

UNIVERSITE ABDERRAHMANNE MIRA
FACULTE DES SCIENCE HUMAINES ET SOCIALES
DEPARTEMENT DES SCIENCES SOCIALES

MEMOIRE DE FIN DE CYCLE

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

Option : Sociologie de la santé

Thème

**Conditions de travail et performance des
salariés**

Cas pratique des grutiers de l'entreprise portuaire de Béjaia

Réalisé par :

M^r. Bernous Amar

M^r. Mekhbous Ferhat

encadré par :

Dr. LANANE Massika

« Session juin 2018 »

Remerciements

Nous remercions Dieu le tout puissant de nous avoir accordé la force, la patience, la volonté et du courage à accomplir ce travail.

A celles et ceux qui nous ont soutenu dans ce travail, nous aimerions en premier lieu à adresser nos vifs remerciements à notre promotrice Dr LANANE MASSIKA, qui nous a accompagnée et suivie pendant la réalisation de notre recherche et qui grâce à ces conseils, ses encouragements, ses orientations et son soutien qu'en a pu achever ce travail.

On tient à remercier tout particulièrement notre promotrice à l'entreprise portuaire de Bejaia Melle Barchiche Amel pour ses conseils, pour le temps qu'elle nous à consacrés.

Nos sincères remerciements s'adressent surtout à tous les éléments de cette Direction qui nous ont accueillis.

Un grand remerciement à tous les enquêtés (grutiers) qui ont acceptés de répondre à nos questions avec une grande compréhension et qui nous ont accueillis, aidé et facilité la réalisation de ce travail.

Nous tenons à remercier l'ensemble des enseignants de la formation ; sociologie de la santé, en particulier le responsable de la spécialité le Dr BERRITIMA ABDELHALIM ainsi tout les enseignants de la faculté SHS.

Enfin nous tenons à remercier toute personne qui nous a aidés de près ou de loin dans la réalisation de ce travail.

Dédicace

Je dédie ce travail qui est le fruit de plusieurs années d'études à

:

*Mes chers parents en récompense à leurs sacrifices et
encouragements.*

A mes chers frères et mes chères sœurs.

Tous mes amis de la promotion de sociologie de la santé

Et à la chère samia

*Tous les enseignants de la faculté SHS qui ont participé à ma
formation durant mes deux années de formation de master.*

Amar

Dédicace

Je dédie ce modeste travail :

*À la première personne que mes yeux ont vus, qui m'a éduqué,
aimé et toujours encouragé*

et soutenu toujours durant mes études : À ma chère mère

*A la personne qui ma enseigné le sens de la vie, et qui a sacrifié
pour me voir réussir :*

A mon cher père

À mes chers frères,

*À Tous les amis d'ici et d'ailleurs, de divers horizons qui me
grandissent jour après jour*

*et avec qui j'ai partagé des moments uniques et inoubliables,
dans ma vie.*

En fin, à tous les gents que j'aime.

FERHAT

Listedesabréviations:

ANACT: Association Nationale d'Amélioration des Conditions de Travail.

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

CNAS : Caisse Nationale des assurances sociales.

DC: Direction Capitainerie.

DDD: Direction Domaine et Développement.

DFC: Direction Finance et Comptabilité.

DG: Direction Générale.

DGAF : Direction générale adjointe fonctionnelle.

DGAO : Direction générale adjointe Opérationnelle.

DL: Direction Logistique.

DMA: Direction de Manutention et Acconage.

DR: Direction Remorquage.

DRH: Direction des Ressources Humaines.

DZLE : Direction zones logistiques extra portuaire.

EPB: Entreprise Portuaire de Bejaia.

EPC: Equipement de Travail Collectif.

EPE-SPA: Entreprise Publique Economique, Société Par Action.

EPI: Equipement de Travail Individuel.

ISO: International Organization of Standardization.

OIT : Organisation International du travail.

OMS : Organisation Mondiale de santé.

SO.NA.MA : Société nationale de manutention.

SST : Santé et Sécurité au travail.

TMS : Troubles Musculo-squelettiques.

Liste des tableaux:

N°	Titre	page
01	Les effectifs permanents de l'EPB	21
02	Les effectifs contractuels	21
03	Les effectifs de la direction de logistique	22
04	les caractéristiques socioprofessionnels des enquêtés	25
05	Triangle magique de la performance sociale	59

Sommaire

Sommaire:

- liste des abréviations.

- liste des tableaux.

Introduction.....I

1. Partie théorique et méthodologique

Chapitre I: Cadre méthodologique de la recherche.

I. Problématisation de l'objet de recherche.....5

Introduction.....5

1- Les raisons du choix de thème.....5

2- Les objectifs de la recherche.....5

3- Les études antérieures.....6

4- La problématique.....11

5- Les hypothèses.....14

6- Définition des concepts.....15

Conclusion.....19

II.méthodologie et techniques de recherches.....20

Introduction.....20

1- La présentation de l'entreprise portuaire de Bejaia.....20

2- LA Pré-enquête.....22

3- Méthode et techniques utilisées.....22

4- Définitions du temps et le lieu de l'enquête.....24

5- La méthode d'échantillonnage.....24

6- L'échantillon d'enquête.....25

Conclusion.....26

Chapitre II : Historique de l'entreprise portuaire de Bejaia (EPB).

Introduction.....	28
1- Historique de l'EPB.....	28
2- Situation géographique.....	29
3- Missions et activités de l'EPB.....	30
4- Les infrastructures et les équipements.....	32
5- Présentation des différentes structures de l'EPB.....	35
Conclusion.....	42

Chapitre III: Les conditions de travail.

Introduction.....	44
1- Les conditions de travail.....	44
2- Historique des conditions de travail.....	45
3- Les directions des conditions de travail.....	46
3-1- L'ergonomie.....	46
3-2- L'organisation du travail.....	48
3-3- la sécurité.....	50
4- les quatre champs de conditions de travail.....	50
5- Les organismes intervenants dans l'amélioration des conditions de travail.....	51
5-1- Comité d'hygiène et de sécurité et des conditions de travail.....	51
5-2- L'agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail.....	51
5-3- La commission d'hygiène et de sécurité.....	52
5-4-le Syndicat.....	52
6- L'importance de l'amélioration des conditions de travail.....	53
7- Les conséquences de mauvaises conditions du travail.....	54
Conclusion.....	54

Chapitre IV: la performance au travail.

Introduction.....	56
-------------------	----

1- La notion de la performance.....	56
2- Les huit dimensions comportementales de la performance au travail selon le modèle multifactoriel de campbell (1990).....	57
3- Les composants de la performance.....	58
3-1- L'efficacité.....	58
3-2- L'efficience.....	58
3-3- La pertinence.....	59
4- Les déterminants de la performance.....	60
4-1- La motivation.....	60
4-2- la satisfaction.....	61
4-3- la compétence professionnelle.....	63
4-4- l'implication au travail.....	63
5- Les types de la performance.....	63
6- la qualité de vie au travail.....	66
7- Le bien-être au travail.....	67
8- La santé au travail.....	69
Conclusion.....	69

La partie pratique

Chapitre V: l'analyse et l'interprétation des résultats.

1- L'influence des conditions de travail sur la santé des grutiers ..	72
2- Les mesures prises par l' EPB rendent les grutiers performants au travail ...	81
3- La vérification des hypothèses.....	88
Conclusion.....	91

Liste bibliographique.

Annexes

Introduction:

Les conditions de travail étaient l'objet d'étude de plusieurs disciplines, qui ont tenté de les analyser et les améliorer selon leurs principes. Elles les placent au centre de l'entreprise. Son importance est incontestable aussi bien pour le développement de l'entreprise que pour le bien être des salariés.

Afin de comprendre cette dynamique entre les conditions de travail et la performance, nous avons choisi le thème en occurrence des conditions de travail et la performance des salariés dans l'entreprise.

Depuis des siècles et à travers la croissance du monde de travail, les conditions de travail d'un organisme trouvent une place évolutive dans un contexte de développement des moyens mis à la disposition des salariés pour mener d'une manière efficace le travail quotidien.

Les conditions de travail englobent trois orientations à savoir l'organisation ergonomique c'est-à-dire adaptabilité d'un individu au travail, les conditions elles-mêmes, hygiène et santé. Dans l'exercice d'une activité personnelle donnée, les conditions de travail sont un ensemble de paramètres qui influent sur la satisfaction trouvée quotidiennement à cette activité comme sur les formes et degrés de fatigue, les conditions de travail sont des utiles de la GRH d'entrer du service de stratégie de l'institution et de contribuer à l'évaluation et dans la réalisation de la mission qu'elle s'est fixée.

Le concept de rendement au travail a pris son essor dans la réglementation de travail, et cela à travers la protection de l'intégrité physique des travailleurs par l'institut de règle de l'hygiène et de sécurité dans les entreprises.

Les principaux instruments qui contiennent les dispositions relatives aux conditions du travail, la politique de prévention et le code de la sécurité sociale sont complémentaires. Le premier contient les mesures Au cours de notre recherche, nous allons étudier « les conditions de travail sur la performance des salariés » cette influence est la majeure occupation de toute entreprise. On a tenu à

étudier la réalité des conditions de travail dans l'Entreprise Portuaire de Bejaïa (EPB) qu'on l'a choisie, plus précisément sur les conditions de travail et on a étudié aussi l'effet de cette dernière sur la performance des salariés et plus précisément la catégorie des grutiers pour réaliser notre étude nous avons divisé le travail en (05) chapitres :

- ✓ **Premier chapitre**: consacré au cadre méthodologique de recherche qui contient la problématisation de l'objet de recherche et la méthodologie et technique de recherche
- ✓ **Deuxième chapitre**: est consacré à la représentation de l'organisme d'accueil.
- ✓ **Troisième chapitre**: est consacré pour les conditions de travail.
- ✓ **Quatrième chapitre**: est subdivisé en deux sections, le premier est consacré pour expliquer la performance en basant sur quelques sous-titre à savoir la définition, les composants, les déterminants et la deuxième section par sur la qualité de vie au travail, le bien-être, la santé au travail, et les approches théoriques.
- ✓ **Cinquième chapitre**: est consacré à l'analyse et l'interprétation des résultats, présenter les résultats de chaque hypothèse et enfin les résultats finaux.

Enfin, nous avons fini notre recherche par une conclusion, la bibliographie, et les annexes.

**Partie théorique
et
méthodologique**

Chapitre I:
Cadre méthodologique
de la recherche

I. Problématisation de l'objet de recherche

Introduction:

Ce présente chapitre est consacré pour le cadre théorique de la recherche, il est structuré à base de plusieurs éléments, en premier lieu, on va citer les raisons de notre recherche et les objectifs de choix du thème en deuxième lieu, en troisième lieu exposer les études antérieures, et la problématique, proposer des hypothèses et qui seront vérifier par la suite sur terrain puis les définitions de concepts.

C'est à base de ces éléments que la recherche scientifique se constitue.

1-Les raisons du choix de thème:

Le choix de notre thème « conditions de travail est performance des salaires à l'EPB ».consiste à faire le point par rapport aux connaissances acquises dans le domaine de la sociologie de la santé et donner plus d'éclaircissement aux points suivants :

- Découvrir l'environnement et les conditions de travail dans lequel vivent les grutiers de l'EPB.
- Les moyens de prévention mis par l'entreprise portuaire de Bejaia afin de faire face aux problèmes rencontrer au cours de travail.
- La nécessité de démontrer l'application de la réglementation sur les conditions de travail (sécurité et hygiène) d'une part, et la nature des moyens mises par l'administration pour rendre performant salariés de l'EPB, d'autre part.

2-Les objectifs de la recherche:

Notre étude vise en premier lieu, à apporter de nouvelles connaissances pour contribuer à la recherche scientifique, en effet on a établi quelques objectifs par rapport à notre recherche « conditions de travail et performances des salaires a l'EPB » qui sont présentés comme suit :

- Inspecter le terrain afin de déterminer le vécu des grutiers a l'EPB par rapport aux conditions de travail.
- Déterminer les risques professionnels les plus fréquents chez les grutiers.
- Savoir si l'entreprise de l'EPB veille sur l'amélioration des conditions de travail chez les grutiers.
- Contribuer à un climat social et à un environnement favorable, pour préserver la santé physique et mentale des grutiers.
- Identifier les sources de satisfaction et de motivation des grutiers.
- Faire le point concernant la performance des salariés par rapport à leurs conditions de travail.

3- Les études antérieures:

Au cours de cette étude sur les conditions de travail et la performance des salariés, on a sélectionné quelques études qui ont traité notre thème.

1^{ère} étude: les conditions de travail chez les travailleurs (Eurofund ,2015).

L'étude porte sur la réalité des conditions de travail, elle était réalisé par fondation européenne pour l'amélioration des conditions 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 salariés sont indépendant et doivent être interrogés en face à 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, l'étude à relever les résultats suivants :

- ✓ les jeunes travailleurs perçoivent une intensité au travail et une insécurité d'emplois croissants, les travailleurs plus âgé ont un accès moindre aux la plupart des travailleurs sont satisfait à (85%) de leur temps de travail ses entent soutenus (58%) par leur directeur et de (71%) par leurs collègues et 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.

✓ formations, les risques physique 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 occupé 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 mentale, près d'un travailleur sur six (15%) déclare avoir été victime d'un comportement social désobligeant ou de violence de harcèlement avec des conséquences négatives graves pour les travailleurs concernés.¹

2^{ème} étude: La performance au travail :

Le schéma proposé par MASLOW Psychologue clinicien américain pour rendre compte des différences concernant les besoins que les individus cherchent dans leur travail, la liste qu'il propose permet de réaliser que les ressources de la motivation sont variées.

¹http://www.beswic.be/fr/news-bord/6th_european. consulté le 02/03/2018 à 22h05.

Psychologue clinicien américain, puis professeur de management, Herzberg publie en 1959 son ouvrage de référence « le travail et la nature de l'homme » qui analyse en particulier la motivation des individus au travail.

Il démontre que les facteurs qui conduisent à la satisfaction et à la motivation au travail ne sont pas de même nature que ceux qui conduisent à l'insatisfaction.

« Sa théorie bi factorielle » démontre que d'une part que les facteurs de satisfaction sont liés à la réalisation de besoins secondaires tels que la reconnaissance, l'accomplissement, la prise de responsabilité...alors que les critères d'insatisfaction (« les facteurs d'hygiène ») relèvent davantage du « Marco social » c'est-à-dire de la politique sociale de l'organisation et de ses modes d'expression (la nature et les formes de relations avec la hiérarchie, les conditions de travail, le salaire,.....). Ainsi, la motivation au travail n'est pas conditionnée par l'élimination des facteurs d'insatisfaction. En conclusion il caractérisa la notion d'enrichissement des tâches.

La lignée d'Herzberg qui encourage à agir sur le contenu du travail pour motiver l'individu, les modèles du besoins, mobiles et valeurs ont permis de comprendre le rôle joué par les buts difficiles dans la détermination de la motivation « HERZBERG » propose le modèle des caractéristiques du travail, s'intéressant aux effets conjoints des forces incitatrices du besoin de développement personnel et des caractéristiques de l'emploi, sur la motivation et la satisfaction au travail.

On a choisi de référer au cadre théorique proposé par Frederick Herzberg (l'homme et la nature du travail, 1978) comme base d'analyse pour cette étude.

Nous avons baptisé ce modèle théorique pour les raisons suivantes: Herzberg approche la motivation au travail dans la relation individu-tâche.

Selon lui c'est en se centrant sur le vécu personnel qu'il est possible d'identifier les facteurs les plus influents de la motivation ;Il identifié des facteurs précis causant la motivation il distingue une série de variables qui influence le niveau de motivation du personnels, des « facteurs d'hygiène » (ou extrinsèques) et « facteurs moteurs » (ou intrinsèques).

Bref, le modèle d'Herzberg est simple, permet d'aller chercher l'essentiel et peut être utilisé pour intervenir sur le contexte motivationnel.

Herzberg s'est largement inspiré des travaux d'Abraham Maslow (1943) sur la motivation au travail (hiérarchie des besoins fondamentaux de l'être humain). Mais, il a rejeté la notion de la hiérarchie des besoins. Pour lui, plusieurs besoins peuvent se manifester concurremment, alternativement ou circonstancielle ment.

Herzberg a élaboré la théorie des deux facteurs (bi factorielle) à la suite d'une recherche menée auprès de 200 ingénieurs et comptables de neuf entreprises américaines de Pittsburg. Il propose deux groupes de facteurs:

✓ Les facteurs d'insatisfaction concernent essentiellement l'environnement du travail se sont les facteurs d'hygiènes ou extrinsèques. Ils correspondent à des facteurs qui agissent préventivement, car ces facteurs empêchent les épidémies de sévir comme le disait Herzberg. Lorsque ces facteurs ne sont pas correctement remplis, les individus sont insatisfaits. En effet, l'insatisfaction obère la motivation et polarise sur les revendications. Il s'agit de :

- La politique et l'administration de l'entreprise.
- Les relations avec le supérieur hiérarchique.
- La rémunération.
- Les relations entre les personnes.
- Les conditions de travail.

✓ Les « facteurs de motivation » qui ne peuvent avoir qu'un effet positif sur la satisfaction. Les facteurs porteurs de satisfaction concernent le contenu du travail se sont les facteurs moteurs ou intrinsèques :

- Le sentiment de s'accomplir dans son travail.
- La reconnaissance accordée par le supérieur ou par l'entreprise.
- L'intérêt du travail proprement dit.
- La possibilité d'avoir des responsabilités.

- La possibilité d'obtenir de l'avancement dans sa carrière, à travers le travail accompli.

Mais les travaux de HERZBERG ont été à la base des expériences d'enrichissement des tâches. Il s'agit d'une forme d'organisation qui rompt avec la spécialisation poussée du travail. Elle consiste à faire effectuer aux exécutants un cycle plus complet en leur donnant des initiatives et des responsabilités.² Herzberg préconise une organisation industrielle susceptible d'offrir le facteur de la motivation. Ce facteur est le «Job Enrichment» ou «enrichissement des tâches».

Les entreprises où ce principe a été appliqué ont confié plus de responsabilité aux employés et aux ouvriers et leur ont accordé une plus grande capacité d'initiative. A mesure que l'emploi s'enrichit, le contrôle devient moins nécessaire. La hiérarchie se raccourcit. C'est sans doute le point le plus important qu'aient retenu les entreprises dans leurs stratégies de restructurations.³

Pour éviter toute confusion quant à « l'enrichissement des tâches» Herzberg met en garde contre des modes d'organisation qui se ramèneraient à une simple augmentation de productivité ou encore à un réaménagement des postes de travail en vue de diminuer la pénibilité. Faisons directement référence à l'auteur qui énumère quelques fausses recettes.⁴

Lancer un défi à l'employé en augmentant le rendement qu'on attend de lui.

- ✓ Ajouter une autre tâche sans signification à la tâche existante, habituellement une activité de routine. L'opération arithmétique consiste ici à additionner.
- ✓ Faire tourner les employés dans des postes différents. Cela revient à laver des assiettes pendant une certaine période, puis à laver les couverts. L'opération arithmétique consiste à remplacer un 0 par un autre 0.
- ✓ Retirer les parties les plus difficiles de la tâche confiée, de façon à libérer le travailleur pour qu'il puisse accomplir d'autres tâches moins difficiles. Cette

²Claude LOUCHE, psychologie sociale des organisations, 2^{eme} édition, ARMAND COLIN, paris, 2007, p 74

³<http://www.icres.pro/article-4552781.html>, p 13 consulté le 24/03/2018 à 14 :35

⁴<http://www.icres.pro/article-4552781.html>, p 14 consulté le 24/03/2018 à 15 :00

approche se ramène à procéder à une soustraction dans l'espoir d'effectuer une addition.

En fait, Herzberg révoque en doute bien des outils de l'organisation scientifique du travail. L'enrichissement des tâches va dans le sens d'une plus grande autonomie, vers plus de responsabilités, et une montée en compétences.

Si tout cela est possible, la motivation sera plus facilement au rendez-vous.

Les travaux d'HERZBERG suscitent certes des discussions mais, on leur reconnaît le mérite d'avoir stimulé les recherches sur le contenu du travail et d'avoir été à la base d'un mouvement de restructuration des tâches dans l'entreprise.⁵

3^{ème} étude: L'étude de «Motowidlo» sur la performance (1990).

Depuis le début d'années des travaux émergent sur l'analyse de concept performance, il propose d'engager une réflexion de fond sur le concept de performance, il souligne que les recherches intérieures consacré à la performance au travail reposeraient sur des enquêtes empiriques hétérogènes, les techniques des mesures de performance étant ad hoc, les résultats des recherches dépendraient des terrains d'études choisis et de la définition opérationnelle donnée à la performance. Définition jugée comme étant trop étroite, il propose une définition qui constitue une avancée significative, la performance au travail est définie comme la valeur total entendue par l'organisation des épisodes de comportement discrets qu'exerce un individu pendant une période de temps donnée.⁶

⁵Claude LOUCHE, op.cit. p 74.

⁶Audrey CHARBONNIER, Carlos Andrés Silva et Patrice Roussel, Vers une mesure de la performance contextuelle au travail de l'individu : étude exploratoire, p 02. www.philosophie-management.com, consulté le 12 août 2016, a 13 : 12

4-La problématique:

Les conditions de travail étaient l'objet d'étude de plusieurs disciplines, qui ont centré de l'entreprise. Son importance est incontestable aussi bien pour le développement de l'entreprise que pour le bien être des salariés.

Au début de la révolution industrielle, les travailleurs étaient soumis à un environnement du travail caractérisé par l'intensité des nuisances qui varient en fonction du travail effectué, de l'outil et des machines utilisées. Ces nuisances (vapeur, poussière, bruit, froid, vibration, charge, stress, posture...) ont des influences néfastes sur la santé des travailleurs (maladies, diminution de la motivation, insatisfaction au travail) conduisons à l'absentéisme et à l'augmentation des risques d'accidents qui mettent la santé des travailleurs en danger du moment qu'ils risquent de perdre leurs vies à chaque moment⁷.

Cette mauvaise situation a conduit les travailleurs à revendiquer de meilleures conditions de travail (Salaire, horaires de travail, congé, hygiène et sécurité).

Aujourd'hui, les actions d'amélioration des conditions de travail ne sont plus Considérées comme une fin en elles-mêmes, ils sont davantage envisagés comme mesures d'accompagnement à la restriction d'activité ou l'introduction de nouvelles technologies⁸.

En effet, les conditions de travail désignent donc d'une manière générale l'environnement dans lequel les employés vivent leurs lieux de travail, il est tenue compte de la pénibilité et des risques propres à la l'activité et à compte du cadre rationnel dans lequel évolue le salarié, statut professionnel, durée de travail...etc.⁹

Dans ce sens, les conditions du travail jouent un rôle important dans l'augmentation de la production et le rendement de l'entreprise ainsi que celui des salariés. Il représente le rapport entre ce que produit quelque chose et ce qu'elle

⁷<http://Santé au travail l'affaire de tous> consulté le.29/04/2018 à 15 :10

⁸ Jean-Pierre CITEAU, **Gestion des ressources humaines, principes généraux et cas pratiques**, 4ème Edition, ArmandeColin, 2002, P167

⁹<http://Santé au travail l'affaire de tous>. Consulté le 29/04/2018 à 15 :30

consomme. C'est aussi le rapport entre les résultats obtenus par une tâche et le temps qui lui est attribué.¹⁰

En lien avec la loi sur la santé et la sécurité au travail, les entreprises ont l'obligation de veiller par les mesures concrètes à la santé et la sécurité de leurs employés, pour mieux éliminer toute source de danger pour la santé et la sécurité et l'intégrité physique des employés, et adopter l'environnement de travail de ces derniers et leurs caractéristiques physiques en sensibilisant le personnel à maintenir l'aménagement des lieux conformes aux règles de santé et de sécurité et à veiller à la propreté¹¹.

Cela ne se passe pas inaperçu au sein de l'entreprise parce que les accidents de travail provoquent des pertes financières au niveau de la prise en charge des victimes et les effets immédiats sur processus de la production (dysfonctionnement), Tout en incluant les préoccupations d'ordre moral qui visent l'humanisation du travail lui-même¹².

L'hygiène et les conditions du travail sont des notions récentes puisqu'elles sont apparues au 19^{ème} siècle avec le développement industriels, ces notions changent à mesurer que le progrès techniques modifie les charges de travail, leur répartitions et leur relation sociale qu'elles servent aussi à limiter les effets nuisibles des activités humaines sur l'homme lui-même et son environnement.

Les conditions de travail regroupent plusieurs paramètres : physiques, matériels et moraux, c'est un ensemble indissociable qui pèse sur la santé et la sécurité des salariés et aussi celui de l'entreprise puisque cette dernière dépend de l'état de son personnel.

Les entreprises doivent donner tant d'importance aux conditions de travail, puisque la performance de l'entreprise repose essentiellement sur la performance des employés. Malgré les entreprises ont les mêmes technologies et les personnes

¹⁰ [www.taupi.Org/ dictionnaire/rendement//http](http://www.taupi.Org/dictionnaire/rendement/). Consulté le 30/04/2018 à 11 :35

¹¹ Sylvie CAGNON, **guide de gestion des ressources humaines, destiné** aux entreprises des technologies de l'information, Edition, **carabe pageau techno compétence emploi**, Québec capitale nationale 2003, P 109

¹² Bruno ANSELME, **Les risques professionnels**, édition Nathan, 1994, P78

qualifiées mais les conditions de travail sont différentes y compris les résultats car chacune a sa propre gestion et stratégie ainsi les buts bien déterminés à atteindre.

L'entreprise portuaire de Bejaïa (EPB) aujourd'hui est mi réputé mixte, hydrocarbures et marchandises générale y sont traités. L'aménagement moderne des superstructures, le développement des infrastructures, l'utilisation des moyens de manutention et de techniques adapte à l'évolution de la technologie des navires et enfin ses outils des gestions modernes, ont fait évoluer le port de Bejaïa depuis le milieu des années 1990 pour être classées aujourd'hui second port d'Algérie.¹³

Notre recherche se focalise sur les grutiers de l'EPB. Le grutier est l'ouvrier qui assemble et manœuvre une grue portuaire dont son rôle est de charger et décharger la marchandise, ainsi le grutier est expose à plusieurs risques au moment de la manutention, que la charge peut se renverser sur les personne a proximité, chose qui exige la mise en place des moyens et les bonnes conditions de travail que les grutiers ont besoin comme (le confort, la motivation, la satisfaction...

Ceci nous incite à découvrir la nature, de lien entre les conditions du travail et la performance de ses grutiers au sein de l'entreprise l'EPB et leurs impact sur la santé des grutiers dans le milieu de travail et pour cela nous posons les deux questions suivantes:

- Quelle est l'impact des conditions de travail sur la santé des grutiers à l'EPB ?

-Est-ce que les mesures prises par l'EPB en ce qui concerne les conditions de travail rendent les salaries performant ?

5- Les hypothèses :

Chaque recherche scientifique doit être organisée sur des hypothèses, car un travail ne peut pas être considère comme une véritable recherche s'il ne structure pas autour d'une ou plusieurs hypothèses.

¹³ Document interne de l'EPB.

Selon Quivy Raymond et Compenhoudt Luc van : « une hypothèse est ne proposition qui anticipe une relation entre deux termes qui, selon le cas, peuvent être des concepts ou des phénomènes, une hypothèse est donc une proposition provisoire, une présomption qui demande à être vérifiée »¹⁴

Selon Françoise Dépelteau, d'une manière générale, l'hypothèse est : « est une réponse provisoire à la question de départ qui est issue de la théorie dans une démarche hypothético-déductive »².

A partir de cette définition, nous pouvons constater que grâce à l'hypothèse on accède à l'abstrait vers le concret du phénomène de recherche et vis-à-vis des questions qu'on a posé dans la problématique.

La 1^{ère} hypothèses :

Les conditions de travail influent sur la santé des grutiers.

La 2^{ème} hypothèse :

Les mesures prises par l'EPB rendent les grutiers performants au travail.

6-Définition des concepts :

1-Condition du travail :

Définition théorique :

« Les conditions de travail regroupent la pénibilité, les horaires, le type de travail effectué l'ensemble des éléments qui affectent le bien-être et la santé des individus lors de la participation à l'activité productive ».¹⁵

Définition opératoire :

On comprend par condition de travail toute forme de pénibilité et la charge au travail qui surgis sur le milieu professionnel qui peuvent toucher directement l'état de santé des travailleurs en effectuant leurs taches.

¹⁴Raymond QUIVY et COMPENHOUDT Luc van, **manuel de recherche en sciences sociales**, 3^eédition, dounod, 2006, p138.

¹⁵**Dictionnaire d'économie et sciences sociales**, sous la direction d'Aline BRUNO, édition ellipses ;2005, p,101.

2-Maladies professionnelles :

Définition théorique :

« On peut définir la maladie professionnelle ou occupationnelle comme une maladie contractée par le fait ou à l'occasion de l'exercice d'une activité rémunérée et qui est particulière à cette activité ou reliée directement au risque particulier de cette activité. On peut la définir aussi comme une perturbation de l'organisme humain dont les sources sont surtout attribuables aux conditions de travail, que ce soit dans le contenu des tâches, le poste de travail ou toutes autres conditions telles que le stress organisationnel, la qualité de vie au travail »¹⁶.

Définition opératoire :

On comprend par maladie professionnelle toute atteinte à l'intégrité physique ou moral lors de l'exercice d'une activité rémunérée qui est due à un risque particulier.

3-La charge de travail :

Définition théorique :

« La charge de travail, elle correspond à la dépense physique statique ou dynamique et à la part de capacité de travail que le sujet doit investir dans sa tâche subissant ainsi une plus au moins grande fatigue physique et nerveuse »¹⁷

Définition opératoire :

La charge de travail, correspond à l'effort physique ou mentale, fourni au travail qui engendre des perturbations ou des pathologies pour le salarié au milieu de travail.

4-Pénibilité au travail :

Définition théorique :

Le décret n°2011-354 du 30 mars 2011 définit la pénibilité :« en lien avec des contraintes physiques marquées, un environnement physique agressif ou un identifiables et prévisibles sur la santé »¹⁸.

¹⁶ David ALIS et autre, **GRH : une approche internationale**, 3^{ème} édition, de boeck, paris, 2011, p,644.

¹⁷ PIGANIOL Claude, **technique et politique d'amélioration des conditions de travail**, édition ,E.S.F , Paris , page 23.

¹⁸Jean-Claude MARQUIE ,Marie-Cécile Amauger-Lattes, **Pénibilité et santé** , 1^{er}édition,OCTARES ,2014.p.98.

Définition opératoire :

On comprend par le concept pénibilité toute tâche qui s'effectue dans des situations difficile dont les conditions ne sont pas favorables pour réaliser cette tâche.

5-Accident du travail :

Définition théorique :

« Est considérée comme un accident du travail, quelques soit la cause, l'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail à toute personne salariée ou travaillant, à quelque titre ou en quelque lieu que ce soit, pour un ou plusieurs employeurs ou chefs d'entreprise ». ¹⁹

Définition opératoire :

Un accident de travail est un événement qui se produit au moment, ou moment de l'exécution d'une tache qui est rémunérée et qui engendre une rupture de travail.

6-Performance :

Définition théorique :

La performance de l'entreprise est censée être durable, c'est pour cela qu'elle est définie également comme étant : la capacité d'une entreprise à renouveler sur une longue période des performances satisfaisante (et non pas exceptionnelles) en terme de croissance et d'émarge. La définition de la performance s'est tellement sophistiquée ces derrière années à travers le rôle croissant joue par la logique financière que l'on perdu de vue l'essentiel. ²⁰

La performance nous renvoie à la notion de résultats dans la tenue d'un poste, en fonction d'objectif préalablement définis et dont il est possible de contrôler ou de mesurer l'avancement. ²¹

La performance de l'entreprise tout ce qui, et seulement ce qui, contribue à améliorer le couple valeur- cout atteindre les objectifs stratégique. ²²

¹⁹ Michel BUHL , Angelo Castellelta, **Accident du travail, Maladie professionnelle**, 2eme édition ,Dalmas 2004,p09.

²⁰ Paul PINTO, PINTO **la performance durable**, Ed Dunod, Paris, 2003, p8

²¹ MARSA Luc, **la détection des potentiels pour une gestion anticipée des ressources humaines et des carrières**, édition ESF, Paris, 1998, p13.

Définition opérationnelle :

La performance est un résultat optimal obtenue par l'utilisation la plus efficient possible des ressources mises en œuvre avec plus d'efficacité.

7-L'entreprise :

Définition théorique :

L'entreprise est une organisation qui rassemble des hommes et des moyens financiers, technologique, matériels...etc, en vue de produire des biens ou des services destinés à la vente.²³

Définition opératoire :

L'entreprise est toute structure économique est social, la taille, la nature de ses activités, et sa forme juridique diffère d'une entreprise à l'autre, elle est constituée de moyens humains, matériels et immatériels, elle est en contact permanent avec ses clients, interne et externe.

L'entreprise a pour rôle la production de biens et services, de les mettre sur le marché afin d'élever sa production de maximiser son profit et d'augmenter son chiffre d'affaire, pour qu'elle puis se survivre au milieu d'un environnement concurrentiel, plein de compétitivité, mais aussi, elle cherche a créé un sentiment d'appartenance pour tous ses salariés afin qu'ils se sentent intégrer au Sien de cette entreprise.

8-Motivation :

Définition théorique :

Selon VALLERAND et THILL : « Le concept de motivation représente le construit hypothétique utilisé afin de décrire les forces internes et/ou externes produisant le déclenchement, la direction, l'intensité et la persistance du comportement »²⁴

²² LORINO Philippe, **méthode et pratique de la performance (pédagogique, complet et clair-Alternatives économique**, 3eme édition de l'organisation, Paris, 2009, p09.

²³Bussenault Chantal et Pretet Martine ,**économie et gestion de l'entreprise**, 4eme édition Vuibert, Paris, 2006, p13.,

²⁴ ROUSSEL Patrice. **La motivation au travail, concept et théories**, ces notes du LIRHE, Univ Toulouse 1, p 3

Définition opératoire :

C'est tout ce qui motive l'être humain soit par rapport à soi-même c'est-à-dire une motivation intrinsèque ou de l'environnement extrinsèque.

9-Satisfaction:

Définition théorique :

« La satisfaction survient lorsque l'individu réalise ses attentes que celles-ci soit conscientes ou inconscientes, elle apparaît donc dans un second temps, après que l'individu a accompli quelque chose et reçu une récompense pour cette action, si une personne est satisfaite par ce qu'elle obtient de son travail, il y a des chances qu'elle continue à faire ce qu'il faut pour obtenir les satisfactions qu'elle recherche »²⁵

Définition opératoire :

C'est le degré de conformité de l'individu dans son lieu de travail, c'est-à-dire la satisfaction survient de la correspondance entre le travail réel et les attentes des travailleurs.

Conclusion:

Dans cette partie nous avons parlé sur les raisons de choix de thème et les objectifs de la recherche, ainsi que les études antérieures et la problématique, les hypothèses, enfin les définitions des concepts clés.

²⁵ Frédérique Alexandre-Bailly et autres, **comportement humain et management**, 4^{ème} édition Pearson, France, 2013, p149.

II. Méthodologie et technique de la recherche

Introduction:

Toute recherche scientifique pour aboutir à un but précis, bien déterminé, elle doit être fondée sur une méthodologie. Donc l'intérêt de cette dernière comme Predo Kodjo Maurille AGBOBLI le cite : « elle est utilisée pour se faire une procédure systématisant des méthodes et des techniques regroupées en méthodes scientifiques caractérisant l'ensemble des savoirs et disciplines nécessaires à la présentation de l'étude d'une matière ».²⁶

1-la présentation de l'entreprise portuaire de Bejaia:

Le port de Bejaia joue un rôle très important dans les transactions internationales vu sa place et sa position géographique.

Aujourd'hui, il est classé 2ème port en Algérie en marchandises générale et 3ème port pétrolier. Il est également le 1^{er} port de bassin méditerranéen certifié ISO 9001, 2000 pour l'ensemble de ses prestations, et à avoir ainsi installé un système de management de qualité. Cela constitue une étape dans le processus d'amélioration continue de ses prestations au grand bénéfice de ses clients. L'EPB a connu d'autres succès depuis, elle est notamment certifiée au nom ISO 4001, 2004 et au référentiel OHSAS 18001 : 2007 respectivement pour l'environnement et l'hygiène et sécurité. Au travail.²⁷

²⁶Predo Kodjo Maurille AGBOBLI, *Méthodologie de la recherche et initiation à la pratique des mémoires et des thèses*, L'ARMATTAN, 2004, p. 27.28

²⁷Documentation interne de l'EPB.

Les effectifs de l'entreprise portuaire de Bejaïa :

Tableau N°1 :Effectif permanent au 30/04/2018

Direction	C	M	E	TOTAL
DG	10	0	0	10
DGAF	11	0	0	11
DGAO	5	0	2	7
DMI	06	0	0	06
DSI	19	2	1	20
DZLE	8	1	13	22
DFC	14	2	3	19
DRH	17	10	41	68
DMA	11	45	550	606
DDD	12	9	91	112
DL	9	58	137	204
DC	30	40	124	194
DR	33	22	39	94
TOTAL	183	189	1001	1373

Source : L'EPB

Tableau N°2 :Effectif contractuel au 30/04/2018

Direction	C	M	E	TOTAL
DG	-	-	-	-
DGAF	-	-	-	-
DGAO	-	-	-	-
DMI	-	-	-	-
DSI	02	-	-	02
DZLE	01	-	15	16
DFC	-	-	-	-
DRH	-	-	1	1
DMA	-	-	05	05
DDD	-	-	15	15
DL	-	-	1	1
DC	06	-	01	07
DR	-	10	-	10
TOTAL	09	10	38	57

Source: L'EPB

Tableau N°3 :Les effectifs de la direction de logistique au 30/04/2018

Direction	cadre	maitrise	exécution	total
total	9	58	138	205

Source : L'EPB

2- LA Pré-enquête:

Elle est primordialement indispensable dans toute recherche scientifique, elle est considéré comme un fonctionnement opérationnel, elle constitue le premier contact avec le terrain et notre population d'étude et de faire le point sur notre thème de recherche , cerner et éclairer notre problématique et les hypothèses préalablement suggérer, chose qui nous a permet d'intégrer l'entreprise de l'EPB et plus exactement le service de la direction opérationnelles qui s'occupe de fonctionnement de l'organisme de la DL qui est en relation avec notre thème de recherche ,chose qui nous a aidé à mieux connaitre l'échantillon de recherche et d'adopter une technique (guide d'entretien) plus adéquate par apport à notre thème, en plus avec la familiarisation avec le terrain ,on peut approfondir nos connaissances concernant l'environnement et les conditions de travail les risque lient au conducteurs d'engin (les grutiers) par apport au posture au travail.

3- Méthode et technique utilisées :

Faire recours à une méthode est une technique dans une recherche scientifique est indispensable, elles englobent l'ensemble des règles, et des procédures à suivre pour atteindre un but, une idée, un objet, pour bien mener notre recherche et la réaliser.

3-1-Méthode utilisées :

L'utilisation d'une méthode de recherche bien précise nous permet de vérifier les hypothèses préalablement établis à propos de notre thème, pour notre engagement sur le terrain au sein de l'entreprise de l'EPB. Nous avons opté pour l'utilisation de la méthode qualitative, chose qui nous a donné plus de chance de recueillir plus d'information propre à notre thème vu les conditions de travail.

L'environnement socioprofessionnel, les risques liés aux postes occupés et selon Predo Kodjo Maurille AGBOBLI : « En définitive, la méthode présente une variété d'approches rendant au chercheur, au lecteur, des instruments de compréhension de la recherche entreprise, de la lecture effectuée ou du texte »²⁸

3-2-Techniques utilisées:

La technique de collecte de données dans la démarche scientifique est tellement considérable qu'elle contribue à recueillir plus de données par apport à notre thème.

« Pour la recherche, l'étudiant constitue généralement plusieurs outils ou techniques de collecte de données, des -faits- Ses outils ou techniques sont des procédés qui donnent accès à l'information »²⁹.

3-3-La technique d'entretien :

Nous avons opté pour la technique d'entretien afin de faire parler nos enquêtés et de recueillir plus d'information par rapport à un phénomène étudié. Elle est définie comme « la situation ou cours de laquelle un chercheur, (l'enquêteur), essaie d'obtenir d'un sujet (l'enquêté) des informations détenues par ce dernier, que ces informations résultent d'une connaissance, d'une expérience ou qu'elles soient la manifestation d'une opinion »³⁰

3-4- L'observation directe:

Elle est l'un des outils de recherche en sciences sociales, elle est pour but de récolter des informations soit à notre population d'étude, soit à notre thème de recherche, et de dévoiler la réalité de terrain, ce qui favorise à mieux tester les hypothèses préalablement établies. Selon Jean Marie Ketelr Xavier Roegiers l'observation : « est un processus dont la fonction première immédiate et recueilli

²⁸Predo Kodjo Maurille AGBOBLI, **Méthodologie de la recherche et initiation à la préparation des mémoires et des thèses** L'ARMATTAN, 2004, p26.

²⁹Amboise ZAGRE, **Méthodologie de la recherche en sciences sociales**, Le HARMATTAN, paris, 2013.p84

³⁰Jean Louis Loubet del Bayle, **Initiation aux méthodes des sciences sociales**, édition l'Harmattan, 2000, P47.

de l'information sur l'objet pris en considération en fonction de l'objectif organisateur »³¹.

4-Définitions du temps et le lieu de l'enquête:

4-1-Le lieu de l'enquête :

Notre enquête a été réalisée au sein de l'entreprise portuaire de Bejaia(EPB) qui est considérée comme une grande entreprise Algérienne. Nous avons effectué notre stage au sein de cette entreprise qui situe 13 avenue des frères Amrani, elle joue un rôle important dans les transactions internationale, c'est une entreprise de prestation de service, vue que l'EPB exerce plusieurs activités dans de différents secteurs.

4-2- La durée de l'enquête :

Notre enquête est réalisée dans la durée plus précisément d'une période de 36 jours du 12 février jusque 18 mars 2016, la période de notre enquête est inscrite dans certaines conditions positives et négatives qui comprennent des obstacles et des avantages durant la réalisation de notre recherche.

5- La méthode d'échantillonnage:

Selon Zagre Ambroise :« L'échantillonnage est l'ensemble des procédés visant à la sélection d'une fraction de la population telle qu'elle puisse être considérée comme représentative de la population totale de référence .c'est donc une procédure par laquelle un petit nombre d'unités d'analyse est sélectionné pour étude dans le but de généraliser les résultats à la population mère, appelé l'univers».³²

Notre population d'étude touche la catégorie d'agent de maîtrise de la direction de la logistique de l'EPB qui se compose d'une population mère de 32 grutiers.

Le choix de l'échantillon c'est fait d'une manière probabiliste type aléatoire simple. Dans ce type d'échantillon, chaque individu de la population ciblé doit avoir une chance égale de faire partie de l'échantillon tiré. Selon Touré Mounir«

³¹ Jean-Marie de KEITELE et Xavier Roegiers, **Méthodologie de recueil d'information**, éd, de Boeck, 4^{ème} éd, paris, octobre 2009, P15.

³²Ambroise ZAGRE, **méthodologie de la recherche en science sociales**, le harmattan, paris, 2013, pp, 73-74

l'échantillonnage aléatoire simple est fait à partir d'une liste de tous les éléments de la population d'étude ». ³³

6- L'échantillon d'enquête :

Selon **François Dépelteau** « un échantillon est une partie ou un sous ensemble d'une population mère » ³⁴ et notre échantillon d'étude est constitué agent de maitrise, on a sélectionné un échantillon représentatif de la population cible, constituée de (15) grutiers.

Tableau N°4 :Les caractéristiques socioprofessionnelles des enquêtés (GRUTIERS).

Les enquêtés	Age	ANCIENNETE	Niveau d'instruction
Enquêté N° 1	46	10 ans	Bac+3
Enquêté N°2	49	10ans	^{3eme} annee moyen
Enquêté N°3	51	12ans	Bac+3
Enquêté N°4	40	3ans	Bac+3
Enquêté N°5	30	8 ans	Bac+3
Enquêté N°6	33	6ans	Bac+3
Enquêté N°7	38	12ans	3eme AS
Enquêté N°8	39	10ans	Bac+5
Enquêté N°9	34	7ans	Bac+3
Enquêté N°10	37	9ans	Bac+3
Enquêté N°11	35	6ANS	Bac+3
Enquêté N°12	29	4ans	Bac+3
Enquêté N°13	34	7ans	Bac+3
Enquêté N°14	36	5ans	Bac+3
Enquêté N°15	35	9ans	Bac+3

Source : L'EPB

³³ TOURE Mounir, introduction à la méthodologie de la recherche, le harmattan, paris, 2007,p110.

³⁴ DEPELTEAU Françoise, la démarche en science humaine, 3^{eme} éd, édition de boek, Québec, canada, 2000, P213.

Conclusion:

En terme de conclusion, et après avoir mis en œuvre toutes les étapes méthodologiques nécessaires pour la collecte de donnée au sein de l'entreprise portuaire de Bejaïa (EPB), notre objectif est de suivre et de mettre en œuvre cette méthodologie afin d'interpréter nos résultats qui seront présentés par la suite.

Chapitre II:

**Historique de l'entreprise
portuaire de Bejaia (EPB).**

Introduction:

Dans ce chapitre, on procède à l'identification de l'entreprise portuaire de Bejaia (EPB), en premier, on commence par l'historique de l'EPB, puis les mission et activité de l'EPB, après on passe au infrastructures puis au différentes direction pour enfin conclure par une petite conclusion.

1-Historique de l'EPB:

Le port de Bejaia se trouve au cœur de l'espace méditerranéen, la ville de Bejaïa possède de nombreux sites naturels et vestige historique datant de plus de 10000 ans, ainsi que de nombreux sites archéologiques recelant des objets d'origines remontant à l'époque néolithique.

Le port de Bejaïa aujourd'hui est mi réputé mixte ; hydrocarbures et marchandises générale y sont traités. L'aménagement moderne des superstructures, le développement des infrastructures, l'utilisation des moyens de manutention et de techniques adapte à l'évolution de la technologie des navires et enfin ses outils des gestions modernes, ont fait évoluer le port de Bejaïa depuis le milieu des années 1990 pour être classées aujourd'hui second port d'Algérie.

Le décret n°82-285 du 14 aout 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 disposition 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'officenal des ports (ONP), à la société nationale de manutention(SO.NA.MA)et pour partie à la Compagnie Nationale Algérienne de Navigation(CNAN).

Elle fut dotée par l'état, du patrimoine, des activités, des structures et des moyens détenus par l'ONP, la SO.NA.MA et de l'activité Remorquage, précédemment

dévolue à la CNAN, ainsi que de personnels liés à la gestion et au fonctionnement de celle-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 pourtant 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 Bejaia, entreprise socialiste, est transformée en Entreprise Publique économique, société par action (EPE-SPA) depuis le 15 février 1989, son capital social fut fixé à Dix millions(10.000.000) de dinars algériens par décision du conseil de la planification n°19/SP/DP du 09 novembre 1988. Actuellement, le capital social de l'entreprise a été ramené à 1.700.000.000Da, détenues à 100% par la Société de Gestion des Participations de l'Etat « port », par abréviation « SOGEPORT ».

2- Situation géographique:

Le port de Bejaia est délimité par :

- ✓ Au nord par la route nationale N°9.
- ✓ Au sud par les jetées de fermeture et du large sur une longueur de 2750m.
- ✓ A l'est par la jetée Est.
- ✓ A l'ouest par la zone industrielle de Bejaia.

❖ Mouillage:

Connue pour être l'une des meilleures de la cote algérienne, la rade de Bejaia offre d'excellentes potentialités en matière de production et des fonds propices à un bon mouillage, avec des profondeurs allant de 10m à plus de 20m . Abrisée de tous les vents sauf du nord et à l'Est, la rade est limitée par une ligne imaginaire s'étendant du Cap Carbon au Cap Aokas, Pour les pétroliers la zone de mouillage est située à l'est du chemin d'accès.

❖ **Accès au Port:**

- ✓ La passe principale d'accès est large de 320 m et draguée de 10 à 13.5m. Elle est formée par les deux musoirs du jet.
- ✓ La passe Abdelkader, large de 110m et draguée à 12m.
- ✓ La passe de la Casbah, située entre le vieux port et l'arrière port, sa largeur est de 125m et draguée à 12m.

❖ **Bassins du Port:**

Le Port de Bejaia est constitué de trois bassins :

- ✓ Bassins de l'avant-port : Sa superficie est de 75 hectares et ses profondeurs varient entre 10m et 13.5m. L'avant-port est destiné à traiter les navires pétroliers.
- ✓ Bassins du vieux Port : Sa superficie est de 26 hectares et ses profondeurs de quai varient entre 6 et 8m.
- ✓ Bassins de l'arrière Port : Sa superficie est de 55 hectares et les tirants d'eau varient entre 10m et 12m.

3- Missions et activités de l'EPB :

❖ **Ses Missions:**

La gestion, l'exploitation et le développement du domaine portuaire sont les charges essentielles de la gestion 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 pays.

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.

❖ **Descriptions des services :**

• **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.

• **Le remorquage :**

Il consiste à tirer ou à pousser le navire, pour effectuer les manœuvres d'accostage, de déhalage ou d'appareillage du navire. Il consiste également à effectuer les opérations de convoyage et d'aide dans l'exécution d'autres manœuvres.

• **Le pilotage:**

Il est assuré de jour comme de nuit par la Direction Capitainerie et est obligatoire à l'entrée et à la sortie du navire. Il consiste à assister le commandant dans la conduite de son navire à l'intérieur du port.

• **l'amarrage :**

Il consiste à amarrer ou désamarrer le navire de son poste d'accostage.

❖ **Les opérations de manutention et d'acconage pour les marchandises sont:**

- ✓ 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'aconage 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, ce dernier peut s'étaler jusqu'à 7 h du matin.

D'autres prestations sont également fournies aux navires et aux clients telles que :

- ✓ Enlèvement des déchets des navires et assainissement des postes à quai.
- ✓ Pesage des marchandises (ponts bascules).
- ✓ Location de remorqueurs ou vedettes (pour avitaillement des navires, transport de l'assistance médicale, assistance et sauvetage en haute mer).

4- Les infrastructures et les équipements :

❖ Les infrastructures portuaires :

- ✓ Trois postes spécialisés peuvent recevoir des pétroliers allant jusqu'à 260 m LHT avec un tirant d'eau maximum de 12,8 m.
- ✓ 19 postes à quai d'un tirant d'eau maximum 11,50 pour les navires transporteurs de marchandises divers, d'essences de vrac liquides ou solides, de colis de conteneurs de passages, véhicules ou animaux vivants.
- ✓ Port de pêche abritant des chalutiers et des petits métiers.
- ✓ Mini port de plaisance.
- ✓ Dock flottant pour la réparation navale d'une capacité de 15000 tonnes.

❖ Les principaux équipements:

- ✓ Des grues mobiles sur roues de 40 à 90 tonnes de capacité.
- ✓ Des grues de quais de 15 à 80 tonnes de capacité.
- ✓ Des pelles mécaniques utilisables dans les cales des céréaliers.

- ✓ Deux ponts bascules pour camions et wagons, d'une capacité de 60 à 100 tonnes.
- ✓ Des bennes preneuses.
- ✓ Des chariots élévateurs à 2,5 à 28 tonnes de capacité de levage.
- ✓ Quatre steaker de 36 à 45 tonnes pour le traitement des conteneurs.
- ✓ Quatre tracteurs RoRo et remorques.
- ✓ Equipement de lutte anti-pollution (barrage anti-pollution d'une largeur de 900m, dispersant marin, laboratoire spécialisé.....etc).
- ✓ Pompes à grains (250 tonnes/heure).

❖ **Marché et Hinterland¹:**

L'hinterland direct du port de Bejaia, qui s'étend sur un rayon de 250 Km, compte un peuples de 12 millions d'habitants, répartis sur 10 wilayas tes ou départements. C'est la zone la plus dense en matière de branches d'activités économiques, tant industrielles que commerciales, et plusieurs projets d'envergures nationales sont en cours de réalisation ou projetées dans le cadre d'un plan national global de développement.

L'hinterland segmenté en trois zones principales, la zone de l'Algérois, la zone des Hauts plateaux et la zone de la SOUMMAM, compte plusieurs zones industrielles et zones d'activité dont les plus importantes sont : les zones de Rouiba, Réghaia et Corso dans le segment de l'Algérois, les zones industrielles de Sétif, El- Eulma, M'sila et BorjBouArréridj dans le segment des hauts plateaux et les zones industrielles d'Akbou, d'El Kseur, etde Bejaïa dans le segment de la SOUMMAM. L'espace portuaire est structuré autour d'éléments d'envergure : infrastructures portuaires (terminaux, quais, infrastructures industrielles), stockage, énergie, tissu industriel et zones à vocation d'accueil d'entreprises industrielles (CEVITAL, OAIC, COGB,...).

Les critères de segmentation du marché du port sont les suivants :

¹ Le Port de Bejaïa dessert un hinterland important et très vaste. La ville et le port de Bejaïa disposent de ce faitde dessertes routières reliant l'ensemble des villes du pays, de voies ferroviaires et d'un aéroport international.

- ✓ Typologie Produit.
- ✓ Typologie Client.
- ✓ Zone géographique.

L'hinterland se sont les différents ports d'Algérie avec lesquels le port de Bejaia travail à titre d'exemple le port d'Annaba, port de Djendjen, le port d'Alger,...etc.

❖ **Typologie produit :**

Deux segments sont identifiés:

1. **Selon la nature de la marchandise.**
2. **Selon les types de navires :** Plusieurs types de navires transitent par le port de Bejaïa et cela peut nécessiter la spécialisation:

Différents types de marchandises transitent par le port de Bejaïa, la diversité de ces produits implique nécessairement une adaptation des moyens d'exploitation pour répondre aux exigences techniques et améliorer les conditions de traitement des marchandises. La segmentation peut alors se faire selon la nature de la marchandise (conteneurs, céréales,bois, produits ferreux, produits divers, produits pétroliers, matériaux de construction,...)des postes à quai. (Pétroliers, porte-conteneurs, céréaliers, RO/RO,...)

❖ **Typologie des clients :**

De par sa position géographique et son label qualité, l'Entreprise Portuaire de Bejaïa détient un portefeuille client composé de :

- ✓ Consignataires agissant pour le compte d'armateurs nationaux et étrangers pour les lignes régulières, le tramping et le transport d'hydrocarbures.
- ✓ Transitaires représentant les opérateurs économiques dans les opérations d'import/export.
- ✓ Chargeurs et réceptionnaires de marchandises générales.
- ✓ Industriels opérant dans divers secteurs d'activité implantés au niveau du port et sur le territoire national.
- ✓ Passagers sur la ligne Bejaïa/Marseille.
- ✓ Commandants de navires en escale au port.

Le marché peut être segmenté en trois zones principales qui constituent l'hinterland immédiat du port : la zone de l'Algérois, la zone des Hauts plateaux et la zone de la SOUMMAM.

5- Présentation des différentes structures de l'EPB :

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

5-1- Directions opérationnelles :

Il s'agit des structures qui prennent en charge les activités sur le terrain et qui ont une relation directe avec les clients.

❖ Direction manutention et acconage (DMA):

Elle est chargée de prévoir, organiser, coordonner et contrôler l'ensemble des actions de manutention et d'acconage liées à l'exploitation du port. Elle abrite les départements suivants :

❖ **Manutention:** elle comprend les opérations d'embarquement, d'arrimage, de désarrimage et de débarquement de marchandises, ainsi que les opérations de mise et de reprise des marchandises sous hangar, sur terre-plein et magasins.

La manutention est assurée par un personnel formé dans le domaine. Elle est opérationnelle de jour comme de nuit, répartie en deux *shifts* (période de travail d'une équipe) de 6h à 19h avec un troisième *shift* opérationnel qui s'étale entre 19h et 01h du matin. Pour cas exceptionnels, ce dernier peut s'étaler jusqu'à 7h du matin.

❖ Acconage :

- Pour les marchandises:

- ✓ La réception des marchandises.
- ✓ Le transfert vers les aires d'entreposage des marchandises.
- ✓ La préservation ou la garde des marchandises sur terre-plein ou hangar.
- ✓ Marquage des lots de marchandises.
- ✓ Livraison aux clients.

- Pour le service:

Rassembler toutes les informations relatives à l'évaluation du traitement des navires à quai et l'estimation de leur temps de sortie ainsi que la disponibilité des terres pleins, et hangars pour le stockage.

Participer lors de la Conférence de Placement des Navires (CPN) aux décisions d'entrée des navires et recueillir les commandes des clients (équipes et engins) pour le traitement de leurs navires.

❖ DIRECTION LOGISTIQUE (DL) :

Son objectif principal est d'enrichir l'organisation de l'entreprise, et parmi les facteurs qui ont motivés sa création c'est d'assurer des prestations à même de répondre à ses objectifs et aux soucis de la clientèle en offrant une meilleure qualité de service, dans les meilleurs délais et à moindre coût, donc elle est chargée d'assurer :

- ✓ Le développement d'une stratégie globale de survie axée sur : la diversification, la spécialisation et la différenciation.
- ✓ L'option de filialisation et de développement de nouvelles prestations et de nouveaux métiers.
- ✓ La spécialisation des métiers et la gestion par terminaux.
- ✓ La modernisation du matériel et l'introduction de nouvelles technologies (manutention et pointage portuaire, ...).
- ✓ La modernisation des procédés de gestion portuaire.
- ✓ Un système de management incluant les trois volets : qualité, environnement et santé et sécurité au travail.

Elle assure également :

- ✓ L'approvisionnement en pièces de rechange.
- ✓ La maintenance des équipements.
- ✓ La planification des affectations.

Dorénavant cette direction va englober le service engins et grues, issu de la direction manutention et acconage, le département maintenance et le département approvisionnement issus de la direction domaine et développement.

Cette nouvelle forme permettra aux autorités portuaires de jouer leur rôle d'autorité publique au même titre que les institutions d'Etat avec lesquelles elles ont une relation directe.

❖ **DIRECTION DOMAINE ET DEVELOPPEMENT (DDD) :**

Elle a pour tâches :

- ✓ L'amodiation et location de terre-pleins, hangar, bureaux, immeubles, installations et terrains à usage industriel ou commercial.
- ✓ L'enlèvement des déchets des navires et assainissement des postes à quai.
- ✓ Le pesage des marchandises (pont bascule).
- ✓ L'avitaillement des navires en eau potable.

❖ **DIRECTION CAPITAINERIE (DCS) :**

Elle est chargée 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 les fonctions suivantes :

- ✓ **Pilotage**: La mise à disposition d'un pilote pour assister ou guider le commandant du navire dans les manœuvres d'entrée, de sortie. Cette activité s'accompagne généralement de pilotins, de canots et de remorqueurs.
- ✓ **Amarrage**: Cette appellation englobe l'amarrage et le désamarrage d'un navire, l'amarrage consiste à attacher et fixer le navire à quai une fois accosté pour le sécuriser, cette opération se fait à l'aide d'un cordage spécifique du navire.
- ✓ **Accostage** : Le port met à la disposition de ces clients des quais d'accostage en fonction des caractéristiques techniques du navire à recevoir.

❖ **DIRECTION REMORQUAGE (DR) :**

Elle est chargée d'assister le pilote du navire lors de son entrée et de sa sortie du quai. Son activité consiste essentiellement à remorquer les navires entrants et sortants, ainsi que la maintenance des remorqueurs. Les prestations sont :

- ✓ Le remorquage portuaire.
- ✓ Le remorquage hauturier (haute mer).
- ✓ Le sauvetage en mer.

5-2- Directions fonctionnelles :

Il s'agit des structures de soutien aux structures opérationnelles.

❖ **DIRECTION GENERALE (DG) :**

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

❖ **DIRECTION DU MANAGEMENT INTEGRE (DMI) :**

Elle est chargée de :

- ✓ La mise en œuvre, le maintien et l'amélioration continue du Système de Management Intégré (plans projets et indicateurs de mesure).
- ✓ L'animation et la coordination de toutes les activités des structures dans le domaine QHSE.
- ✓ La contribution active à l'instauration et au développement d'une culture HSE au sein de l'entreprise et de la communauté portuaire.
- ✓ La contribution dans des actions de sensibilisation et de formation à la prévention des risques de pollution, à la protection de l'environnement, la santé des travailleurs et à l'intervention d'urgence.

❖ **DIRECTION FINANCES ET COMPTABILITE (DFC) :**

Elle est chargée 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).

❖ **DIRECTION RESSOURCES HUMAINES (DRH) :**

Elle est chargée 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 règlements sociaux. Elle assure les tâches suivantes :

- ✓ La mise en œuvre de la politique de rémunération, de recrutement et de la formation du personnel.
- ✓ La gestion des carrières du personnel (fichier).
- ✓ La gestion des moyens généraux (achats courants, parc automobile, assurances,...etc).

Elle est composée de trois (03) départements :

- **Département Ressources Humaines et Développement:** il se compose de quatre services qui sont les suivants :

❖ **Service Personnel** : il a pour missions de - Sélectionner et recruter (élaboration et de la mise en œuvre du plan de recrutement) :

- ✓ Etablir les contrats de travail.
- ✓ Gérer les dossiers administratifs.
- ✓ Suivre les temps de travail.
- ✓ Gérer les effectifs.
- ✓ Gérer les congés.
- ✓ Gérer les mesures disciplinaires.
- ✓ Etablir les décisions de carrières.

❖ **Service Formation** : Il a pour missions de :

- ✓ Recenser les besoins de formation.
- ✓ Elaborer et mettre en œuvre le plan de formation de l'entreprise.
- ✓ Suivre les actions de formation.
- ✓ Actualiser les fichiers formateurs.
- ✓ Gérer les stagiaires et les apprentis.

❖ **Service Paie** : Il a pour missions de :

- ✓ Rétribuer en maintenant l'équité salariale à travers le système de performance, de stimulation, intéressement, primes et indemnités.
- ✓ Tirer les documents de paie (fiches de paie, journal de paie, états pour les déclarations sociales).
- ✓ Contrôler les éléments de paie.
- ✓ Redresser les erreurs éventuelles.

❖ **Service Gestion des Carrières** : Il a pour missions de :

- ✓ Rendre motivante l'évolution au sein de l'entreprise à travers des gains salariaux intéressants.
- ✓ Optimiser et rationaliser les ressources humaines de l'entreprise grâce à une gestion adéquate des affectations et des potentialités individuelles.
- ✓ Instaurer un mécanisme d'avancement, pour éviter la stagnation et la déperdition de compétences spécifiques à une fonction.
- ✓ Faire fonctionner le système d'avancement au mérite comme un levier de motivation et d'émulation du personnel.

❖ **Département Affaires Générales** : celui-ci comporte un seul service celui des moyens généraux, répartis en section achats (logistique et la gestion du magasin), section transport (gestion du parc autos).

Ce département a pour missions de :

- ✓ Mettre à disposition des services, des produits et des locaux conformes.
- ✓ Assurer la gestion des différentes prestations.

❖ **Département Qualité de Vie au Travail** : comporte un centre médical et deux services qui sont :

- **Centre de la Médecine du Travail (CMT)** :

Il a pour missions de :

- ✓ Assurer des visites d'embauches ainsi que des visites périodiques ainsi que leurs suivis par le Médecin de l'entreprise.
- ✓ Assurer la mise à disposition et la protection du personnel.

- **Service Prestations Sociales :**

Il s'occupe de la déclaration des employés à l'organisme externe CNAS. Il gère le dépôt de leurs arrêts de travail ainsi que leurs mises à la retraite, d'une part. D'autre part, il assure la gestion administrative des prestations sociales.

- **Service œuvres sociales :**

Il a pour missions de :

- ✓ Mettre à disposition des outils et des moyens pour préserver le climat social.
- ✓ Consolider la relation du partenariat entre l'employeur, les représentants et les salariés.

La Direction des Ressources Humaines dispose aussi d'un "Centre d'archives" dans lequel sont conservés tous les documents de l'entreprise selon un calendrier périodique pour une durée bien déterminée. Tout document a une durée de conservation. Au-delà de cette période, l'entreprise procède à la destruction de ces documents, leur transfert à la Wilaya, ou même au centre d'archives national d'Alger.

Une "Cellule Communication Interne" joue un rôle important au niveau de l'entreprise, elle dépend de la DRH, qui a pour missions d'informer, diffuser et communiquer l'information relative à la vie de l'entreprise. Faire adhérer et impliquer tous les partenaires aux projets de l'entreprise est l'une des missions principale.

❖ **La politique des ressources humaine :**

Nous avons dû aujourd'hui, nous interroger sur les principaux aspects de nos activités, de nos missions en ressources humaines. En effet le diagnostic des fonctions de la direction des ressources humaines, nous donne une compréhension approfondie de nos besoins et défis, cela a impliqué des choix hautement stratégiques en termes de ressources humaines, qui nous oblige à mettre en place des méthodes de travail d'une grande souplesse, nous permettant de répondre de

façon plus réactive et efficace aux nécessités de la direction générale, des structures et des travailleurs.

Le capital humain devenant, de toute évidence, de plus en plus important, les ressources humaines jouent de ce fait un rôle essentiel dans la conception et la mise en œuvre de stratégies des ressources humaines par une gestion participative, ayant un impact sur les résultats financiers ainsi que sur la réputation et l'efficacité globale de l'entreprise.

La direction des ressources humaines étant « prestataire de services », se doit d'apporter une valeur ajoutée à ses clients internes et externes et à ses partenaires sociaux. Sa gestion doit être orientée clients internes.

❖ **La politique de l'EPB :**

La politique de l'EPB englobe des orientations opérationnelles qui permettront la transition vers le capital humain en identifiant clairement les leviers d'évolution, pour ce faire, la gestion se doit d'être participative. Elle s'organise autour de l'autonomie pour donner à chaque collaborateur une grande liberté d'actions, et autour de l'implication des structures.

Le niveau professionnel de chaque travailleur fera l'objet d'une attention particulière, afin de lui donner les moyens de répondre aux besoins et aux exigences de son poste ainsi qu'aux objectifs de l'entreprise. Nous nous engageons à reconnaître les compétences et à valoriser le développement individuel et collectif.

Conclusion:

Dans ce chapitre nous avons présenté l'ensemble des informations concernant l'entreprise portuaire de Bejaia.

Chapitre III:
Les conditions de
travail

Introduction:

Dans toute entreprise les conditions de travail ont des aspects très importants qu'on ne doit pas négliger, cela afin de préserver la santé des salariés pour garantir un bon rendement au travail. Dans ce chapitre nous allons présenter quelques généralités par rapport au conditions de travail, Historique des conditions de travail ,les directions,Les champs des conditions de travail ,puis les organismes intervenants dans l'améliorations de celles-ci, puis l'importance de l'amélioration des conditions,arrivons aux conséquence des mauvaises conditions de travail, enfin une conclusion

1-Les conditions de travail :

H.SAVALLE : a donné une définition aux conditions de travail qui contient trois éléments en interaction « les conditions intrinsèques du travail liée directement aux structures et aux processus mis en œuvre dans la réalisation d'un travail particulier. Elles associent des dispositifs statutaires en tenant la relation du salarié à son travail ; l'environnement global du travail ». ¹

On entend le plus souvent des conditions de travail, l'ensemble des caractéristiques matériels et réglementaires qui définissent le contexte du travail, il importe toutefois distinguer entre, d'une part les conditions et le contenu du travail et de l'autre part les conditions d'emploi.

Les conditions du travail et de vie au travail, sont déterminées par des conditions matérielles (bruit, lumière, chaleur, humidité...etc), physiques(postures, gestion de rythme...etc), réglementaires (durée de travail, aménagement du temps, la sécurité,...etc) et commodité(cantine, transport, service socioculturel...etc)

Le contenu du travail précis la nature des tâches, des postes, des fonctions, des spécialités, et des polyvalences, confier au salariés, il indique les modèles des organisations individuels ou de groupe, l'étendu des responsabilités, les possibilités de coopération et de communication, de degré d'initiation et de délégation...etc.

¹Jean pierre CITEAU, **gestion des ressources humaines**, 2^e édition, ArmondColin,Paris, 1997,p168

Les conditions d'emploi concurrent le mode de reconnaissance de travail de sa performance au sein de l'entreprise, elles concernent la prise en compte des qualités du travail de l'acquisition de l'expérience, de la fidélité, du personnel, de son assiduité et ses capacités d'évolution...etc.

2-Historique des conditions de travail :

Plusieurs causes en fait naître le thème des conditions de travail, suite aux mauvaises conditions de vie dans l'entreprise ce qui a provoqué des différentes révoltes, les grandes grèves des ouvriers spécialisés, l'absentéisme croissant et les divers manifestations à l'égard du travail industriel par les entreprises se sont retrouvés dans l'inquiétude et l'obligation de réagir pour améliorer les conditions de travail².

- ✓ Entre 1955 et 1975 vingt années marquées par une forte croissance et par une modernisation de l'outil industriel. Le taux d'accident de travail diminue d'une tierce grâce à ses progrès.
Deux concepts ont pu s'imposer à partir des années 1970:l'amélioration des conditions de travail et la promotion de la sécurité intégrée.
- ✓ En1973 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 6 décembre 1976 pose le principe de l'intégration de la prévention des risques professionnels à l'ensemble des situations de travail : locaux de travail machines, appareils produits utilisés, mais également formation pratique à la sécurité de chaque salairea son poste de travail.
- ✓ La loi du 23 décembre 1982 crée le comité d'hygiène, de la sécurité et représentative du personnel aux compétences élargies, qui remplace les anciens CHS la loi permet également aux salariés de se retirer d'une

²ROUSTANG (Guy), **Le travail autrement**, édition Bourdas,1982, p66

situation de travail présentant un danger grave et imminent pour leurs vies et leurs santé.

3-Les directions des conditions de travail :

L'action concernant les conditions de travail, se développe dans trois directions l'ergonomie, l'organisation de travail et la sécurité.

3-1-L'ergonomie :

« C'est une étude multidisciplinaire du travail humain, pour remédier à : l'inadaptation industrielles, limiter les atteintes à la santé physique ou mentale et réduire la fatigue professionnelle »³.

Elle a aussi pour définition, l'étude quantitative et qualitative du travail dans l'entreprise visant à améliorer les conditions de travail et accroître la productivité, mais aussi une meilleure adaptation entre une fonction, un matériel et son utilisateur. Elle vise en premier lieu à résoudre des cas, à surmonter des difficultés à éviter des dégâts pour la santé des travailleurs ou pour la production.

Dont les grilles d'analyses ont été élaborées pour établir un diagnostic des n ce travail qui porte sur :

3-1-1- Les conditions d'ambiance physique de travail :

Elles regroupent notamment :

- **Les conditions d'ambiance sonore:** L'exposition des travailleurs aux bruits, aux perceptions de signaux auditifs...
- **Les conditions d'ambiance thermique:** Quand le travailleur est exposé au froid, chaleur et aux courants d'air....
- **Les conditions d'ambiance visuelles:** Cette dernière est l'une des conditions essentielles d'un travail efficace, qui est la possibilité de voir l'extérieur et d'avoir la lumière naturelle⁴.

³Gravitz M. **Lexique des sciences humaines**, 7^{ème} ed, édition Dalloz, Paris, 1999.

⁴Citeau. JM. **Gestion des ressources humaines**, (principes généraux). 2^{ème} édition, Armand colin, Paris, 1997, P 207.

A côté ces condition, on peut parler aussi de condition d'hygiène atmosphérique (qualité de l'air), le rayonnement (expositions ou onde), l'état de salle, l'état général de l'espace de travail.

3-1-2- La charge physique et la charge mentale :

L'ouvrier quel que soit le poste qu'il occupe, il peut ressentir une fatigue Physique ou mentale.

A/ La charge physique :

Ce sont les différents gestes effectués par un travailleur effectuant son travail, pour observer ses efforts physique, il se fait de jeter les yeux sur un chantier pour voir le nombre de postures incommodes et inadaptés liées aux interventions du maçon, de carreleur de charpentier ou de l'électricien, ses charge physique procède habituellement par décomposition en terme de charges dynamique charge statique ou posturales.

- **La charge dynamique:** Consiste à répéter le différent type d'efforts développés au cours du travail par le travailleur, en notant la durée et la fréquence de ceux-ci selon les méthodes ,l'estimation s'effectue directement sous forme de cotation ou bien indirectement⁵.
- **La charge posturale:** Il s'agit de répéter par l'observation des différentes position prises par les travailleurs durant le travail en tenant compte ici aussi de leur durée et de fréquence, il faut y ajouter les justes qui les accompagnent extension des bras devant, en hauteur, relation des bustes.

B/ La charge mentale:

Il n'existe pas des normes et des méthodes exactes de définition et d'évaluation de la charge mentale, malgré la diversité des études réalisées sur cette dernière, mais on peut la définir comme toute activité du travail qui implique une réflexion mentale plus ou moins complexe.

On a plusieurs indices qui peuvent attirer l'attention et être l'occasion d'effectuer une évaluation de la charge mentale tel que : la fatigue, la détérioration des

⁵Cadin L, et autres. **Gestion des ressources humaines**. Paris, 1997,P 124

performances, l'augmentation des rebuts, un niveau élevé d'absentéisme ou la rotation des tâches etc.

L'utilisation de ces grilles, présente bien des avantages elles obligent à faire une investigation plus large et plus complète possible des ressources d'activités.

3-2- L'organisation du travail :

L'amélioration de la condition de travail, ne doit pas se limiter sur les aspects physiques et celle de l'environnement immédiat et travail, mais elle doit toucher le contenu de travail.

A partir de ce principe on veut donc développer de nouveaux modes d'organisation du travail, qui ont tous pour conséquence de mettre à mal la notion de poste de travail individuel et de promouvoir contrairement l'idée de collectif de travail¹, à partir de la critique de l'organisation scientifique du travail, de nouvelles formes de d'organisation de travail ont été expérimentées et les formules proposées sont :

A / La rotation :

Elle consiste à faire tourner les ouvriers sur les différents postes, cette méthode fait alterner la fatigue visuelle avec la fatigue physique⁶.

B / La polyvalence et la plurivalence :

C'est la capacité à effectuer plusieurs tâches, on a à tenir plusieurs postes de travail autorisant une plus grande plasticité dans les affectations du personnel⁷.

C'est quoi un poste polyvalent et un poste plurivalent ?

-Les postes polyvalents :

Sont ceux sur lesquels le salarié change de tâches, en utilisant des modes opératoires différents. La responsabilité qu'il assume ne sont en elles-mêmes pas supérieures mais il doit faire preuve d'une adaptation plus grande, l'exercice d'un poste polyvalent nécessite généralement une formation formelle aux différentes tâches à assurer⁸.

⁶Citeau. JM. Op-cite. P 210.

⁷Cadin L, et autres. Op-cite P 210

⁸ Dimitri WEISS, **ressources humaine**, 3^{ème} édition, édition d'organisation, Paris 2005, P 481.

-Les postes polyvalents :

Sont ceux sur lesquels le salarié change de tâche selon un système fixé par la hiérarchie ou établi par lui, il utilise une gamme d'outil ou d'équipements plus variés. Ces modes opératoires sont identiques ou très voisins et donc une formation formelle n'est pas en générale nécessaire pour l'y préparer⁹.

C/ l'enrichissement :

L'enrichissement de la tâche consiste à donner plus de responsabilité à l'opération en lui confiant des tâches plus qualifiées¹⁰.

C'est quoi un poste enrichis ?

-Les postes enrichis :

Sont ceux dont on a augmenté la complexité, soit en y incorporant des activités en amont au en aval, dans le cadre d'un processus de recomposition plus globale du processus du travail, soit en élevant le niveau de responsabilité et d'auto aussi plus de parts¹¹.

D/ l'élargissement :

Consiste en une recomposition partielle d'opération parcellisée.

E/ le groupe de production :

Il s'agit-là des nombreuses formes de travail en groupe ou équipe de production qui s'est développée au confluent de deux influences :

- ✓ Une exigence générale de flexibilité en impliquant des salariés capable de s'adapter à des conditions techniques et économiques changeantes. **Les ressources humaines**
- ✓ Un souci, plus inégalement répartis de créer des conditions de travail plus satisfaisantes pour les salariés en termes d'autonomie, d'interaction avec d'autre et de compréhension du sens de leur action¹²

⁹ Dimitri WEISS, **ressources humaine**, 3^{eme} édition, édition d'organisation, Paris 2005, P 481..

¹⁰ Citeau. JM. Op-cite.P210

¹¹ Dimitri W .Op-cite.P482

¹² Ibid. P483.

F/l'empowerment:

C'est une notion difficile à traduire : to empower, c'est donner les pleins pouvoir pour faire et d'avoir recours à l'initiative du salarié, et personnel est responsabilisé et motivé¹³.

3-3-la sécurité :

La gestion de la sécurité est l'ensemble des procédures scientifique humaines et technique, financières et juridique mises en œuvre dans le but de réduire le risque d'un système (entreprise) et d'assurer sa sécurité c'est-à-dire l'éliminer et de réduire les circonstances susceptibles d'occasionner soit des accidents où atteinte au personnel, soit dégradation ou prétende ben ou de produit.

L'ultime objectif de n'importe quel système de gestion de sécurité est d'influencer et de gérer le comportement des individus, prévenir et contrôler les dangers dans la conception et l'opération des activités de l'entreprise, Autrement dit : La sécurité représente un vaste système de mesure technique médicale et organisationnelle destinées à sauvegarder la vie et la santé destravailleurs¹⁴.

4- les quatre champs de conditions de travail :

Les conditions de travail contiennent quatre champs qui sont complètement.

4-1-les conditions physiques du travail :

Contiennent la condition d'hygiène et de sécurité, ce sont les premiers reconnus dans le monde de travail.

4-2- les conditions mentales du travail :

Présentent la préoccupation principale des psychologues, ces derniers se transforment et génèrent de nouveaux risques.

4-3-les conditions psychosociales du travail :

Sont reconnues récemment comme condition de travail.

¹³Citeau .J M. Op-cite. P211

¹⁴ Dimitri Weiss. Op –cite. P35.

4-4-les horaires de travail :

Constituent une dimension transversale des conditions du travail, mais plus largement aussi de la qualité de la vie. Ces horaires qui présentent, s'allègent et se diversifient sans vraiment s'améliorer, modèlent non seulement le travail mais aussi et plus encore¹⁵.

5-Les organismes intervenants dans l'amélioration des conditions de travail :

Pour l'amélioration des conditions de travail on trouve plusieurs organismes qui investissent et on trouve parmi eux :

5-1- Comité d'hygiène et de sécurité et des conditions de travail:

Constitué dans tous les établissements occupant au moins 50 salariés, le CHSCT a pour mission de contribuer à la protection de la santé et de la sécurité des salariés ainsi qu'à l'amélioration des conditions de travail. Composé notamment d'une délégation du personnel, le CHSCT dispose d'un certain nombre de moyens pour mener bien sa mission (information, recours à un expert, etc...) et les représentants du personnel, d'un crédit d'heures et d'une protection contre le licenciement, ses moyens sont renforcés dans les entreprises à haut risque industriel¹⁶.

5-2-L'agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail :

Le réseau ANACT 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 et à son organisation.

¹⁵Jardillier P. **Les conditions de travail.** 3^{ème} édition, PUF, 1993, P4.

¹⁶<http://www.Travail.Gouv.Fr/dossier/santé-au-travail/prévention-risque-professionnels> consulté le 15/05/2018 à 17 :50

Le réseau ANACT encourage les entreprises à placer le travail au même niveau que les autres déterminants économiques (produits, marchés, technologies...) et privilégie la participation de tous les acteurs de l'entreprise (direction, encadrement, salariés) aux projets de développement.

Son programme d'activité est défini dans un contrat de progrès signé avec l'état.

5-3-La commission d'hygiène et de sécurité :

Cette commission intervient dans les domaines de prévention des risques professionnels, et de formation du personnel ; sa mission est de participer à l'élaboration de la politique générale en matière d'hygiène et de sécurité, de réunir toute information et documentation contribuant au renforcement de l'hygiène et de la sécurité, d'organiser séminaires, rencontres et stages, de rassembler et d'établir des statistiques sur les accidents de travail et les maladies professionnelles.

En matière de prévention des risques professionnels, la commission s'assure de l'application des prescriptions légales, elle intervient pour le choix et l'adaptation du matériel, de l'appareillage et de l'outillage nécessaires, elle procède à une enquête lors d'un accident de travail et établit une fiche de renseignements, à ce titre, qu'elle communique à l'inspecteur du travail.

En matière de formation du personnel, la commission organise l'instruction des équipes de secourisme, d'incendie et de sauvetage ; elle informe les nouveaux recrutés des dispositions d'hygiène et de sécurité et fait, à la direction, les recommandations sur tout problème concernant l'hygiène, la sécurité et la médecine du travail.

5-4-le Syndicat :

Est une association de personnes exerçant ou ayant exercé une même profession ou des métiers similaires. Son objectif est la défense des droits et des intérêts professionnels, matériels et moraux tant collectifs qu'individuel de ses membres .Il peut négocier et signer des contrats collectifs tels que les conventions collectives

ou les accords collectifs. Un syndicat peut regrouper soit des employeurs soit des salariés.

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

La survie de l'entreprise et sa bonne santé économique dépendent essentiellement de trois facteurs : son aptitude de bonne gestion, sa compétence dans son domaine d'activité et sa capacité créer et entretenir un bon climat social .Il est inutile que l'entreprise soi compétente dans les deux premiers cas, si elle ne prend pas en considération le troisième cas, l'entreprise doit offrir des conditions de travail acceptables au mieux attrayantes pour ces salariés¹⁷.

L'apparition du thème des conditions du travail vas nous permettre de s'intéresser aux travailleur, à ce qu'il devient pour son travail qu'à par sa production. Il est temps de refuser une augmentation de la production qui se fait au dépend de la santé et des possibilités de développement personnel et culturel¹⁸.

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

L'amélioration des conditions de travail est devenue un élément de compétitivité industrielle et sachant bien que l'amélioration des conditions de travail pourrait avoir un effet bénéfique sur le conflit des travailleurs sans avoir un effet direct sur le rendement. Les travailleur soumis à des mauvaise condition de travail vont le faire payer très cher aux entreprises en exigeant des salaire très élevé ou bien par

¹⁷Piganiol C. Op-cite. P11.

¹⁸Roustang Guy. Op-cite. P73

des comportements couteux, il y'a lieu à signaler que la réduction de la durée hebdomadaire du travail entraine un accroissement de la productivité et que la qualité du produit s'améliore quand la durée du travail diminue . Et dans le cas où l'entreprise ne peut pas améliorer la condition de travail, les deux parties peuvent nouer une collaboration saine par un système de don partiel et de contre donc, à chaque fois que l'employeur augmente le salaire de ses travailleurs, ses derniers offriront une production très élevée¹⁹.

7-Les conséquences de mauvaises conditions de travail :

De nombreuses professions sont exposées à des agents biologiques capables de provoquer une infection, une allergie ou une intoxication.

Les travailleurs sont exposés 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 à pied long ou fréquents, station debout prolongée qui enchaines 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 lourds, 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 subit 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).

Conclusion :

¹⁹Amadiou Jean François. **Organisation et travail, Coopération, conflit et marchandage**. Edition Vuibert, Paris,1993, P 88

Dans ce chapitre nous avons parlé sur les conditions de travail et son environnement pour enfin arriver à les améliorer au profit des salarié et de l'entreprise aussi.

Chapitre IV:

La performance au travail

Introduction:

Le concept de performance individuelle au travail¹ est particulièrement étudié dans les travaux de gestion des ressources humaines, de comportement organisationnel et de psychologie organisationnelle/industrielle, sans pour autant être clairement défini, conceptualisé et sans pour autant produire des résultats empiriques exploitables.

Ce présent chapitre de la partie théorique se focalise sur les généralités de la performance au milieu de travail, elle explique d'avantage cette notion, puis les huit dimensions de la performance d'après Campbell, les composants, ces déterminant(motivation, satisfaction, la compétence professionnelles et implication), les type de performance, puis la qualité de vie et de bien-être pour arriver à la santé au travail pour enfin conclure par une petite conclusion.

1-La notion de la performance:

La performance est un concept qui est difficile à définir de façon précise. Selon la majorité des écrits consultés, il existe plusieurs définitions conceptuellement acceptable mais distinctive de la performance selon le domaine touché et le contexte d'utilisation. Comme le souligne saucier : « la notion de la performance doit être précise à chaque fois que l'on veut l'utiliser ».¹

Motowildo définit la performance individuelle comme : «La performance au travail est définie comme la valeur totale attendue par l'organisation des épisodes de comportements discrets qu'exerce un individu pendant une période de temps donnée ».²

Cette définition conceptuelle sous-tend plusieurs propositions importantes. En premier lieu, la performance individuelle représente un ensemble agrégé de comportements discrets que l'individu déploie sur différentes périodes de temps

¹VOYER Pierre, *Tableaux de bord de gestion et indicateurs de performance*, éd presse université de Québec, Canada, 2009, P84.

² CHARBONNIER Audrey et autres, *Vers une mesure de la performance contextuelle au travail de l'individu*, étude exploratoire à l'université de Toulouse, p2.

les épisodes de comportement (réalisation d'objectifs fixés, habileté dans les tâches, etc).

En second lieu, la performance individuelle se réfère à des comportements que l'organisation valorise et qu'elle attend de ses employés. Ainsi, cette définition sous- tend que l'individu peut être très performant sur certaines actions et moins sur d'autres, mais également, que sa performance peut fluctuer au cours du temps. Mais à tout moment, on pourra évaluer l'ensemble de ces comportements, afin de produire une évaluation globale de la performance de l'individu.

2-Les huit dimensions comportementales de la performance au travail selon le modèle multifactoriel de campbell(1990):

- Les compétences dans les tâches spécifiques à l'emploi : il s'agit des capacités développées par l'individu à maîtriser les tâches relevant des exigences techniques fondamentales attachées à un emploi et qui lui sont spécifiques (maîtrise des compétences propres à un emploi et que l'on retrouve peu ou pas dans d'autres emplois de l'entreprise).
- Les compétences dans les tâches non spécifiques à l'emploi: il s'agit des capacités développées par l'individu à maîtriser les tâches exigées dans un grand nombre d'emplois de l'organisation. Cette aptitude relève des compétences à la polyvalence, à l'adaptabilité.
- La communication écrite et orale : il s'agit de la capacité à communiquer clairement et efficacement (entraîner la confiance et l'intérêt du récepteur).
- Les efforts au travail : il s'agit de la qualité d'engagement dans l'effort de l'individu et de sa motivation à réaliser son travail, avec énergie, en déployant des efforts intenses et persistants.
- Le maintien d'une discipline personnelle : la qualité d'auto discipline renvoie à l'aptitude à éviter les comportements négatifs tels que l'abus d'alcool ou de drogue, l'infraction aux règles internes, à l'absentéisme.
- La facilitation de la performance de l'équipe et des collègues: cette qualité relève de l'aptitude d'une personne à soutenir, aider, et développer les collègues

et à concourir à l'unité de l'équipe en contribuant à son fonctionnement collectif.³

- **Superviser** : il s'agit de l'aptitude à influencer les personnes subordonnées par des interactions en face à face. Cette compétence relève des qualités de leader exprimées par l'individu, observées dans son art de manager une équipe.
- **Manager et administrer** : il s'agit de l'aptitude à maîtriser les tâches d'allocation des ressources, d'organisation, de contrôle de l'efficacité d'une équipe (contrôle et suivi des objectifs, de l'application des règles) et de développement d'un service (accroître les ressources humaines, financières, matérielles).

3- Les composants de la performance :

A court ou moyen terme la performance s'apprécie toujours à deux niveaux :

3-1-L'efficacité :

C'est-à-dire le degré d'atteinte des objectifs par exemple, c'est l'appréciation périodique de la performance d'un cadre définie à travers le niveau d'atteinte des 3 ou 5 objectifs qui lui ont été désignés, en fin de période ou bien le respect des étapes et des engagements d'un programme de formation ou d'une cible de variation des frais de personnel. Plus largement, la notion de performance sociale en terme d'efficacité peut être définie comme l'intensité avec laquelle chaque salarié adhère et collabore aux propos et aux moyens de l'organisation.

3-2-L'efficience :

Que est le rapport entre les résultats obtenus et les moyens mis en œuvre pour les obtenir, En effet, quel que soit le type d'organisation considéré, la définition de la performance en termes d'efficience est toujours la même, il s'agit. Comme en mécanique ou en gestion financière, de rapporter les efforts consentis aux résultats quantifiables qu'ils ont permis d'obtenir, c'est par exemple la mesure de la productivité définie comme les résultats obtenus par un homme, un groupe ou une équipe...par rapport aux moyens en temps ou en coût mis en œuvre pour les

³BRIGUITTE Charles-Pauvres et autres, **les déterminants psychologiques de la performance au travail**, un bilan des connaissances et proposition de voies de recherches, note 436(06-9) septembre 2006, p4.

obtenir (avoir les défiions et les calculs et productivité mise en œuvre dans l'exemple plus avant)Il est parfois nécessaire d'ajouter un troisième niveau d'appréciation de la performance.

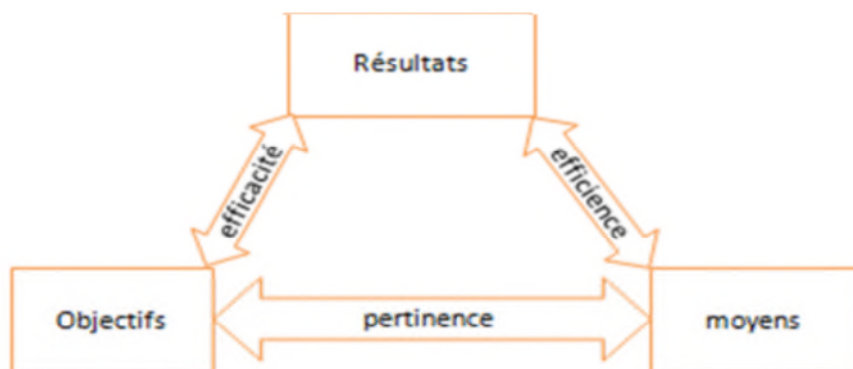
3-3-La pertinence :

La pertinence traduit l'alignement stratégique de la performance c'est-à dire que les résultats obtenus soient bien conformes aux objectifs stratégiques pour suivis, par exemple, il s'agit de s'assurer que le développement des promotions interne Corre pond bien à une volante de stabilisation des collaborateurs et ne soit pas contraire à des stratégies de réduction des frais de personne.

La pertinence dépend aussi de la cohérence de la mise en œuvre des actions entre les acteurs et les services qui en chargent. Il s'agit alors de vérifier la bonne compréhension de la part de chacun et partant, leur bonne condition ou service des objectifs de la performance pour suivis.

Schéma:

« Triangle magique de la performance social »⁴



⁴BERNARD MARTORY, **piloter les performances par ressources humaines**, édition Liaisons,France, 2008, p21.

4-Les déterminants de la performance:

La naissance des concepts de motivation et de satisfaction au travail est étroitement liée au développement du concept de performance au travail. Les résultats de recherche sur ces deux concepts ont abouti à des conclusions parfois. Convergentes, parfois divergentes, selon les périodes et les avancées de la connaissance.

Depuis Taylor et Fayol, la performance est un objet de recherche fondamental des auteurs en théorie des organisations. Chez Taylor, l'homme est un « flâneur », il n'est pas disposé de lui-même à travailler dur pour une entreprise ou une organisation. Il faudrait par conséquent le contrôler et le motiver. Cette proposition ne sous-tendrait que les concepts de motivation et de traits de personnalité s'opposeraient. Le premier interviendrait pour remédier aux déficiences suscitées par le second. Cette idée est remise en cause avec l'émergence du courant des relations humaines. Avec lui, l'analyse des déterminants de la performance au travail se focalise sur les attitudes et les comportements humains dans les organisations. Les travaux des années 1920-1930, sur l'effet Hawthorne par Elton Mayo et ses collègues à la Western Electric Company, et sur la dynamique des groupes par Lewin et ses collègues, posent les premiers principes selon lesquels la motivation et la satisfaction au travail seraient des déterminants individuels importants de la performance au travail.⁵

4-1- La motivation :

La motivation au travail correspond, déterminant du choix e produire des efforts sur un certain travail, du choix de persister à déployer une certaine quantité d'effort au cours d'une période. C'est-à-dire à trait un ensemble de rapport, de variables indépendantes et dépendantes qui expliquent la direction, l'ampleur, et la persistance du comportement individuel, en tenant constant les effets de l'aptitude,

⁵BRIGUITTE Charles-Pauvres et autres, **les déterminants psychologiques de la performance au travail**, un bilan des connaissances et proposition de voies de recherches, note 436(06-9) septembre 2006, p11

de la compétence, et de la compréhension du travail, et les contraintes opérant dans l'environnement »⁶

Les ressources de la motivation sont de deux ordres :

-Elle peut trouver son origine à l'intérieur de l'individu (ses sources sont dites intrinsèques).

-Elle peut trouver ses origines à l'extérieur de l'individu c'est à-dire dans son environnement (ses sources sont dites extrinsèques).

Les études de motivation effectuées en psychologie sociale ont pour objet d'identifier les mobiles, les facteurs déterminants qui influencent les choix économiques ou sociaux (choix de consommation, attitudes dans le travail, ...etc)⁷

4-2- la satisfaction :

La satisfaction est définie par Locke (1976, p. 1300) comme « un état émotionnel positif ou plaisant résultant de l'évaluation faite par une personne de son travail ou de ses expériences de travail ». Il s'agit donc d'une réponse affective, émotionnelle de la personne face à son emploi. Cet état émotionnel résulte de « l'évaluation faite par une personne de son travail comme répondant ou permettant de répondre à ses valeurs importantes vis-à-vis de travail, à condition que ses valeurs soient convergentes avec ou aident à satisfaire ses propres besoins de base ».⁸

Toutefois, ne pas réduire la satisfaction au travail à sa dimension affective peut permettre une compréhension plus globale du phénomène (Weiss, 2002). En effet, la satisfaction au travail se compose de trois dimensions distinctes bien que très fortement liées : cognitive, affective et conative.

Les trois dimensions de la satisfaction au travail :

La dimension **cognitive** renvoie au jugement évaluatif que porte l'individu sur son travail en fonction de l'adéquation perçue entre ce qu'il désire, veut ou cherche à atteindre dans son travail et les opportunités offertes à ce dernier (Locke, 1969,

⁶PATRICE Roussel, **rémunération, motivation, et satisfaction au travail**, édition economica, Paris, 1996 p73.

⁷MAHE Henri de BOISLANDELLE. **Dictionnaire de gestion, vocabulaires**, concepts et outils, Ed ECONOMICA, paris, 1998, p281

⁸Ibid, p.75.

1976). L'affecte positif ou négatif provenant automatiquement de cette évaluation constitue la dimension **affective** de la satisfaction au travail.

Enfin, de ce jugement et de cet affect découle une intention d'agir en vue de réduire l'insatisfaction ou d'augmenter la satisfaction, qui correspond à la dimension **conative**. Celle-ci est essentielle pour comprendre les conséquences potentielles de la satisfaction ou de l'insatisfaction au travail et les évolutions de cette variable dans le temps.⁹

- **Pourquoi s'intéresser à la satisfaction ?**

L'insatisfaction au travail se traduit par diverse formes de dysfonctionnements : baisse de productivité (rendement), absentéisme et roulement du personnel (turnover), afin d'être plus explicatif. Les motifs de satisfaction individuel se résulte dans, l'intérêt du travail et valorisation individuelle, tandis que les motifs d'insatisfaction émanent à une, absence d'intérêt du travail et remise en cause individuel.

A partir de ces définitions une clarification s'impose entre ces trois termes, éclairant d'abord que la satisfaction est un indicateur de motivation de motivation, elle n'est pas une cause de motivation. La satisfaction elle découle de l'expérience ,alors que la motivation se situe en amont de l'expérience. C'est ainsi de nombreux auteurs tels que Dubin (1956), Lodahl et Kejner (1965), Rabinowitz et Hall (1977) clarifient les notions de satisfaction et d'implication ; La satisfaction résulte de la relation au travail, l'implication gouverne oriente, guide cette relation. La satisfaction est très dépendante des caractéristiques de travail que connaît l'individu alors que l'implication est une variable relativement stable qui différenciée les individus, fondée d'avantage sur les besoins qu'a l'individu de maintenir sa propre image, ses croyances à l'égard de ce que le travail peut lui apporter.¹⁰

⁹<http://www.researchgate.net/publication/311073725>. Consulté le 14/04/2018 à 19:15

¹⁰ Annick Cohen, **toute fonction ressources humaines**, édition, Dunod, Paris, 2006. Page78

4-3-la compétence professionnelle:

La compétence professionnelle est une combinaison de connaissances, savoir-faire, expériences et comportements, s'exerçant dans un contexte précis. Elle se constate lors de sa mise en œuvre en situation professionnelle à partir de laquelle elle est valable. C'est donc à l'entreprise qu'il appartient de le repérer, de l'évaluer, de la valider et la faire évaluer¹¹, c'est-à-dire celles qui sont propres à une filière ou un métier (exemple : connaître les différentes méthodes pédagogiques et leur mode d'usage, constitue une compétence professionnelle parce qu'elle n'est à priori, utile qu'aux métiers de formation). Elles contribuent à faciliter la mobilité d'un domaine à un autre.

4-4-l'implication au travail :

Sandra Bellier-Michel définit l'implication comme suit : « l'attachement au travail ,c'est l'importance que prend le travail par rapport aux autres sphères de la vie. La personne impliquée se définit elle-même au travers de son travail, et elle considère que ses activités professionnelles sont centrales pour elle»¹²

5- Les types de la performance:

La performance est fonction d'un ensemble des facteurs internes: individuels, collectifs et organisationnels.

5-1- La performance organisationnelle :

Dans un contexte organisationnel, la performance se définit comme étant le résultat obtenu par rapport aux objectifs.

Selon Bernard : « La performance organisationnelle c'est les compétences individuelles, ou plus exactement l'ensemble des composantes collectives et individuelle qui assurent la production des biens et des services caractérisant toute société moderne »¹³Coopération souvent facilitée par la présence d'un animateur régulent a la communication entre les participants. Lorsque un tel travail existe, on

¹¹ PARMENTIER Christophe, **Ingénierie de formation, édition organisation**, Paris, 2008. P61.

¹² Annick Cohen, Op cit. Page79.

¹³GONGLOF Bernard, **L'individu et les performances organisationnelles**, éd le Harmattan, Paris, 2000, P 100

constate alors que c'est l'ensemble de performances organisationnel qui en bénéficie.¹⁴

Les performances organisationnelles regroupent l'ensemble des contributions attendues du personnelles.¹⁵

La performance organisationnelle peut poursuivre plusieurs stratégies déférentes:

- ✓ Stratégies spécifique pour un partenaire, qui vise à maximiser les intérêts sans considérer les autres.
- ✓ Stratégie (stockholder) : les actionnaires propriétaires priment, ce qui dans le cas de services publics, correspond pour une optimisation pour les citoyens, mais non point pour les utilisateurs de services publics.
- ✓ Stratégie utilitariste : maximiser les bénéfices pour tous les stockholders, le niveau général de bien être, les bénéfices pour la société.
- ✓ stratégie dite Rawlsian : élever le niveau de satisfaction des stockholders les plus démunis, les plus préterités, selon le principe du maillon le plus faible.
- ✓ Stratégie de l'harmonie sociale : créer une harmonie sociale.¹⁶

La performance organisationnelle est fonction d'un environnement porteur ainsi que de la capacité et de la motivation organisationnelle. Le cadre est très détaillé et essaye de cerner les idées et les concepts qui sous-tendent chacun des quatre grands aspects d'une organisation (performance, environnement, capacité de motivation). Dans ce cadre, la performance organisationnelle est considérée comme un résultat de travail d'une organisation.¹⁷

¹⁴GONGLOF Bernard, Op.Cit, p 05.

¹⁵EMERY Yves, **Renouveler la gestion des ressources humaines, une approche axée sur la valeur ajoutée pour les organismes publics et les entreprises privés**, éd presses polytechniques et universitaires romandes, Lausanne, 2003 , P 41.

¹⁶EMERY Yves, Op.Cit, P 111

¹⁷LUTHSAUS Charles et autres, **Evaluation organisationnelle, cadre pour l'amélioration de la performance**, éd presses de l'université Laval, Centre de recherche pour le développement international, Canada, 2003, P22.

5-2- La performance collective:

Elle traduit la capacité des personnes à travailler ensemble et à mettre en œuvre une intelligence collaborative.

La performance d'un travail collectif, devenu essentiellement intellectuel au profit d'une production immatérielle, non mesurable et non dénombrable.¹⁸

Le rôle de management est primordial pour développer la performance globale d'une organisation, aussi bien sûr la dimension individuelle que sur la dimension collective. En effet, le développement de la performance collective donne les moyens à chacun de dépasser ses objectifs individuels.¹⁹

La performance collective permet de déterminer le collectif pour savoir, prédire, décidé qui va montrer, qui va descendre, qui va vivre, qui va mourir.²⁰

La performance collective : l'encadrement directe éventuellement les fonctionnels concernés par la performance à améliorer.²¹

5-3- La performance individuelle:

La performance individuelle ne se construit pas seule. Elle est rendue possible par les apports de l'organisation et des collaborateurs. Elle est favorisée par un environnement de travail, Elle est donc le résultat de conditions organisationnelles. Selon **MOTOWIDLO** la performance au travail est : « la valeur totale entendue par l'organisation des épisodes de comportements discrets qu'exerce un individu pendant une période de temps donnée ». ²²

La performance individuelle, celle du salarié sur son poste, qui fonde le plus souvent de la rémunération variable.²³

La performance individuelle et perfectionnement : l'encadrement direct et le salariés (en concertation, si possible sur la base de référentiels de compétence).²⁴

¹⁸Baron XAVIER, **La performance collective, repenser l'organisation des travailleurs du savoir**, éd LIAISONS, Paris, 2012, P 09.

¹⁹Olivier ZARA, **Le management de l'intelligence collective vers une nouvelle gouvernance**, 2eme éd, M21, 2008, P 201.

²⁰Ibid, P 202.

²¹Alain MEIGNANT, **Manager la formation**, éd de liaisons, Paris, 2006, P75

²² AudreyCHARBONNIER et autres, **Vers une mesure de la performance contextuelle au travail de l'individu**, étude exploratoire à l'université de Toulouse, p 2.

²³ MartoryBERNARD, **Tableau de bord sociaux, pilotage, animation, décision**, éd LIAISONS, Paris, 2004, P 205.

6- la qualité de vie au travail:

François-Jean définit la qualité de vie au travail comme : « un sentiment e bien-être au travail perçu individuellement et collectivement qui englobe l’ambiance, la culture de l’entreprise, l’intérêt de travail, le sentiment d’implication et de responsabilisation, l’équité, un droit à l’erreur accordé à chacun, une reconnaissance et une valorisation du travail effectué. Ainsi conçue, la qualité de vie au travail désigne et regroupe les dispositions récurrentes abordant notamment les organisations du travail, permettant de concilier les modalités de l’amélioration des conditions de travail et de vie pour les salariés et la performance collective de l’entreprise ». ²⁵

Les liens entre qualité de vie au travail et performance de l’entreprise sont multiples. Premièrement la qualité de vie au travail facilite le recrutement des employés dans l’entreprise. Alors que l’industrie peine à recruter les individus qualifiés, elle peut constituer un réel facteur d’attractivité pour les entreprises, notamment auprès des jeunes. Elle est également un facteur d’engagement pour les salariés. Il existe sur cet aspect une littérature scientifique foisonnante, tant aux Etats-Unis qu’en Europe. Il en ressort que ses salariés engagés dans l’entreprise sont moins souvent absents, moins stressés, changent moins souvent de poste ou d’entreprise, fournissent plus d’effort, font un travail de meilleure qualité et prennent plus d’initiative. ²⁶

²⁴Alain,MEIGNANT **Manager la formation**, éd de liaisons, Paris, 2006, p 75.

²⁵François-Jean, Paulin, **la qualité de vie au travail et santé**, Lyon, APIRAFOCT 2014, p06.

²⁶[Http://www.pepite-sc.com/tag/qualité de vie au travail/](http://www.pepite-sc.com/tag/qualité-de-vie-au-travail/).Date de consultation 10/05/2018 à 15:25.

7-Le bien-être au travail:

Le bien-être au travail est défini comme l'ensemble des facteurs concernant les conditions dans garantir et promouvoir le bien-être de son personnel là où il exerce son métier. Il doit veiller à optimiser ses conditions de travail, assurer sa sécurité, veiller à sa bonne santé, combattre les risques d'accidents.²⁷

Le bien-être est un moyen de dépasser certaines difficultés au travail, caractérisé par une recherche constante d'amélioration de la productivité et avec de plus en plus exigeant vis-à-vis les salariés.

Il existe cinq dimensions du bien-être au travail qui sont :

✓ Le bien-être vital :

Le bien-être c'est avant tout d'être en bonne santé. Cette conception du bien-être considérée à son niveau le plus élémentaire nous parait indispensable d'autant plus qu'elle est soutenue par l'organisation mondiale de la santé qui indique dans son préambule de la constitution que « la sante est un état de complet bien-être physique, mental et social et ne consiste pas seulement en une absence de maladie ou d'infirmité ».

✓ Le bien-être existentiel :

Cette dimension centrale renvoie à ce que Maslow nommait le besoin de réalisation ou d'accomplissement c'est-à-dire les diverses aspirations personnelles et professionnelles vers lesquelles tendent les individus à savoir l'épanouissement professionnel, la recherche d'un équilibre de vie et de sens dans le travail.²⁸

✓ Bien-être social-relational :

Cette dimension recouvre ce qu'il est courant d'appeler le bien vivre ensemble. La qualité des relations interpersonnelles²⁹, le sentiment d'appartenance, la

²⁷[http://www.bien-etre_au_travail.fr/drf.ROSENFELD-MNHN/Médecine de prévention.J.WCOETHE/1749-1832.pdf](http://www.bien-etre_au_travail.fr/drf.ROSENFELD-MNHN/Médecine_de_prevention.J.WCOETHE/1749-1832.pdf).date de consultation 10/05/2018 à 17:45.

²⁸A.H, MASLOW , **théorie de la motivation et de hiérarchie des besoins humaines, une analyse critique**, 03 septembre 2008, P40

²⁹ C.B SENEAL., Vallerand, R.J., &Valières, E.**Construction et validation de l'Echelle de la qualité des relations interpersonnelles (EQRI)**.Revue européenne de psychologie appliquée, 1992.P42.

reconnaissance³⁰, le soutien et le partage social, sont un moteur essentiel de bien-être que les personnes soient ou non exposées à des situations de vie difficile.

✓ **Bien-être matériel** :

La dimension matérielle recouvre le bien-être dans ses aspects utilitaires, pragmatiques et ergonomiques à travers la notion de confort. Le confort physique (ergonomie de poste, confort d'ambiance, absence de pénibilité...) mais aussi, le confort psychologique en terme de charge mentale, de confort d'interaction avec son poste de travail et/ou avec le produit de son travail ou encore ce que Helander nomme l'hedonomics, c'est-à-dire le sentiment de plaisir que suscite l'esthétique de son environnement de travail (décoration, architecture des lieux, design...).

✓ **Bien-être organisationnel** :

La dimension organisationnelle touche aux facteurs de bien-être propre à l'organisation, à la fonction de l'individu au travail et au contexte de travail. La situation de l'individu dans sa carrière, la situation de l'entreprise, les événements récents au travail, le contenu de travail, les horaires sont autant d'éléments qui pèsent sur la santé et le bien-être des travailleurs ainsi une organisation du travail respectueuse des besoins, des rythmes des individus, garantissant des valeurs et une sécurité d'emploi contribuent à la promotion de bien-être et à l'engagement organisationnel des personnes (engagement affectif, moral et utilitaire). Notons que également qu'une « belle entreprise » fortifie la fierté et l'attachement des salariés à leur lieu et cadre de travail³¹.

³⁰JP BURN, **management d'équipe: 7 levier pour améliorer le bien-être et efficacité au travail**, édition eyrolles, Paris, 2008, P30.

³¹Bernard JULHIET, **baromètre de bien-être au travail des français états des lieux attentes et perspective**, 1^{er} édition, novembre 2010, P.03 et 04.

8-La santé au travail :

La santé au travail est tellement considérable pour les responsables des entreprises, qu'ils veillent sur l'application de la réglementation et des recommandations du code de travail.

Malgré cela , le rythme de travail , la complexité et la charge de travail se produisent par des nuisances et des risques professionnelles .D'après Pierre Trinquet :«les progrès technologiques et le développement industriel atteignaient de façon dramatique l'homme au travail dans son intégrité physique et psychique: nuisances physiques et chimiques , surcharges mentales , dangers résultant de l'usage des machines , des outils , des matériaux , risques liés à la manutention et à l'automation , astreintes dues au travail posté et / ou de nuit»³²

Selon l'OMS : « La santé au travail est représenté comme un état complet de bien-être physique, mentale et sociale qui ne consiste pas seulement en une absence de maladie ou d'infirmité »³³

Conclusion :

Au terme de ce chapitre nous avons retenu que la performance est une association des performances diverses et relève donc d'un concept multi dimensionnel, elle est une excellente intégration des outils et d'indicateurs qui mèneront l'entreprise vers un chemin d'efficacité d'efficience et de pertinence, enfin la performance représente l'une des clés de survie des organisation et aussi permettent au salaries d'être performant.

³² Pierre Trinquet, **Maîtriser les risques du travail**, Édition PressésUniversitaire de France, Paris, 1996, p. 12.

³³ Claude Louche, **introduction à la psychologie du travail et des organisations**, Édition Armand colin, paris, 2007, p. 153.

Partie Pratique

Chapitre V:

Analyse et Interprétation des résultats

1- L'influence des conditions de travail sur la santé des grutiers:

Introduction:

Les conditions de travail chez les grutiers sont des aspects indispensables à ne pas éviter, ces aspects contiennent les conditions matérielles et humaines, et jouent en grande partie sur leur santé.

Ce chapitre est consacré pour l'analyse et l'interprétation des résultats obtenus lors de notre enquête sur le terrain de l'entreprise portuaire de Bejaia .dont le but de confirmer ou d'infirmer les deux hypothèses citer dabs le cadre méthodologique de la recherche

1-1- La présence des nuisances permanents au travail:

Les conditions de travail des grutiers de L'EPB sont fréquemment suivis par des nuisances associés à la tâche et l'environnement du travail, chose qui fragilise les grutiers dans l'accomplissement de leurs tâches et d'engendrer des risques à leurs santé.

La majorité de nos enquêtés déclarent que le lieu de travail est souvent associé aux nuisances et au bruit et cela affect la santé mentale et physique des grutiers

A/Nour le confirme: **«tellement les grues font beaucoup de bruit , j'arrive pas à me concentrer sur la manipulation d'objets se qui provoque la chute de la marchandise»**. [grutiers, Agent de maîtrise, âge 46ans N°1]. Dans le même avis

Nassim affirme : **«la souffrance au travail est inévitable , je me trouve toujours sous pression»**. [grutiers, Agent de maîtrise, âge38 ans N°7]. Ajoutons à cela la

charge de travail par rapport a l'activité de grutier Kamel proclame: **«la plus part du temps je me trouve très innervé pour la moindre des choses et je me contrôle pas vraiment»**. [grutiers, Agent de maîtrise, âge 30 ans N°5] .Nabil avec

la même idée :**«je me trouve très stressé; des engins en mouvement j'ai du mal à entendre se que mon partenaire veux me transmettre»**. [grutiers, Agent de maîtrise, âge 33 N°6]. par rapport au horaires de travail de nuit Mohamed proclame

:«c'est trop chargé pour moi de travailler plus que la normes, suite à l'arrivage de beaucoup de marchandise je suis obligé de finaliser mon travail qu'elle que soit le temps à consacrer».[grutiers, Agent de maîtrise, âge 40ans N°4].ajoutant à cela la qualité de la lumière inadaptée qui demande un effort visuel qui demande une concentration élevée, juger par l'avis de Faycel **:«tellement la qualité de la lumière est moins bon je suis obliger de donner à fond pour ne pas commettre d'erreurs».**[grutiers, Agent de maîtrise, âge 39ans N°8] D'après le discours de la majorité de nos enquêtés on trouve qu'ils affirment la présence des nuisances dans leurs tâches à savoir ; le bruit, stress, pression au travail . Cela affecte en grande partie sur la santé des grutiers de l'entreprise portuaire de Bejaia. Selon Michel Gollac et Serge Volkoff **:«le bruit est la cause de nombreuses maladies le risque le plus évident est celui de troubles de l'audition allant jusqu'à la fatigue, surdité, le bruit peut entraîner des insomnies, des troubles digestifs, de la fatigue, ce qui rend irritable au travail ou hors travail»**¹.

1-2- les risques professionnels dont les grutiers de l'EPB sont exposés :

Tous les secteurs de travail sont généralement exposés aux risques professionnels, mais la spécificité de ces risques est liée au degré de gravité de la tâche effectuée. Les risques au sein de l'entreprise de l'EPB pour la catégorie des grutiers issu à plusieurs facteurs qui sont déclarés par l'ensemble de nos enquêtés. Comme KAmel avance: **«la chut sur les escaliers lorsqu'il il pleuvait» , «câbles en mauvaise état qui risque la chute de la marchandise à tout moment ».**[grutiers, Agent de maîtrise, âge 30ans N°5].sur cette base annonce Nabil **:«les risques se traduisent à partir de la mauvaise stabilité(calage) des grues, accident de grues liées a l'environnement comme l'état de sport contact avec des lignes électriques».**[grutier, Agent de maîtrise, âge33 ans 6 ans N°6].

¹ MICHEL Gollac et Serge Volkoff,les conditions de travail, edition, la découverte,paris,2000, p25.

Dans le milieu professionnel à l'EPB, l'atteinte aux risques professionnels par les grutiers est permanente, vu l'intensité du travail et les causes sont multiples . Fariid les a associés aux plusieurs facteurs: **«câble de levage détériorer, malgré l'existence des moyens de protection (chaussures adaptés) à tout moment on risque la chute sur les escaliers»**. [grutier, Agent de maîtrise, âge 34 ans N°9]. Comme le déclare aussi Sofiane: **«de temps en temps je sens une fatigue au niveau du coup et du dos justifie par la charge de travail »**. [grutier, Agent de maîtrise, âge 35 ans N° 11]. A/Aziz avance : **«la présence du risque d'accident de travail est causé par le manqué de communication , message non transmis entre le grutier et de celui qui guide la marchandise (docker) au sol »**. [grutiers, Agent de maîtrise, âge 37ans N°10]. Dans ce sujet, Fatah ajoute: **«je me trouve dans des situations angoissantes suite à la grande concentration fournie pour le chargement et le déchargement de la marchandise , à savoir l'intensité visuel et le bruit »**. [grutiers, Agent de maîtrise, âge 35 ans N°15].

Suite aux différentes interprétations récoltées par rapport aux réponses de nos enquêtés, la grande majorité déclare que la survenue des maladies professionnelles et les accidents de travail, par des facteurs matériels et d'une minorité par des facteurs humains .

D'après Pierre Goguelin: «par risques professionnelles, il faut entendre tous les risques que l'on encourt ou que l'on fait encourir entière et bien du fait de son activité en situation de travail dans un hors entreprise»². Et de leur part **Jean-Luc BERNAUD Claude LEMOINE**, «les questions de santé physique et psychologique (stress , fatigue , dérégulations personnel , accidents) sont comprises parmi les tensions provenant du travail »³

² Pierre Goguelin , **la prévention des risques professionnels** 1^{er} édition presse Université de France, Paris ,1996 p.8

³ Jean-Luc BERNAUD et Claude , **traite de la psychologie du travail et des organisations** , édition Dunod , Paris , 2008 , p 8

1-3- La pénibilité par rapport aux tâches des grutiers:

Selon la majorité des enquêtés, la pénibilité au tâche de grutier englobe plusieurs facteurs qui se traduisent en anomalies sur leurs santé physique et morale a titre d'exemple la survenue des TMS , comme le proclame un de nous enquêtés Nassim :«**pour moi autant que grutier , la pénibilité au travail se joue sur le niveau moral et physique résulter par la charge de travail et aussi la manipulation de la grue en plusieurs position qui affectent le dos , le cou**».[grutier, Argent de maîtrise , âge 38ans N°7].A cette idée rejoint Kamel : «**la pénibilité se voit lorsqu'on charge et on décharge la même marchandise tout le temps, surtout quand la décharge s'effectue sur des semi remorque**».[grutier , Agent d'exécution , âge 30ans N°5].De son côté, Nabil affirme :«**sur la grue on a pas de tâche pénible , mais de temps en temps on arrive à rencontrer a des difficultés quand les bateaux qui vient avec de la marchandise mal placée dans le bateau** ».[grutier , Agent de maîtrise , âge 33ans N°6].A cet effet , la pénibilité demeure un risque majeur pour la santé des grutier , elle est source de fatigue sur tout les niveaux ; morale et physique et accélère le stress , Rachid déclare que :« **la pénibilité dépend de la marchandise transportée par le bateau** ».[grutier , Agent de maîtrise, âge 49 ans N°2].

Conformément à la réponse de la majorité de nos enquêtés, la pénibilité au travail se mesure par la surcharge de travail effectué et les tâches répétitives suite à la position statique, Idir avance :« **je me sens pas très bien en exerçant mon travail, le rythme de travail de nuit me souffre vraiment**» .[grutier , Agent de maîtrise , âge 51 ans N°3].

1-4- La présence du médecin de travail:

La mise en place d'un dispositif de prévention, décrets et techniques comme les services d'hygiène et sécurité, pour subvenir au besoin des salariés en matière de protection de leur santé .

Vu l'intensité du travail et l'environnement qui devient de plus en plus très affecté , le médecin de travail a pour but de détecter tout ces anomalies et de rédiger un bilan pour bien éliminer ou au moins minimiser les risques liés à la santé des salariés.

En effet, pour bien démontrer le rôle du médecin de travail à l'entreprise portuaire de Béjaïa, nous avons procédé à analyser l'ensemble des réponses de nos enquêtés.

Une extrême partie de nos enquêtés, affirment que la tâche de médecin de travail est jugé sans effet , c'est tout ce que Loucif affirme :**«je n'ai jamais été interrogé par le médecin de travail , oui j'entends parler de médecin de travail mais.....à quoi bon les risques professionnels sont multiples et les accidents de travail ne cesse pas de se produire»**. [grutier , Agent de maîtrise , âge 40 ans N°]. Par le même avis Laid annonce :**« aucune visite périodique m'a été faite ,aucune consultation médicale, des accidents de travail qui se produisent à tout moment je vois pas son intérêt »**. [grutier agent de maîtrise , âge 34ans N°9]. Salim déclare :**« ça m'arrive d'assister aux cas d'accident de travail c'est entre nous les grutiers , chacun préviens l'autre par rapport au risques rencontrés et la manière de s'y prendre pour minimiser les risques »**. [grutier agent de maîtrise , âge 29ans N°12].

L'amélioration des conditions de travail se joue en premier lieu, par le cadre réglementaire qui exige des visites médicales au moins chaque 2 ans dans le but de vérifier que le salarié ne présente aucune maladie.

D'après l'article 12 de la loi numéro 88-07 26 /01 /1988, parmi les missions de la médecine de travail, et: « d'identifier et de surveiller, en vue de réduire ou d'éliminer tous les facteurs qui se produisent, sur les lieux de travail , peuvent affecter la santé des travailleurs »⁴. Et selon le code de travail, relatif à l'hygiène, sécurité et la médecine de travail.

Article 3: L'organisme employeur est tenue d'assurer l'hygiène et la sécurité aux travailleurs.

Article 6:« en fonction de la nature de l'activité et des risques les travailleurs doivent bénéficier des vêtements spéciaux, équipements et dispositifs individuels d'une efficacité reconnue».

1-5- Les conséquences de la charge de travail:

La charge de travail au sein de toute entreprise et en majeure disponibilité, soit la charge morale ou physique, elle est associée à la tâche effectuée, elle est souvent de nuisance sur la santé des salariés elle est source de stress ,risques professionnels, accidents de travail..

À l'entreprise portuaire de Béjaïa, les grutiers sont la catégorie la plus exposée à la charge de travail, la majorité des enquêtés affirment qu'ils sont toujours sous pression suite à l'intensité du travail ,comme le déclare Kamel :« **lorsqu'il y a plusieurs bateaux qui rentrent en même temps je sens une charge qui me pèse très lourde c'est difficile de me contrôler. le travail est rarement contrôlé ce**

⁴ Article 12 de la loi n°88-07 du 26/01/1988, règles générales en matière de médecine du travail, JORA n°76/1996.

qui induit à la chute de la marchandise ».[grutier , Agent de maîtrise , âge 30ans N°5]. A cette idée Hakim rejoint :« **je travaille plus que la normale et ça me fatigue beaucoup**».[grutier , Agent de maîtrise , âge 34ans N°13].Un autre dit que :« **la charge de travail suite au manque d'effectif , au demande de masse de grues au navires**».[A/aziz ,grutier , Agent de maîtrise , âge 37ansN°10].

Claude piganiol :« le temps de travail et les horaires en ont des effets sur les travailleurs suivant la durée de travail le nombre est l'importance des pauses, le travail de jour et de nuit- tout organisme vivant soumis à des rythmes biologiques cycle veille-sommeil, digestion , influence saisons , si l'activité professionnelle vienne contrariée ces rythmes biologiques, surcroît de fatigue apparaît qui peut engendrer des perturbations fonctionnelles graves et diminuer ses résistances face à la maladie»⁵.

D'après ces analyses nous apprêtons à dire que les enquêtésinterrogés affirment que la charge de travail affecte la santé mentale et physique . Les conséquences que marque la charge au travail pour les grutiers, est vraiment atroce, comme le proclame Sofiane :« **à la fin du travail je sens une fatigue morale et physique** » .[grutier, Agent de maîtrise , âge 35ans N°11]. D'après le témoignage de Zahir :« **je me trouve toujours très angoissé puisqu'il y a une surcharge de travail , je rentre en conflit avec mes camarades pour la moindre des choses**».[grutier ,Agent de maîtrise ,âge36ans N°14]. A/AZIZ dit que :«**l'inconfortable que je sens dans la grue suite à la chaise inconfortable me provoque tellement de fatigue succéder de mal de dos** ».[grutier , Agent de maîtrise , âge 37ans N°10].

D'après les résultats que nous avons obtenus la grande majorité des grutiers,ont approuvés que les conséquences de la charge de travail sont vraiment néfastes

⁵ PIGANOL Claude, techniques et politiques d'amélioration des conditions du travail, 1^{er} édition entreprise moderne d'édition, Paris,1980,p 28.

comme le déclare Fatah :« **le rythme de travail me tue , je me soufre toujours des troubles-musculo-squelletiques suite à la posture statique est inconfortable**».[grutier Agent de maîtrise , âge 35ans N°15].

«...les questions de santé physique et psychologique (stress, fatigue, dérégulation personnelle, accidents) sont compris parmi les tensions provenant du travail»⁶.

Selon Françoise Darse et Maurice de Montmollin :«..tous les scientifiques s'accordent aujourd'hui sur l'origine multifactorielle des TMS leurs survenues résulte de la conjonction de facteurs endogène , comme les postures extrêmes ou les mouvements répétés mais aussi liés a l'individu et à ses caractéristiques psychologique se combines ainsi des postures inadéquates des zones d'atteintes mal étudiés , des vibrations ou des pressions locales sur les tissus et des charges excessives et des modes organisationnels qui favorisent la répétition des tâches en rendant impossible les ajustements temporelles et les régulations individuels lors de la réalisations de ses tâches »⁷.

1-6-La politique de prévention mise à la disposition des grutiers :

L'entreprise portuaire de Béjaïa, a adopté une politique de prévention des risques professionnels elle a instauré plusieurs systèmes de management intégré , et mit en place des moyens techniques(méthode d'analyse , matériel de mesure) . elle a mis à la disposition des grutiers un ensemble de moyens de protection individuels, c'est tout se que nous avons constatés durant notre enquête suite à l'observation effectuée.

Majoritairement les enquêtés interrogés affirment que tout les moyens de prévention sont adoptés , mais ça reste au salaries de s'en servir . Nabil déclare que:« **ces moyens de protection m'ont beaucoup servi, grâce à ces chaussures**

⁶ Jean-luc BERNAUD et Claude LENOINE, traité de la psychologie du travail et des organisations. Edition, Dunod, paris, 2000, P8.

⁷ Françoise Darse et Maurice de Montmollin, l'ergonomie, 5^{eme} édition, la decouverte, paris,2012.p73.

sécurisés j'ai arrivé a fuir pas mal de blessures suite au chute d'objet lourds ou des glissements ».[grutier , Agent de maîtrise , âge 33ans N°6]. Aussi a ce sujet loucif annonce:« **oui , les moyens de prévention existent mais , restent insuffisants je recommande de nouveaux matériels pour que je soit très à l'aise comme les nouvelles grues avec des sièges confortables** ».[grutier , Agent de maîtrise , âge 40ans N°4].Kamel déclare :«**oui , les moyens de prévention sont là , comme des élingues et moyens de langage plus performant** ».[grutier Agent de maîtrise , âge 49 N°5].D'après Nichan MARGOSSIAN , «la prévention technique correspond donc à la phase pratique et concrète se traduisant par solutions fiables , adaptées aux réalités techniques et économiques des activités industrielles , elle s'articule autour de deux familles de solutions : les mesures de prévention collective et les mesures de protection individuelle»⁸ .

On peut déduire à partir des réponses de la grand partie de nos enquêtés que l'entreprise portuaire de Bejaia , dispose d'une politique de prévention , tel que le comité d'hygiène et sécurité . mais d'après le dire de l'un de nos enquêtés , il faut aussi responsabiliser les travailleurs , comme l'affirme Rachid :« **en grand partie les moyens de prévention existent, la part de chaque un de nous , à tout les niveaux du simple docker ,élingueur jusqu' au chef de quai il y aussi un laisser aller par rapport la tenue de travail , il faut servir sur le non respect de cette mesure**».[grutier , Agent de maîtrise , ancienneté 10 ans , âge 49 N°2]. Dans la même idée Nassim affirme:« **nous aussi nous devons prendre nos responsabilités par rapport a ça** ». [grutier , Agent de maîtrise , ancienneté 12ans , âge 38 N°7].

⁸MARGOSSIAN Nichan, Aide-mémoire risque chimique, 2^{eme} édition, Dunod , paris, 2007,

2- les mesures prises par l'EPB rendent les grutiers performants au travail.

Introduction :

La performance des salariés dans une entreprise se traduit par plusieurs dimensions à savoir, la motivation, la reconnaissance, la satisfaction, et la rémunération, tout cela se joue par la qualité de management.

La présence ou l'absence de l'un de ses aspects peut avoir des répercussions ou une influence sur le rendement des grutiers.

Et pour cela nous allons décortiquer notre hypothèse en plusieurs sous-titres pour essayer de répondre à notre thématique initiale.

2-1- La relation des grutiers avec leur supérieur :

D'après les informations recueillies, la majorité des grutiers déclarent que la relation avec leur supérieur est parfaite, à cet effet Nassim nous déclare : **« oui la relation entre nous les grutiers et le supérieur est bonne, on s'entend très bien, en entretien de bonne relation, il ya un certain respect entre nous, nous respectons et nous acceptons toute affectation au travail et tout ordre venu de supérieur »**. [Grutier , agent de maitrise, âge 38ans N°7]

A ce sujet Mohamed ajoute : **« je ne trouve aucun problème avec mon supérieur, pour moi tout va bien, je considère que la relation qui me lie a mon supérieur est bonne, je ne trouve pas d'obstacle dont la manière de m'adresser a mon supérieur, le courant communicationnel passe bien »** [Grutier, agent de maitrise, âge 40ans N°4]. Dans la même perspective Fayçel dis a ce sujet : **« la relation entre moi et mon supérieur est normal parce que je ne trouve pas d'empêchement lorsque je fréquente un problème au travail, mon supérieur essaye de régler le problème et il est très compréhensif »**. [Grutier,

agent de maîtrise, âge 39ans N°8].Et pour justifier ces relations Liliane Dumont-Lugol et autres annoncent : « La communication interne est actions de communication menée en direction des différentes catégories de personnel de l'entreprise, ces actions ont pour but d'informer, de renforcer la cohésion et le sentiment d'appartenance du personnel »⁹.

D'après les réponses de nos enquêtés par rapport à la relation qui se trouve avec leur supérieur est favorable, car le supérieur joue son rôle comme leader pour rendre les salariés satisfait dans l'accomplissement de leurs tâches et leur assurent un bon climat social au travail.

2-2- Les sources de la performance :

Les sources de performances sont multiples d'après nos enquêtés interrogés à propos de ce point, Farid affirme : « **ma performance au travail dépend de ma stabilité affective et le fait de me confier une tâche à réaliser, surtout quand je me sens trop valorisé dans mon travail** » [grutier, agent de maîtrise, âge 34ans N°9].

Dans le même sujet Sofiane déclare : « **c'est vrai que la productivité dans une entreprise quelconque, le comportement senti au travail est très important, soit dans le positif ou bien le négatif, je dirai dieu merci, je trouve dans un endroit trop sociable** ». [Grutier, agent de maîtrise, âge 35ans N°11].

Même Aziz nous dit: « **le plus important pour moi autant que grutier, par rapport à mon travail, je me responsabilise moi-même, ma stabilité émotionnelle dans le relationnel me donne envie de fournir plus d'effort, car je me trouve très satisfait et motivé au même temps** ». [grutier, agent de

⁹LILIANE Demont-Lugol et autres, Communication des entreprises (stratégies et pratiques), 2eme éd ARMAND COLIN, Paris, 2006, P 35.

maitrise, âge 3ans N°10]. Aussi Fatah témoigne : « **la qualité de vie que je sens au travail me donne satisfaction et me sentir a l'aise, malgré que des fois y a une charge de travail, mais je me sens motiver** ». [grutier, agent de maitrise, âge 35ans N°15]

Toutes ses déclarations témoignent que la source de la performance de ses grutiers est venue soit de coté intrinsèque qui indique que la satisfaction au travail par rapport a la qualité de vie, soit par rapport au climat social qui règne a milieu de travail soit entre les grutiers eux même ou avec leurs supérieurs, aussi malgré que des fois ils rencontrent des difficultés rien empêche que ils se sentent performant par rapport a l environnement de travail.

2-3-Le rôle de l entreprise EPB dans la performance des grutiers :

Toute entreprise cherche à maximiser son profit, pour atteindre ses objectifs, et pour se faire, elle doit rendre ses salariés motivés et satisfaits pour que ses derniers donnent un meilleur rendement pour atteindre leurs buts soit pour l'entreprise soit pour eux-mêmes.

Dans ce cas et a partir de notre enquête menée, nous allons répondre à ce que l'entreprise l'EPB rend performant les grutiers de la direction de logistique.

A ce sujet kamel déclare : « **Oui, je me sens bien vu que notre entreprise fait le possible pour nous permettre d'accomplir nos tâches dans de bonnes conditions soit moral, soit physique** ». [grutier, agent de maitrise, âge 30ans N°5].un autre interviewé enchaîne en l'occurrence de Hakim qui nous dit a ce sujet : « **c'est vrai que des fois , on se sens un peu stressé et angoissé a cause de quelques grues anciennes , mais l'entreprise a compris nos souffrances alors elle a mis a notre disposition le système de rotation puis l'achat de nouvelles grues qui nous permettent de travailler confortablement ,et même sur le plan**

moral on est satisfait , car on sent que l entreprise fait de son mieux pour que nous les grutiers restant performants pour atteindre les objectifs ». [grutier, agent de maitrise, âge 34ans N°13].

L'entreprise portuaire de Bejaia est classe parmi les meilleure entreprise dans son domaine à savoir la prestation de service par rapport au transactions navales, et le grutier joue un rôle important dans le chargement et le déchargement des produits, alors l'EPB donne une importance majeure a son ouvrier comme témoigne Sofiane : **« oui, je sens une considération dans mon poste de travail, car notre entreprise mis à notre dispositions des moyens matériels et humains ,pour le bon accomplissement de notre tache, d ailleurs il nous offre des formations, aussi des stage sur les risques pour préserver notre santé »** [grutier, agent de maitrise, âge 35ans N°11].

D'après les réponses obtenues de nos enquêtés par rapport à la question sur le rôle que joue l'entreprise portuaire de Bejaia par rapport a la performance de ses salariés à savoir les grutiers, que cette dernière est la source de la performance de ses salaries malgré quelques insuffisances enregistrées.

2-4- La source de motivation des grutiers :

La motivation au travail est un processus qui implique la volonté de faire des efforts, d'orienter et de soutenir durablement l'énergie vers la réalisation des objectifs, et de concrétiser cette intention en comportement affectif au mieux des capacités personnelles des salariés .

La grande partie d'enquêtés interrogés par rapport a ce sujet, déclarent qu'ils ont très bien motivés dans leurs lieu de travail, comme aussi la motivation constitue aussi un levier de performance et de bon rendement a travail.

Pour les grutiers de l'entreprise portuaire de Bejaia, la grande majorité de la population enquêtée, annoncent qu'il ya plusieurs facteurs motivationnels, et pour cela A/Aziz déclare : **« ce qui me motive et me rend plus à l'aise, c'est l'ambiance que je sens au travail, le bon climat social qui règne entre nous, sans oublier le bon salaire que je reçois en contre partie de mes efforts fournis »** [grutier, agent de maitrise, âge 37ans N°10]. Aussi a ce sujet Kamel nous annonce : **« ma motivation, c'est mon salaire qui me pousse à fournir plus d'effort dans le travail, cela me rend psychologiquement très satisfait »** [grutier, agent de maitrise, âge 30ans N°5].

Et pour renforcer ces dire par rapport a la motivation Vallerand et Thill : « le concept de motivation au travail représente le construit hypothétique utilisé afin de décrire les forces internes et/ou externes produisant le déclenchement, la direction, l'intensité et la persistance du comportement »¹⁰.

Les sources et les techniques de motivation de l'entreprise portuaire de Bejaïa, sont jugées différemment par les enquêtés et chaque un à son opinion par rapport a sa motivation et comment se sent motivé, d'après Mohammed : **« le salaire, condition de travail, la communication interne, sans oublier le fait d'être responsabiliser une fois, la tache est confié, ce qui prouve la confiance méritée »**. [grutier, agent de maitrise, âge 40ans N°4]. Selon A/Nour : **« ça peut jouer sur plusieurs facette telle que, le respect, valorisation par mon supérieur, mais bref, pour le moment, je suis très a l'aise »**. [grutier, agent de maitrise, âge 46ans N°1].

D'après toutes ses données recueillies, la plupart des enquêtés affaïrement que le processus de motivation chez eux se mesure par la force interne, c'est-à-dire

¹⁰ VALLERAND et THILL, introduction à la psychologie de la motivation, Ed. VIGOT, 1993, p18.

qu'elle est reliée à l'individu lui-même en agissant par rapport à une politique donnée. A cet effet la plupart des enquêtés l'ont associés soit, au salaire , soit au condition de travail ou au climat social.

2-5- La reconnaissance au travail :

Le but de la reconnaissance au travail, se traduit par l'importance sociale accordée à l'individu au sein de l'organisation. Elle peut se traduit soit à caractère positif qui engendre la motivation, satisfaction et peut aussi être facteur dynamique dans les relations interpersonnel. Mais dans le cas contraire la non reconnaissance au travail se joue surtout sur l'équilibre psychique.

Nous tentons d'expliquer cette notion par rapport aux réponses recueillies, par rapport à l'enquête menée via un guide d'entretien sur les grutiers de l'entreprise portuaire de Bejaia.

Selon la majorité des enquêtés, la reconnaissance au travail affecte vraiment l'équilibre psychologique en premier lieu, et à ce sujet Nassim nous dit : « **comme je me trouve très valorisé, évidemment je serai très créative, l'atteint des buts attendu par l'entreprise se joue par rapport à ça et même les relations interpersonnelles** » [grutier, agent de maitrise, âge 38ans N°7]. Et par rapport au même sujet sofiane ajoute : « **le comportement éprouvé par notre supérieur explique la nature de l'environnement stable qui règne dans le milieu de travail, je dirais que mon bien-être et ma stabilité psychologique se résume par rapport a ça** » grutier, agent de maitrise, âge 35ans N°11].

Les profonds changements qu'a connus le monde du travail remettent en question la valeur de l'individu et ses réalisations. A cet effet l'identité individuelle est primordialement considérée au travail, comme l'affirme Rachid : « **vu mon**

ancienneté dans cette entreprise ça m'arrive des fois de me confier des tâches de responsabilité loin de ma tâche ». [grutier, agent de maîtrise, âge 49ans N°2].

3-La verification des hypotheses:

Après, la phase de recueil, d'analyse et d'interprétation des données, on arrive à l'étape de la vérification des hypothèses émises au début de notre étude.

1-La première hypothèse :

On va démontrer si les conditions de travail influent sur la santé des grutiers de l'entreprise portuaire de Bejaïa (EPB).

D'après les réponses de la grande majorité de nos enquêtés, les conditions de travail des grutiers au sein de l'entreprise portuaire de Béjaïa, sont jugées défavorable, plein de nuisance qui résulte à la charge de travail, la pénibilité qui est due à la position statique sur des chaises non ergonomique, et cela provoque des troubles musculo-squelettiques. Aussi , les risques professionnels qui englobent les maladies professionnelles telles que (troubles visuels , faute de la grande précision, problèmes de l'audition, causer par le bruit des engins qui sont en mouvement tout au long de la journée, l'angoisse de ne pas avoir de temps de repos avant d'achever les 6h de travail .

L'ensemble des résultats recueillis, nous montre que les conditions de travail des grutiers , influent négativement sur la santé des grutiers .et ces résultats nous mènent à dire que notre premiers hypothèses « les conditions de travail influent sur la santé des grutiers de l'EPB » est confirmée puis les données recueillies la valide.

2-La deuxième hypothèse :

« Il s'agit de savoir réellement si les mesures prises par l'entreprise portuaire de Bejaïa rend les grutiers performants au travail ».

Les entreprises ne cessent de donner de l'importance au conditions de travail des salariés, en adoptant différents modèles d'organisation pour assurer sa performance et celle des salariés.

A travers une enquête menée a l'entreprise portuaire de Bejaïa, sur un échantillon des grutiers, nous constatons que ces grutiers déclarent qu'ils sont très performants au travail, cela se justifie par leur satisfaction suite au rendement fourni au travail. un équilibre psychologique traduit par la motivation intrinsèque et extrinsèque.

Les leviers de performance au travail sont multidimensionnels, comme le déclarent la majorité de notre population d'étude, on trouve que la motivation et la satisfaction des grutiers au milieu du travail se justifie, par le bon salaire, les bonnes relations entre les supérieurs et les grutiers.

D'après les résultats obtenues sur le terrain, on peut dire que notre hypothèse « les mesures prises par l'EPB rendent les grutiers performants au travail », par rapport aux réponses récoltées, on arrive à démontrer que notre hypothèse est confirmée puisque toutes les données la valident.

Conclusion

Conclusion :

A travers les témoignages de nos enquêtés (grutiers) à l'entreprise portuaire de Bejaïa, nous arrivons à conclure que notre thématique « conditions de travail et performance des salariés », demeure très intéressante , cela a abouti à comprendre que les grutiers de l'EPB sont souvent exposés au risques et aux nuisances suite à leur environnement de travail, tels que le bruits, les vibrations, la charge de travail, qui engendrent des accidents de travail et des risques professionnelles qui affectent la santé des grutiers qui s'expliquent par les TMS , troubles de vision.

L'enquête effectuée auprès des grutiers de l'EPB nous a montrée les conditions de travail que vit cette catégorie socioprofessionnelle.

Les conditions de travail et les maladies professionnelles ont des répercussions néfastes sur la santé des grutiers et leurs bien-être moraux et physiques. A cela la prévention des risques professionnels est primordialement indispensable au sein de l'entreprise portuaire de Bejaïa, par la présence des différents secteurs(médecin de travail, comité d'hygiène et sécurité.

Il est vrai que l'EPB a beaucoup investi pour l'instauration de différents organismes pour l'amélioration des conditions de travail, mais la réponse jugée par notre catégorie socioprofessionnelle (les grutiers) indique le manque ou totalement l'absence de certains organismes pour la prévention et l'amélioration des conditions de travail.

Malgré cette défaillance, pour les conditions de travail lié à plusieurs facteurs, un autre déterminant jugé par les grutiers à savoir la performance , que ces derniers sont très motivés et performants au sein de leur travail , suite au climat social stable sur tout les plans, relationnels, ambiance au travail, le respect et tout cela se traduit par un bon rendement , et cette performance par rapport à ses

facteurs donne l'envie de produire plus ce qui revient d'intérêt sur l'entreprise et les supérieurs et compris les salaires.

Aussi le reconnaissance au travail qui se justifie par les relations interpersonnels , la communication interne .la performance des grutiers à l'EPB est jugée positive y pour les supérieurs y pour les grutiers.

**Référence
Bibliographique**

La liste bibliographique :

Ouvrages :

- 1- ALIS David et autre, GRH : **une approche internationale**, 3eme édition, de boeck, paris, 2011.
- 2- AMADIEU Jean François. **Organisation et travail**, Coopération, conflit et marchandage. Edition Vuibert, Paris, 1993.
- 3- ANSELME Bruno, **Les risques professionnels**, édition Nathan, 1994.
- 4- BERNARD Martory, **piloter les performances par ressources humaines**, édition Liaisons, France, 2008.
- 5- BURN JP, **management d'équipe: 7 levier pour améliorer le bien-être et efficacité au travail**, édition eyrolles, Paris, 2008.
- 6- BUSSENAULT Chantal et Pretet Martine , **économie et gestion de l'entreprise**, 4eme édition Vuibert, Paris, 2006.
- 7- CADIN L, et autres. **Gestion des ressources humaines**. Paris, 1997.
- 8- CAGNON Sylvie, **guide de gestion des ressources humaines, destiné aux entreprises des technologies de l'information**, Edition, carabe pageau techno compétence emploi, Québec capitale nationale 2003.
- 9- CHARBONNIER Audrey et autres, **Vers une mesure de la performance contextuelle au travail de l'individu**, étude exploratoire à l'université de Toulouse.
- 10- CHARBONNIER Audrey et autres, **Vers une mesure de la performance contextuelle au travail de l'individu**, étude exploratoire à l'université de Toulouse.
- 11- CITEAU Jean pierre , **gestion des ressources humaines**, 2e édition, Armond Colin, Paris, 1997.
- 12- CITEAU Jean-Pierre, **Gestion des ressources humaines**, principes généraux et cas pratiques, 4ème Edition, Armande Colin, 2002.

- 13- CITEAU. JM. **Gestion des ressources humaines**, (principes généraux). 2eme édition, Armand colin, Paris, 1997.
- 14- COHEN Annick, **toute fonction ressources humaines**, édition, Dunod, Paris, 2006.
- 15- DEPELTEAU Françoise, **la démarche en science humaine**, 3eme éd, édition de boek, Québec, canada, 2000.
- 16- EMERY Yves, **Renouveler la gestion des ressources humaines**, une approche axée sur la valeur ajoutée pour les organismes publics et les entreprises privés, éd presses polytechniques et universitaires romandes, Lausanne, 2003.
- 17- François-Jean, **Paulin, la qualité de vie au travail et santé**, Lyon, APIRAFOCT 2014.
- 18- GONGLOF Bernard, **L'individu et les performances organisationnelles**, éd le Harmattan, Paris, 2000.
- 19- JARDILLIER P. **Les conditions de travail**. 3eme édition, PUF, 1993.
- 20- Jean-Claude MARQUIE ,Marie-Cécile Amauger-Lattes, **Pénibilité et santé** , 1erédition, OCTARES ,2014.
- 21- JULHIET Bernard, **baromètre de bien-être au travail des français états des lieux attentes et perspective**, 1erédition, novembre2010.
- 22- LOUCHE Claude, **introduction à la psychologie du travail et des organisations**, Édition Armand colin, paris, 2007.
- 23- LOUCHE Claude, **psychologie sociale des organisations**, 2eme édition, ARMAND COLIN, paris.
- 24- LUTHSAUS Charles et autres, **Evaluation organisationnelle**, cadre pour l'amélioration de la performance, éd presses de l'université Laval, Centre de recherche pour le développement international, Canada, 2003.
- 25- MAHE Henri de BOISLANDELLE. **Dictionnaire de gestion**, vocabulaires, concepts et outils, Ed ECONOMICA, paris, 1998.

- 26- MARSA Luc, **la détection des potentiels pour une gestion anticipée des ressources humaines et des carrières**, édition ESF, Paris, 1998.
- 27- Martory BERNARD, **Tableau de bord sociaux**, pilotage, animation, décision, éd LIAISONS, Paris, 2004.
- 28- MASLOW, A.H, **théorie de la motivation et de hiérarchie des besoins humaines**, une analyse critique, 03 septembre 2008.
- 29- MEIGNANT Alain, **Manager la formation**, éd de liaisons, Paris, 2006.
- 30- Michel BUHL, Angelo Castellelta, **Accident du travail**, Maladie professionnelle, 2eme édition ,Dalmas 2004.
- 31- PARMENTIER Christophe, **Ingénierie de formation**, édition organisation, Paris, 2008. P61.
- 32- PATRICE Roussel, **rémunération, motivation, et satisfaction au travail**, édition economica, Paris, 1996.
- 33- PIERRE Trinquet, **Maîtriser les risques du travail**, Édition Presses Universitaire de France, Paris, 1996.
- 34- PIGANIOL Claude, **technique et politique d'amélioration des conditions de travail**, édition ,E.S.F , Paris.
- 35- PINTO Paul, **la performance durable**, Ed Dunod, Paris, 2003.
- 36- ROUSSEL Patrice. **La motivation au travail, concept et théories, ces notes du lire**, Univ Toulouse 1.
- 37- ROUSTANG (Guy), **Le travail autrement**, édition Bourdas,1982.
- 38- VOYER Pierre,**Tableaux de bord de gestion et indicateurs de performance**, éd presse université de Québec, Canada, 2009.
- 39- WEISS Dimitri,**ressources humaine**,3eme édition, édition d'organisation, Paris 2005.
- 40- XAVIER Baron, **La performance collective**, repenser l'organisation des travailleurs du savoir, éd LIAISONS, Paris, 2012.
- 41- ZARA Olivier, **Le management de l'intelligence collective vers une nouvelle gouvernance**, 2eme éd, M21, 2008.

Les ouvrages méthodologiques :

- 1- AGBOBLI PredoKodjoMaurille, **Méthodologie de la recherche et initiation à la pratique des mémoires et des thèses**, L'ARMATTAN, 2004.
- 2- JEAN-Marie de Keitele et Xavier Roegiers, **Méthodologie de recueil d'information**, éd, de Boock, 4eme éd, paris, octobre 2009.
- 3- LORINO Philipe, **méthode et pratique de la performance (pédagogique, complet et clair-Alternatives économique**, 3eme édition de l'organisation, Paris, 2009.
- 4- LOUBET Jean Louis del Bayle, **Initiation aux méthodes des sciences sociales**, édition l'Harmattan, 2000.
- 5- QUIVY Raymond et COMPENHOUDT Luc van, **manuel de recherche en sciences sociales**, 3édition, dounod, 2006.
- 6- TOURE Mounir, **introduction à la méthodologie de la recherche**, le harmattan, paris, 2007.
- 7- ZAGRE Amboise, **Méthodologie de la recherche en sciences sociales**, Le HARMATTAN, paris, 2013.

Reuves :

- 1- BRIGUITTE Charles-Pauvres et autres, **les déterminants psychologiques de la performance au travail**, un bilan des connaissances et proposition de voies de recherches, note 436(06-9) septembre 2006.
- 2- SENEAL, C.B., Vallerand, R.J. & Valières, E. **Construction et validation de l'Echelle de la qualité des relations interpersonnelles (EQRI)**.Revue européenne de psychologie appliquée, 1992.

Document interne :

- 1- Historique de l'EPB.

Dictionnaire :

1- **Dictionnaire d'économie et sciences sociales**, sous la direction d'Aline BRUNO, édition ellipses ,2005.

Études exploratoire :

1- CHARBONNIER Audrey, Carlos Andrés Silva et Patrice Roussel, **Vers une mesure de la performance contextuelle au travail de l'individu** : étude exploratoire, p 02. www.philosophie-management.com, consulté le 12 aout 2016, a 13 : 12

Sites internet :

1- <http://www.researchgate.net/publication/311073725>.

2- <http://www.icres.pro/article-4552781.html>.

3- [Http://www.pepite-sc.com/tag/qualité de vie au travail/](http://www.pepite-sc.com/tag/qualit%C3%A9%20de%20vie%20au%20travail/).Date de consultation 10/05/2018 à 15:25.

4- [http/ / www. Travail. Gouv. Fr/ dossier/ santé-au-travail/ prévention-risque-professionnels](http://www.Travail.Gouv.Fr/dossier/sant%C3%A9-au-travail/pr%C3%A9vention-risque-professionnels).

5- [http://www.bien-etre au travail.fr/drf.ROSENFELD-MNHN/Médecine de prévention.J.WCOETHE/1749-1832.pdf](http://www.bien-etre%20au%20travail.fr/drf.ROSENFELD-MNHN/M%C3%A9decine%20de%20pr%C3%A9vention.J.WCOETHE/1749-1832.pdf).date de consultation 10/05/2018 à 17:45.

6- [http://:www beswic.be/fr/news-bord/6th](http://www.beswic.be/fr/news-bord/6th), European. Consulter le02/03/2018 a 22h05.

7- [http://.Santé au travail l'affaire de tous](http://.Sant%C3%A9%20au%20travail%20l%27affaire%20de%20tous) consulté le.29/04/2018 à 15 :10.

8- [http : //Santé au travail l'affaire de tous](http://Sant%C3%A9%20au%20travail%20l%27affaire%20de%20tous). Consulté le 29/04/2018 à 15 :30

9- [www.taupi.Org/ dictionnaire/rendement//http](http://www.taupi.Org/dictionnaire/rendement/). Consulté le 30/04/2018 à11:35.

Annexe

Guide d'entretien

Guide d'entretien destiné au grutier de l'EPB

- 1- Le sexe
- 2- L'ancienneté :
- 3- Niveau d'instruction :
- 4- Âge : Non :

Axe 1 : l'influence des conditions de travail sur la santé des grutiers.

1-comment jugez – vous les conditions de travail liées a votre poste en tant que grutier?

2-pouvez – vous nous citer quelques risques professionnels dont vous êtes exposés?

3-Est-ce que la pénibilité à votre tache est fréquemment associée?

4-Avez – vous déjà été victime d'un accident de travail ?

5-Selon vous, quel est le rôle de médecin de travail par rapport a votre tache?

6-A quoi la charge de travail est t- elle relie ?

7-Es-ce que votre tache s'exerce telle seulement sur une machine ? Oui non

8- Est-ce que l'entreprise a mis a votre disposition des moyens de prévention pour minimiser les risques ?

9-Parmi ces lieux de travail (poste a quai, hangar , zone d'entreposage) d'après vous qu'elle est le plus touchée par les risques professionnels .

Axe 2 : les stratégies prise par l'EPB rendent les grutiers performants au travail.

10-comment jugez – vous vous relations avec vous supérieurs ?

11-D'après vous à quoi la performance est-elle reliée ?

12-Pour vous quelles sont les principales sources de performance au travail ?

13-Comment expliquez-vous le degré de votre satisfaction ?

Moyen Bon pas satisfaite

14-Parler moi de vous motivations comme grutier ?

15-Selon vous, comment votre entreprise met -telle en ouvre la performance des salaries

16-Que présente Les heures supplémentaires au travail a votre avis ?

17-Qu'est-ce qu'il vous donne le plus la reconnaissance au travail ?

Annexe02

Organigramme de l'EPB

Annexe 02 : Organigramme de l'EPB.

