'ordonnance n° 71-74 du 16 Novembre 1971 relative à la gestion socialiste des entreprises et les textes pris pour son application à l'endroit des ports maritimes.

L'entreprise, réputée commerçante dans ses relations avec les tiers, fut régie par la législation en vigueur et soumise aux règles édictées par le susmentionné décret.

Pour accomplir ses missions, l'entreprise est substituée à l'Office National des Ports (ONP), à la Société Nationale de Manutention (S.N.M) et pour partie à la Compagnie Nationale Algérienne de Navigation (C.N.A.N).

Elle fut dotée par l'Etat, du patrimoine, des activités, des structures et des moyens détenus par l'ONP, la S.N.M et de l'activité Remorquage, précédemment dévolue à la CNAN, ainsi que des personnels liés à la gestion et au fonctionnement de celles-ci.

En exécution des lois n° 88.01, 88.03 et 88.04 du 02 Janvier 1988 s'inscrivant dans le cadre des réformes économiques et portant sur l'autonomie des entreprises, et suivant les prescriptions des décrets n°88.101 du 16 Mai 1988, n°88.199 du 21 Juin 1988 et n°88.177 du 28 Septembre 1988.

L'Entreprise Portuaire de Bejaïa ; entreprise socialiste ; est transformée en Entreprise Publique Économique, Société par Actions (E.P.E-S.P.A) depuis le 15 Février 1989.

### **1.3. Missions et activités de l'EPB**

#### **Ses Missions :**

La principale mission du port c'est d'assurer le transit des marchandises et des passagers dans les meilleures conditions de sécurité, de coût et de délai.

La gestion, l'exploitation et le développement du domaine portuaire sont les principales missions de l'EPB, c'est dans le but de promouvoir les échanges extérieurs du pays. Elle se doit d'assumer la police et la sécurité au sein du port.

Elle est chargée des travaux d'entretien, d'aménagement, de renouvellement et de création d'infrastructures.

L'EPB assure également des prestations à caractère commercial, à savoir ; le remorquage, la manutention et l'acconage.

#### **Ses Activités :**

Les principales activités de l'entreprise sont :

L'exploitation de l'outillage et des installations portuaires.

L'exécution des travaux d'entretien, d'aménagement et de renouvellement de la super structure portuaire.

L'exercice du monopole des opérations d'acconage et de manutention portuaire.

L'exercice du monopole des opérations de remorquage, de pilotage et d'amarrage.

La police et la sécurité portuaire dans la limite géographique du domaine public portuaire.

#### **1.4. Les services de L'entreprise**

##### **A. L'acheminement des navires de la rade vers le quai :**

Dans certains cas exceptionnels, d'arrivée massive en rade, les navires restent en attente dans la zone de mouillage (rade) jusqu'à obtention de l'autorisation de rejoindre un poste à quai. Cette dernière est délivrée après une conférence de placement qui se tient quotidiennement au niveau de la Direction Capitainerie.

L'acheminement des navires se fait par des opérations d'aide à la navigation identifiée par le remorquage, le pilotage et le lamanage.

##### **B. Les opérations de manutention et d'acconage pour les marchandises : elles consistent en :**

- Les opérations d'embarquement et de débarquement des marchandises.
- La réception des marchandises.
- Le transfert vers les aires d'entreposage, hangars et terre-pleins, ports secs.
- La préservation ou la garde des marchandises sur terre-pleins ou hangar et hors port.
- Pointage des marchandises.
- La livraison aux clients.

La manutention et l'acconage sont assurés, par un personnel formé dans le domaine. Il est exercé de jour comme de nuit, réparti sur deux vacations de 6h à 19h avec un troisième shift optionnel qui s'étale entre 19h et 01h du matin. Pour des cas exceptionnels, un 4ème shift peut être exploité. Ce dernier peut s'étaler jusqu'à 7 h du matin.

#### **1.5. Organigramme générale de l'entreprise Portuaire de Bejaïa :**

Présentation des différentes structures de l'EPB

L'EPB est organisée selon des directions fonctionnelles et opérationnelles :

- **Direction Générale (Dg) :**

Elle est chargée de concevoir, coordonner et contrôler les actions liées à la gestion et au développement de l'entreprise.

- **Direction Générale Adjointe (DGA) :** comprend :

1) **Département Marketing :** s'en charge de différentes tâches comme :

- Définir des objectifs et de la stratégie de l'action commerciale de l'entreprise, ainsi que les principes fondamentaux d'une politique marketing, en accord avec la Direction Générale et avec la stratégie de développement de l'entreprise.
- Analyser des caractéristiques et l'évolution du marché.

2) **Département des Affaires Juridiques :** s'en charge de multiples objectifs parmi eux:

- Assurer le suivi de l'évolution de la législation et de la jurisprudence ;
- Assurer la veille juridique et le recensement des textes réglementaires relatifs à l'activité de l'entreprise ainsi que leur diffusion.

3) **Cellule Projet Exploitation des Activités Commerciales :** s'en charge de plusieurs activités comme :

- Coordonne et assure le contact avec les différentes interfaces du projet de mise en exploitation commerciale des espaces commerciaux de la gare maritime.
- Participe aux réflexions liées à la vision stratégique aux fins de la mise en exploitation des espaces commerciaux de la gare maritime..

4) **Direction du Système de Contrôle Interne (DSCI) :** s'en charge de divers objectifs comme :

- Aider l'organisation à atteindre ses objectifs en évaluant ses processus de management des risques et de gouvernance de l'entreprise ;
- Evaluer le dispositif de contrôle interne de l'entreprise ;
- Apporter des conseils et de l'assistance pour améliorer les activités ;
- Analyser les écarts et l'interprétation des résultats liés aux différentes activités ;
- Elaborer les rapports de gestion ;

5) **Direction Finances Et Comptabilité (DFC) :** s'en charge de :

- La tenue de la comptabilité.
- La gestion de la trésorerie (dépenses, recettes et placements).
- La tenue des inventaires.
- Le contrôle de gestion (comptabilité analytique et contrôle budgétaire).

- 6) Direction Ressources Humaines (DRH) :** s'en charge de prévoir, d'organiser et d'exécuter toutes les actions liées à la gestion des ressources humaines en veillant à l'application rigoureuse des lois et règlement sociaux. Elle assure les tâches suivantes :
- 7) Direction Achats (DA) :** La mission principale de la direction est de satisfaire les besoins des clients internes, en obtenant la meilleure performance des fournisseurs (Qualité / Coût / Délais / Services) et en optimisant les coûts complets.
- 8) Direction Digitalisation Et Numérique (DDN) :** s'en charge de multiformes d'action :
- La mise en œuvre des systèmes d'information à la fois flexibles et fiables.
  - Le management des évolutions des systèmes d'information et des projets informatiques.
  - L'excellence opérationnelle et l'optimisation des fonctions de soutien de la direction.
- 9) Direction Exploitation (DE) :** s'en charge de prévoir, organiser, coordonner et contrôler l'ensemble des actions de manutention et d'acconage liées à l'exploitation du port.
- 10) Direction Maintenance (DM) :** Les principaux métiers sont :
- Maintenance Engins.
  - L'approvisionnement en pièces de rechanges.
  - La maintenance des équipements
  - La planification des affectations.
  - Maintenance navale.
  - La maintenance des remorqueurs.
- 11) Direction Domaine Et Développement (DDD) :** A pour plusieurs tâches parmi :
- Amodiation et location de terre pleins, hangar, bureaux, immeubles, installations et terrains à usage industriel ou commercial.
  - Enlèvement des déchets des navires et assainissement des postes à quai.
  - Pesage des marchandises (pont bascule).
  - Avitaillement des navires en eau potable.
- 12) Direction Capitainerie (DC) :** s'en charge de la sécurité portuaire, ainsi que de la bonne régulation des mouvements des navires, et la garantie de sauvegarde des ouvrages portuaires. Elle assure également différentes fonctions suivantes :
- Remorquage, Pilotage, Amarrage, Accostage.

## **1.6. Les moyens pour se faire connaître :**

- Communiquer sur les réseaux sociaux.
- Les réseaux sociaux (Facebook, Twitter, Instagram, LinkedIn,...) sont omniprésents et constituent un moyen de communication incontournable pour les entreprises, Participation dans des foires et des expositions locale et internationales.

## **2. Méthode et technique utilisée :**

On présente les techniques et les méthodes sur lesquelles on s'appuie dans notre recherche

### **2.1. La méthode utilisée dans la recherche :**

Comme dans chaque recherche scientifique, le chercheur doit utiliser une méthode bien précise et adéquate au sujet de sa recherche.

Selon PINTO et GRAWITZ , une méthode est un ensemble d'opérations intellectuelles par lesquelles une discipline cherche à atteindre les vérités qu'elle poursuit , et les démontre ».

Ces auteurs ajoutent que l'on peut aussi définir une méthode comme « étant un ensemble concentré d'opérations mises en œuvre pour atteindre un ou plusieurs objectifs, un corps de principes présidant à toute recherche organisée et un ensemble de normes permettant de sélectionner et coordonner les techniques (PINTO, R, ALL, 1971 , p288-289)

#### **2.1.1. La méthode quantitative :**

En s'appuyant sur la définition de N'da Paul, « nous pouvons indiquer que la méthode descriptive consiste à décrire, nommer ou caractériser un phénomène, une situation ou un événement de sorte qu'il apparaisse familier. Cette méthode nous a aidé dans la description du champ de travail et de notre unité d'enquête pour mieux appréhender les différentes réalités qui s'y trouvent (N'da , P, 2002. p19)

#### **2.2.Les techniques de recherche :**

Les techniques se sont les outils ou les moyens impliqués dans la recherche afin de collecter des données, qui sont reliés à la méthode d'analyse et à l'objectif de la recherche. Dans notre recherche on a utilisé le questionnaire comme technique d'enquête.

##### **2.2.1. Le questionnaire :**

Le questionnaire est un ensemble de questions écrites , qui sert à collecter des informations et données précises . Selon Grawitz , le questionnaire est un moyen de communication essentiel entre l'enquêteur et l'enquêté . Le questionnaire comporte une série de questions concernant



les problèmes sur lesquels on attend de l'enquêteur une formation (Grawitz,M, 1971).

Notre questionnaire composé de trois axes et 34 questions :

- Les données personnelles des enquêtées
- Les conditions de travail à L'EPB de première jusqu'à 10eme question
- L'impact des conditions de travail sur le bien-être des salariés à L'EPB de 11ème jusqu'à 34eme question.

### **2.2.2. Le déroulement de l'enquête :**

Notre enquête a été réalisé au milieu de mois d'avril jusqu'à la fin du mois de mai à l'entreprise portuaire de Bejaïa.

On a donné 50 questionnaire à notre encadrant, une semaine après on a récupéré seulement 14 qui ont répondu, et 16 vides, le reste ont même pas rendu, on a distribué nous même les 16 questionnaires restant au travailleur on, on a trouvé la majorité n'arrive pas à répondre, on était obligé de les expliquer chaque question et cela dans un petit temps parce qu'ils étaient très occupé, ils ne peuvent pas détacher de leur travail.

### **Résumé du chapitre :**

D'après les informations données et préciser dans ce chapitre, on trouve que l'entreprise portuaire de Bejaïa est une organisation très vaste et riche et sur tous nombreuse. Ainsi dure avec ses travailleurs.

## **Chapitre 04 : Analyse et interprétation des résultats**

## Préambule :

Cette étape consiste principalement à diviser, trier, regrouper et comparer les différentes informations collectées dans le but de leur donner un sens et d'en tirer des conclusions. L'objectif de cette étape est donc d'analyser les informations recueillies lors de la réalisation de notre enquête afin d'en déduire des interprétations et des conclusions.

### 1.7. Analyse et Présentation des caractéristiques de l'échantillon

#### Axe 1 : Données personnelles :

Tableau V.1 : la répartition des enquêtés selon l'âge

Age	Fréquence	Pourcentage
[25 – 35]	3	10%
[35 – 50]	12	40%
[50 – 70]	15	50%
Totale	30	100%

D'après ce tableau on trouve que 40% des travailleurs ont de 35 ans jusqu'à 50 ans , suivi de 50% des travailleurs ont de 50 ans jusqu'à 70 ans et en fin 10% qui reprend la catégorie de 25 ans jusqu'à 35 ans .

On peut donc dire que la répartition d'âge dans l'échantillon de cette étude est homogène.

Tableau V.2 :la répartition des enquêtés selon la situation

Situation	Fréquence	Pourcentage
Célibataire	5	16.67%
Marie	25	83.33%
Totale	30	100%

D'après ce tableau on analyse que 83,33% des travailleurs sont des pères de famille et 16,67 qui restent célibataires

Tableau V.3 : la répartition des enquêtés selon le niveau d'étude

Niveau d'étude	Fréquence	Pourcentage
Primaire	4	13.33%
Moyen	8	26,67%
Secondaire	13	43.33%
Universitaire	5	16.67%
Total	30	100%

D'après ce tableau, on trouve un taux de 43,33% ont un niveau secondaire, et 26,67% niveau moyen, et 16,67% niveau universitaire, au final que 10% ni niveau primaire. Alors on comprend que l'entreprise portuaire de Béjaïa n'exige pas le niveau d'étude.

Tableau V.4:la répartition des enquêtés selon leurs fonctions

Fonction	Fréquence	Pourcentage
Docker	7	23.33%
Chauffeur	6	20%
Chef d'équipe	6	20%
Pointeur	5	16.67%
Agent	4	13.33%
Chef de bateau	2	6.67%
Total	30	100%

D'après ce tableau, les membres de l'échantillon sont repartis selon leurs fonctions comme suite : 23,33% en poste de docker , 20% de chauffeurs , 20% sont des chefs d'équipes , pour les pointeurs on a 16,67 % et 13,33% sont des agents, et 6,67% pour poste chef de bateau.

D'après ces données on analyse que le travail à l'extérieur c'est un travail qui demande l'effort et de solidarité, c'est un travail d'équipe.

Tableau V.5:la répartition des enquêtés selon leurs expériences

Expérience	Fréquence	Pourcentage
[10-20]	18	60%
[21-30]	11	36.67%
[31- [	1	3.33%
Total	30	100%

Suite à l'analyse de tableau on comprend que la majorité des travailleurs de l'entreprise portuaire de Béjaïa sont des anciens salariés, de 10 ans à 20 ans avec un pourcentage de 60% , 36,67% de 21 an jusqu'à 30 ans et 3,33% pour plus de 31 ans d'expérience.

## Axe 2 : les conditions de travail

Tableau V.6: la répartition des enquêtés selon les conditions de travail

Les conditions de travail	Fréquence	Pourcentage
Bonnes	4	13.33%
Moyennes	6	20%
Mauvaises	9	30%
Dangereuses	11	36.67%
Total	30	100%

Ce tableau ci-dessus, nous montre l'avis des enquêtés sur la qualité des conditions de travail au sein de l'entreprise Portuaire de Béjaïa.

A ce propos, la majorité des concernés annonce que la nature des conditions de travail sont dangereuses avec un effectif de 36,67 %, suivie par un effectif de 30% qui déclarent que ces conditions sont mauvaises, par contre une catégorie des enquêtés affirment que les conditions de travail sont moyennes avec un effectif de 20%, Et un taux faible de 13.33 % trouvent qu'elles sont bonnes.

Tableau V.7: la répartition des enquêtés selon les conditions physiques

Les conditions physiques	Fréquence	Pourcentage
Bruit	9	30%
Poussières	4	13.33%
Chaleur	6	20%
Humidité	3	10%
Courant d'air	3	10%
Mauvaises odeurs	5	16.67%
Total	30	100%

Ce tableau reposé sur les statistiques de l'environnement de travail aux quels les salariés sont exposés, tels que le bruit qui est classé comme premier facteur de risque de cette entreprise comme le mentionnent 30% . Un taux de 13.33 % pour ceux de la poussière qui induire des pathologies respiratoires et cutanées à courte terme tels que les cancers, la fibrose pulmonaire, et des allergies comme eczéma et rhinite.

On constate aussi d'après ce tableau que les enquêtés certainement souffrent de travail exposé à la chaleur avec un effectif de 20% qui peuvent influencer négativement sur la santé des salariés ainsi peuvent altérer le fonctionnement des tissus ou des organes et produire des effets aigus tels que les rougeurs de la peau, la perte de cheveux, les brûleurs radiologiques.

Par ailleurs, un nombre faible de 10% d'effectifs ont la réponse sur l'humidité et la courant d'air qui engendre des maladies qu'est parmi les conséquences néfastes sur la santé, elles peuvent entraîner des allergies, comme peut également être à l'origine de problèmes articulaires comme l'arthrose et rhumatismes...

Un chiffre équitable à 16,67 % des salariés déclarent de l'existence des mauvaises odeurs dans le lieu de travail, qu'elles peuvent proposer pour eux des problèmes de santé. On appuyant sur ces statistiques ci-dessous, nous remarquons que l'environnement de travail de cette entreprise, marque des mauvaises conditions tels que le bruit, la poussière, la chaleur...qui peuvent nuisent la santé des salariés.

Tableau V.8: la répartition des enquêtés selon la charge au travail

La charge de travail	Fréquence	Pourcentage
Oui	21	70%
Non	9	30%
Total	30	100%

D'après ce tableau on constate que la majorité des enquêtés vivent la charge au travail qui a un impact sur leur santé d'un effectif de 70%, contrairement à un effectif de 30% qui ont répondu que la charge au travail n'a pas eu de conséquence sur leur santé.

Tableau V.9:la répartition des enquêtés selon les accidents de travail

Les accidents de travail	Fréquence	Pourcentage
Oui	19	63.33%
Non	11	36.67%
Total	30	100%

Les données de ce tableau présentent les avis des enquêtés sur l'exposition aux accidents de travail, la pluralité des salariés affirme qu'ils étaient victimes des accidents de travail avec un taux de 63,33 %, par contre 36,67 % déclarent le contraire.

Tableau V.10: La répartition des enquêtés selon la nature de relation avec le supérieur

Relation	Fréquence	Pourcentage
Bonnes	12	40%
Moyennes	18	60%
Mauvaises	0	0%
Total	30	100%

Ce tableau nous détermine la nature de la corrélation entre les salariés et leurs supérieurs hiérarchique, on constate que la majorité des salariés affirment que la nature de cette relation est Moyennes dont 60%, par contre 40% affirment que cette nature de relation est Bonnes, en revanche, aucun ne disent qu'elle est mauvaise.

On remarque à partir de cette statistique que la nature de la relation dans cette entreprise entre le salarié et le supérieur hiérarchique est moyenne, et pour la renforcer plus faut un sentiment de l'entente, vivre avec certains confiance, la solidarité entre eux, après le renforcement cette relation offre pour eux un sein afin d'éviter les conflits, le stress, la dépression, la violence..

Tableau V.11: la répartition des enquêtés selon le matériel de sécurité

Matériel de sécurité	Fréquence	Pourcentage
Oui	22	73,33%
Non	8	26,67%
Total	30	100%

Ce tableau ci-dessous indique que, la majorité des salariés garantissent la disponibilité des Moyens de sécurité avec un taux de 73,33 %,ils ont montré qu'ils portent des tenues de travail et des casques et des gants comme moyens de sécurité. Ainsi que un Pourcentage de 26,67% Des enquêtés confirment que l'entreprise Portuaire de Béjaïa ne dispose pas de moyens de sécurité.

### **Axe 3 : l'impact de bruit et la chaleur sur le bien-être des salariés**

Tableau V.12:la répartition des enquêtés selon la satisfaction en condition au travail

Satisfaction	Fréquence	Pourcentage
Oui	2	6.67%
Non	28	93.37%
Total	30	100%

D'après les données sur le tableau on constate que 93,33% des travailleurs sont pas satisfait des conditions dans leurs poste de travail au contraire d'un 6,67% qui reste , sont satisfaits .



Tableau V.13:la répartition des enquêtés selon leurs sentiments en sécurité au travail

Sentiment de sécurité	Fréquence	Pourcentage
Oui	0	0%
Non	30	100%
Total	30	100%

D'après ces données, on trouve que tous les travailleurs ne sentent pas qu'ils sont en sécurité dans leur poste de travail.

Tableau V.14:la répartition des enquêtés selon le plaisir au travail

Plaisir au travail	Fréquence	Pourcentage
Oui	1	3.33%
Non	29	96.67%
Total	30	100%

D'après la statistique effectuée par rapport à ce tableau, il nous montre qu'un effectif très élevé de 96,67 % ne vivent pas ce plaisir au travail au sein de l'entreprise Portuaire de Béjaïa, ainsi qu'un effectif très bas de 3,33 % déclarent le contraire donc cette catégorie vivent le plaisir au travail.

Tableau V.15la répartition des enquêtés selon la santé physique

Sante physique	Fréquence	Pourcentage
Oui	7	23.33%
Non	23	76.67%
Total	30	100%

Le tableau ci-dessous présente les avis des travailleurs sur l'influence des conditions de travail sur leurs santés physiques.

Les résultats de ce tableau montrent que la minorité des enquêtés affirment que les conditions de travail influe sur leur état physique avec un effectif de 23,33 %, Par contre, un taux de 76,67 % répondu que les conditions de travail n'influence pas sur leur santé physique.

Tableau V.16:la répartition des enquêtés selon la santé mentale

Santé mentale	Fréquence	Pourcentage
Oui	2	6.67%
Non	28	93.33%
Total	30	100%

Le tableau ci-dessous présente les avis des travailleurs sur l'influence des conditions de travail sur leurs santé mentales.

Les résultats de ce tableau montrent que les enquêtés affirment que les conditions de travail influent sur leur état mental avec un effectif de 6,67 %, Par contre, un taux de 93,33 % répondu que les conditions de travail n'influencent pas sur leur santé mentale.

Tableau V.17:la répartition des enquêtés selon la motivation au travail

Motivation au travail	Fréquence	Pourcentage
Oui	3	10%
Non	27	90%
Total	30	100%

D'après les résultats de ce tableau, nous constatons que la pluralité des salariés de l'entreprise Portuaire de Béjaïa ne sont pas motivés au travail avec un effectif très élevé de 90%, Suivi par un effectif de 10% qui déclarent qu'ils sont motivés au travail.

Tableau V.18:équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle

L'équilibre vie privée et Vie professionnelle	Fréquence	Pourcentage
Oui	5	16.67%
Non	25	83.33%
Total	30	100%

Selon les avis des enquêtés sur l'équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle au sein de l'entreprise Portuaire de Béjaïa, on constate que certainement les enquêtés n'arrive pas

à équilibrer entre eux avec un effectif de 83,33 %, par contre 16,67 % arrivent à équilibrer entre la vie privée et la vie professionnelle.

Tableau V.19:la répartition des enquêtés selon l'absentéisme

L'absentéisme	Fréquence	Pourcentage
S'absenter	24	80%
Travailler malgré que vous ne soyez pas bien	6	20%
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>

D'après ce qu'il montre ce tableau, on constate que les salariés de l'entreprise Portuaire de Béjaïa vient le problème de l'absentéisme, et puis un Pourcentage de 80% quand ils sentent pas bien ils préfèrent de S'absenter, de ne pas venir au travail.

Par contre un faible pourcentage de 20% répondu que malgré que on ne nous sentons pas bien en viens pour travailler mieux que de s'absenter.

Tableau V.20:la répartition des enquêtés selon la confiance au travail

Confiance au travail	Fréquence	Pourcentage
Oui	27	90%
Non	3	10%
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>

D'après ce tableau, on observe que presque la majorité des salariés confirment qu'il ont la confiance au travail d'un effectif de 90%, ainsi que les autres 10% n'ont pas de confiance au travail.

Tableau V.21:la répartition des enquêtés selon l'existence des visites médicales chez le médecin de travail

Visites médicales	Fréquence	Pourcentage
Oui	29	96.67%
Non	1	3.33%
Total	30	100%

D'après les résultats fournis dans le tableau, concernant les visites médicales chez le médecin de travail de l'entreprise Portuaire de Béjaïa.

Nous constatons que la plupart de nos enquêtes confirment qu'il existe des visites chez le médecin de travail de l'entreprise avec un taux de 96,67%.

Par contre un Pourcentage de 3,33% déclare qu'il n'existe pas de visites médicales chez le médecin de travail.

## 1.8. La discussion des hypothèses :

Nous sommes repartis sur deux hypothèses dans notre recherche et après notre enquête on arrive à les discutés comme suivant.

**Hypothèse générale :** les conditions physique influent sur le bien être des salariés

D'après notre enquête et recherche au sein de l'entreprise portuaire de Bejaia, on analyse d'après les réponses des enquêtés qu'ils travaillent dans des mauvaises et dangereuses conditions (tableau 6) qui les mis dans un mal alaise au travail, 93,37% sont pas satisfait dans leurs postes (tableau12), et cela par ce que rien ne les motivent pour réaliser leurs taches tranquillement (tableau17) avec un pourcentage de 90% et en sécurité d'après (tableau13) sur le quel tous les travailleurs sont mis d'accord (100%) .

- **La 1<sup>er</sup> Hypothèse :** le bruit influence sur le bien être des salariés

Après l'enquête réalisé avec les salariés de l'entreprise portuaire de Bejaïa on a constaté que ces derniers travaillent dans un milieu dangereux avec un effectif de 36,77% (tableau 6), qui est exposé aux plusieurs conditions physiques parmi, le bruit avec un taux de 30% (tableau 7), mais qui na pas défet sur la sante des travailleurs.

Alors d'après ces résultats on infirme hypothèse que le bruit influence sur le bien être des salariés de l'EPB.

- **La 2<sup>eme</sup> Hypothèse :** la chaleur influence sur le bien être des salariés.

Après l'enquête et les résultats obtenus, on trouve que la majorité des salariés de l'EPB sont pas en bonne santé physique d'après le ( tableau 15) avec un effectif de 76,67%

Comme grande cause l'exposition a la chaleur (tableau 7) avec un taux de 20%.

Témoigner par les de plusieurs travailleurs exemple : cas d'un docker (W. f) qui confirme que la chaleur influence sur sa santé en disant qu'il sens des vertiges a chaque fois sur tous en été et l'envie de vomir et aussi des effets augues tel que la petre des cheveux.

Alors on peut dire que hypothèse deux et confirme et que la chaleur influence sur le bien être des salariés.

### **Résumé du chapitre :**

Chaque entreprise est confrontée aux différentes mauvaises conditions physiques de travail qui se différencient par rapport à sa production et qui dispose d'un organisme d'hygiène et sécurité mais on a analysant nos données on conclut que les travailleurs de l'entreprise portuaire de Béjaïa sont menacés par des conditions physiques dangereuses, qui influencent sur le bien-être.

# **Conclusion Générale**

## **Conclusion générale**

Concernant notre recherche sur les effets des conditions de travail physique sur le bien-être des salariés de l'entreprise portuaire de Béjaïa on a conclu que ces derniers sont exposés aux différentes dangereuses conditions insistant sur le bruit, l'humidité et la chaleur. Cela influence sur leurs bien-être physique et mentale, les travailleurs exercent leur tâches juste parce qu'ils ont besoin de travailler et satisfaire leurs besoins.

De ce fait, l'amélioration des conditions de travail physique doit être perçue comme une approche progressive visant à réduire les problèmes qui peuvent nuire à l'environnement professionnel. Son objectif est de garantir la santé et le bien-être global des employés, tant sur le plan physique que mental et social.

Cette démarche met l'accent sur la création d'un environnement de travail sain, où les facteurs nuisibles sont minimisés ou éliminés. Cela peut inclure la réduction des risques physiques tels que les dangers liés aux machines, les substances toxiques ou les mauvaises conditions environnementales. De plus, cela englobe également la prise en compte des aspects psychologiques en réduisant le stress, en favorisant l'équilibre travail-vie personnelle et en créant un climat de travail positif et respectueux.

En résumé, que l'amélioration des conditions de travail physique est non seulement nécessaire pour garantir la sécurité des employés, et non seulement une obligation légale c'est aussi une stratégie gagnant-gagnant. Elle contribue également à leur bien-être global, Elle favorise la santé et le bien-être des employés, favorisant ainsi une main-d'œuvre plus saine, réduit les coûts liés aux accidents du travail et à l'absentéisme, et améliore la réputation de l'entreprise en tant qu'employeur responsable. Cela contribue à créer un environnement de travail plus heureux positif et productif entre les travailleurs eux-mêmes et a l'entreprise.

# Liste bibliographique

## Ouvrages :

- 1 . Bruno ,A,François, A , les risques professionnels( activites / ambiances,risques , methodes, d'analyse, premier sources institution )
2. Citeau jean Pierre, Gestion des ressources humaines, 4ème édition Dalloz,Paris,
3. Claude piganiol,Techniques et politiques d'amilioration de conditions de travail, 1ère édition l'entreprise moderne d'edition, paris, 1980.
4. Feist, G,J. Bodner,T, E . Jacobs, J,F .Milles ,M &Tan, V. Integrating top-down and botton-up structural models of subjective well-being ; A longitudinal investigation. Jornal of personality and social psychology, 1995.
5. Gendrier (M). Guide de l'ergonomie (gestes et mouvements), éd, édition Sciences, paris, 2004.
6. Isabelle Achte , Jean-Luc Delaflore, Christine Fabre, France Magny et Christel Songeur, Comment concilier la performance et le bien être au travail ? , Université de paris ,2010.
7. Jean-Pierre Citeau Gestion des ressources humaines, principes généraux et cas pratiques, Editions Armand Colin, 4eme édition, paris, 2002.
8. Jean-Michel PLANE, théorie des organisations, 2ème dition, édition Dunod, Paris, 2003.
9. Jean,M,management des organisations ; théories, concepts,cas,Edition Dunod,paris, 2003
10. Jean, p, Gestion Des Ressources Humaines, principes généraux et cas pratiques, édition Armand Colin, Paris, 1997.
11. Michel Gollac et serge Volkoff, les conditions de travail, éditions la découverte, paris, 2000.
12. Michel Foudriat, Sociologie des organisations. La pratique du raisonnement, Pearson, 2007.



13. Momparler, Richard, L. Bouffard, David. Momparler Louise F, Dionne Jeanne ; Belanger Karl ; Ayoub Joseph, In patient with Metastatic Lung cancer, 1997.
14. Pirotte Ludivine, Clabaut Amélie, Le bruit en locaux de travail, éd, édition Hachette Jeunesse, Marseille, 2005.
15. Philippe voyer and ,richard boyer, le bien être psychologique et ses concepts cousins, une analyse conceptuelle comparative, Québec, 2001.
16. Roustang, G, le travail autrement, édition Bordas, Paris, 1982.
17. Warr, P, The measurement of well-being and others aspects of mental health, journal of occupational psychology, 1990.

**Theses :**

1. Igoucimene Lydia, Isli Siham, L'influence des conditions de travail sur la santé des salariés, 2015-2016.
2. Hamou Aldja Yousra, Hammiche Kafia, Les conditions de travail et la nature des risques professionnels, 2021/2022.
3. Cocas Silvana de Jesus, Torohate Artur Florida Jiséla, l'impact des conditions de travail sur la motivation des salariés, 2021-2022.
4. Thèse en ligne : le bien-être au travail, construction et validation d'une échelle de mesure. Présentera l'université de Rochelle (2015).
5. Hamou (B), l'Ergonomie et son rôle dans la prévention et le développement dans les pays en voie de développement, Tome 02, N°5, LPEU d'Alger 2, 2012.
6. Issaoune Nesrine, L'analyse de bien-être des salariés au travail, 2020-2021.

### **Articles :**

1. Bruno Anselme, François Albasini, Les risques professionnels, (activités/ ambiances, risques, méthodes d'analyse, premiers secours, institutions).
2. Hamou Boudrifa, le bruit est un danger sur ta santé, (série fait attention au bruit avant quand le temps te dépasse), 1 ère édition, N°1, Alger, Septembre, 2002.
3. Condition de travail, Bilan 2014.
4. Michel, M, sociologie des organisations, Pearson, 2011.

### **Sites :**

1. [www.inrs.fr/htm/le\\_bruit.html](http://www.inrs.fr/htm/le_bruit.html)
2. <https://www.editions-tissot.fr/actualite/sante-securite/temperature-au-travail-y-at-il-un-maximum-a-ne-pas-depasser>
3. <https://www.ergofrance.com/comment-lhumidite-affecte-t-elle-les-travailleurs/>
4. <https://www.inrs.fr>
5. <https://www.manager-go.com>
6. <https://www.officiel-prevention.com/dossier/protections-collectives-organisation-ergonomie/psychologie-du-travail/la-mesure-du-bien-etre-au-travail/>
7. <https://www.topformation.fr/guide/articles/bien-etre-entreprise/bien-etre-travail>
8. <https://www.helloworkplace.fr/le-bien-etre-au-travail-ameliore-lefficacite-economique-des-entreprises>
9. <https://www.kiaconseilrh.com/single-post/2017/02/14/les-10-facteurs-du-bien-etre-au-travail>
10. <https://www.beswic.be/fr>

### **Dictionnaire :**

1. Larousse

# **Annexes**

**Questionnaire de recherche :**

**Sous le Thème :**

**LES EFFETS DES CONDITIONS DE TRAVAIL PHYSIQUE  
SUR LE BIEN ÊTRE DES SALARIÉS**

**Cas pratique à :**

**L'EPB DE BEJAIA**

Dans le cadre de la préparation de notre mémoire de fin de cycle, en vue d'obtention du diplôme de MASTER 2 en psychologie de travail et des organisations et GRH. Nous vous prions de bien vouloir apporter votre contribution à la réalisation de notre mémoire en acceptant de répondre à ce questionnaire avec précision.

**AXE 1 : Données personnelles**

Cochez les réponses qui conviennent :

1. Genre :       Masculin                       Féminin

2. Age : .....

3. La situation familiale :

Célibataire               marié                       veuf (ve)                       Divorcé

4. Niveau d'instruction :

Primaire                       Moyen                       Secondaire                       Universitaire

5. La fonction : .....

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

## **AXE 2 : Les conditions de travail**

1. Comment considérez-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                      Chaleur                      humidité

Courant d'air                      Mauvaise odeurs                      La température

3. Est-ce qu'exposition à ce problème influe sur votre état de santé ?

Oui                      Non

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

Oui                      Non

Si oui, Citez ses moyens :

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

5. Souffrez-vous de la charge de travail ?

Oui                      Non

Si Oui, Quel genre ?                      Charge physique                      Charge mentale

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

Oui                      Non

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

Bonnes                      Moyennes                      Mauvaises

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

Bonnes                      Moyennes                      Mauvaises

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

Oui                                      Non

10. Les conditions de travail dans votre entreprise influencent-elles sur :

Votre santé physique                      Votre santé mentale (épuiement professionnel)

Pourquoi ?

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

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

Oui                                      Non

### **Axe 3 : l'impact de bruit et la chaleur sur le bien être des salariés**

12. Êtiez-vous satisfait des conditions de travail de votre poste ?

Oui                                      Non

13. Avez-vous déjà été informé sur les conditions de travail de votre poste avant de l'intégrer ?

Oui                                      Non

14. Avez-vous déjà pensé à quitter votre poste à cause de mauvaises conditions ?

Oui                                      Non

Si Oui, exemple :

.....

.....  
.....

15. Sentez-vous que vous êtes en sécurité ?

Oui  Non

16. Avez-vous déjà vécu un accident de travail ?

Oui  Non

Si Oui, quel genre d'accident : .....

Quel est la cause ?

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

17. Avez-vous des problèmes de santé ?

Oui  Non

18. Sentez-vous que votre situation au travail influe sur votre santé ?

Oui  Non

19. Quels sont les causes les plus fréquentes sur votre situation ?

- La mauvaise organisation
- Climat de travail
- Manque d'équipement de travail

Autres ? .....

.....

20. Faites-vous des visites médicales au sein de l'entreprise ?

Oui  Non

Si Oui, combien de fois par an ? .....

21. Trouvez-vous que votre entreprise cherche votre santé mentale ?

Oui  Non

Comment gère-t-elle ça ? .....

22. Pensez-vous que vous êtes capable d'avoir du plaisir durant votre travail ?

Oui  Non

23. Ce travail est-il toujours ce que vous aimez faire ?

Oui  Non

24. Pensez-vous que vous avez un rôle important Au travail

Oui  Non

25. Pensez-vous que vous êtes capable de prendre des décisions sans revenir à votre responsable ?

Oui  Non

26. Pensez-vous qu'il y a des personnes au travail à qui vous pouvez faire confiance quand vous avez besoin d'aide ?

Oui  Non

27. Préférez-vous travailler en équipe ou individuellement ?

Equipe  individuellement

Pourquoi ? .....

28. Quand vous ne vous sentez pas bien vous préférez ?

S'absenter  Travailler malgré

29. Le bruit est très connu au sein de L'EPB. Cela influe sur votre concentration ?

Oui  Non



Si Oui, qu'est-ce que vous proposez comme solution ? .....

.....

.....

30. Y'en a-t-il ce qu'il vous motive en votre poste pour rester ?

Oui

Non

Si Oui, c'est quoi ? .....

.....

31. Travaillez-vous à l'extérieur ou à l'intérieur ?

Extérieur

Intérieur

Si à l'extérieur, l'exposition au soleil a-t-elle un effet sur votre travail et santé ?

Oui

Non

32. Arrivez-vous à faire l'équilibre entre votre vie professionnelle et privée ?

Oui

Non

33. Avez-vous des jours de repos ?

Oui

Non

Quand ? .....

34. Avez-vous des propositions ou des solutions que vous voulez changer en votre poste pour votre bien être de dons ?

Oui

Non

Quelles sont ? .....

.....

## **Résumé**

Les conditions physiques du lieu de travail, telles que l'ergonomie des postes de travail, la qualité de l'air et la sécurité, ont un impact direct sur la santé physique des employés. Un aménagement ergonomique favorise une posture adéquate, réduisant ainsi le risque de troubles musculo-squelettiques. De même, une bonne qualité de l'air et la prévention des risques professionnels contribuent à la santé globale des employés.

Comme influencent également la santé mentale des salariés. Un environnement stressant, des conflits interpersonnels non résolus ou des exigences de travail excessives peuvent entraîner le stress, l'anxiété et même la dépression. Il est essentiel que les employeurs prennent en compte ces aspects pour préserver la santé mentale de leurs employés.

Sans oublier que Les conditions de travail agréables et sécuritaires sont un élément clé de la satisfaction au travail. Les employés qui se sentent en sécurité et à l'aise dans leur environnement sont plus susceptibles d'être satisfaits de leur emploi. Cela renforce leur engagement, leur fidélité envers l'entreprise et leur motivation à accomplir leurs tâches.

Alors les conditions physiques de travail ne se limitent pas à l'apparence de l'environnement de travail, mais englobent un vaste éventail d'aspects qui affectent profondément le bien-être des salariés. Les entreprises qui reconnaissent cet impact et qui s'efforcent de créer des environnements de travail favorables non seulement respectent leurs obligations légales, mais elles favorisent également la santé, le bonheur et la productivité de leurs employés, ce qui est essentiel pour une entreprise prospère.

## **Abstract**

Physical workplace conditions, such as workstation ergonomics, air quality and safety, have a direct impact on the physical health of employees. An ergonomic layout promotes proper posture, thus reducing the risk of musculoskeletal disorders. Likewise, good air quality and prevention of occupational risks contribute to the overall health of employees.

As also influence the mental health of employees. A stressful environment, unresolved interpersonal conflicts, or excessive work demands can lead to stress, anxiety, and even depression. It is essential that employers take these aspects into account to preserve the mental health of their employees.

Without forgetting that pleasant and safe working conditions are a key element of job satisfaction. Employees who feel safe and comfortable in their environment are more likely to be satisfied with their jobs. This strengthens their commitment, their loyalty to the company and their motivation to accomplish their tasks.

So physical working conditions are not limited to the appearance of the work environment, but encompass a wide range of aspects that profoundly affect the well-being of employees. Companies that recognize this impact and strive to create supportive work environments not only meet their legal obligations, but they also promote the health, happiness and productivity of their employees, which is essential for a successful business.