

Université Abderrahmane mira de Bejaia
Faculté des sciences humaines et sociales
Département des sciences sociales

Mémoire de fin de cycle

En vue de l'obtention d'un diplôme de master en sciences sociales

Option : sociologie de travail et ressources humaines

Thème :

**L'amélioration des conditions de travail et le développement
humain au sein de l'entreprise Fonderie de Rouïba**

Réalisé par :

M^{elle} ROUIBAH Nadjia

M^{elle} SAADANE Nawal

Encadré par :

M^r : BASSAI Rachid

Session Septembre

2015

Sommaire :

Introduction	01
---------------------------	----

Chapitre 1 : le cadre méthodologique de la recherche.

1. Les raisons de choix de thème	02
2. Les objectifs de la recherche.....	02
3. La problématique.....	03
4. Les hypothèses	06
5. La définition des concepts clés	06
6. La méthode et la technique utilise.....	08
7. La pré enquête.....	10
8. Le choix de l'échantillon	10
9. Les difficultés rencontrées	11

Chapitre 2 : les conditions de travail et le développement humain.

1- Historique des conditions de travail dans une entreprise.....	12
2- Les conditions de travail.....	16
a-l'ambiance physique :.....	16
b- la charge de travail :.....	16
c- L'aménagement de l'espace de travail :.....	16
d- L'ergonomie :.....	17
e- La sécurité :.....	19
3- L'importance de l'amélioration des conditions de travail.....	20
4- Les caractéristiques de l'approche du développement humain	25
5-La formation et le développement des compétences.....	26
6-La compétence.....	28

Chapitre 03 : présentation de l'organisme d'accueil et interprétation des résultats.

1-Présentation de l'organisme d'accueil.....	29
2- Analyse des données.....	34
3- Vérification des hypothèses et résultats de l'enquête.....	61

Conclusion.....

Listes bibliographiques.....

Annexes

Remercîments

Tout d'abord, nous remercions Dieu le très haut qui nous a donné du courage, et de la volonté pour pouvoir mener ce travail à terme.

Nous tenons à remercier notre promoteur, **Mr BESSAI** Rachid pour son encadrement et son orientation pendant toute l'année.

A tous les membres du jury, pour avoir accepté de jugé ce travail.

Du fond du cœur mes frère **Mohamed, Rabah** qui mon fourni tous les moyens pour la réalisation de ce travail.

Sans oublier de remercier Mr **AGRAN** Younes pour son aide dans l'entreprise **FONDERIE- de ROUIBA**.

On tien à remercier également tous celles et ceux qui ont contribué de prés ou de loin à la réalisation de ce modeste travail.

Dédicaces

Pour chaque événement dans ma vie, je ne manquerais pas d'avoir une pensée à toutes les personnes qui m'ont donnée le courage et l'enthousiasme.

Je dédie ce travail a :

A mes chers parents, qui ont attendu, et espéré ma réussite. Je leurs témoigne ma profonde gratitude et ma reconnaissance pour tout ce qu'ils ont fait pour moi.

A mes très chères sœurs : NAWEL, AMEL.

A ma copine Lynda.

A mes très chers frères : MOHAMED, RABAH.

A mon bonheur KHALED.

A tous mes amies.

Et enfin à tous ceux qui ont contribué de près et de loin pour la réalisation de ce modeste travail.

Nadjia

La liste des abréviations

Abréviation	Signification
D H	D éveloppement H umain
D R H	D irection R essource H umaine
FOR	F onderie de R ouïba

Liste des tableaux

N°	Titre de tableau	Page
01	La répartition des enquêtés selon le sexe	34
02	La répartition des enquêtés selon la catégorie d'âge	35
03	La répartition des enquêtés selon la situation familiale	36
04	La répartition des enquêtés selon le niveau d'instruction	37
05	La répartition des enquêtés selon les catégories socioprofessionnelles	38
06	La répartition de l'échantillon selon l'ancienneté professionnelle	39
07	La répartition de l'échantillon d'étude selon l'évaluation des conditions de travail	40
08	Les moyens de protection dans le milieu de travail au sein de l'entreprise FOR	41
09	L'existence des avantages sociaux au sein de l'entreprise FOR	42
10	Le choix de congé selon la catégorie socioprofessionnel	43
11	La température selon la catégorie socioprofessionnelle	44
12	L'éclairage au sein du milieu du travail d'après la catégorie socioprofessionnelle	45
13	La relation entre la catégorie d'âge et l'affectation de la santé par le travail	46
14	La relation entre la catégorie d'âge et les problèmes de santé	47
15	La nature de la relation entre les travailleurs et leur supérieur	48
16	La relation entre la catégorie socioprofessionnelle et la possibilité de discuter des conditions de travail	49
17	La catégorie socioprofessionnelle et son avis sur les conditions de travail proposé par l'entreprise	50
18	La satisfaction des travailleurs avec leurs collègues selon la catégorie socioprofessionnelle	51

19	La réception des ordres contradictoires selon la catégorie socioprofessionnelle	52
20	La satisfaction au l'ambiance au travail selon la catégorie socioprofessionnelle	53
21	La relation entre la catégorie socioprofessionnelle et le bénéfice d'une formation au sein de l'entreprise	54
22	La relation entre la catégorie socioprofessionnelle et l'effet de la formation sur le développement des compétences	55
23	La relation entre la catégorie socioprofessionnelle et la satisfaction au travail	56
24	La relation entre la catégorie socioprofessionnelle et l'effet de satisfaction sur la productivité	57
25	La relation entre la catégorie socioprofessionnelle et l'amélioration des conditions de travail	58
26	Les facteurs de motivation selon la catégorie socioprofessionnelle	59
27	La relation entre la catégorie socioprofessionnelle et l'acquisition des nouvelles connaissances	60

Introduction

Introduction :

Le travail est l'un des moyens qui participe à la naissance d'une organisation sociale, dans le but de produire des biens et des services, ainsi vital pour l'être humain. Pour cela l'homme depuis son apparition investit ces efforts physiques et morales afin de satisfaire ces besoins.

Mais avant de parler sur le travail dans l'organisation, il faut doter cette dernière de différentes conditions de travail, c'est-à-dire l'homme ou l'ouvrier travaille toujours face aux divers risques, contraintes de l'environnement physique (chaleur, froid, nuisance sonore...etc.) et les accidents de travail et les maladies professionnelles.

Les études menées sur les conditions de travail ont mis l'accent sur les préoccupations nouvelles comme : « l'amélioration des conditions de travail qui doit être conçue comme une stratégie sociale progressive dont l'objectif est de réduire la fatigue et les nuisances, d'augmenter l'intérêt au travail, les qualifications et les occasions d'épanouissement personnels »¹ et d'essayer de donner un salaire adéquat qui permettra aux travailleurs de satisfaire leurs besoins, car la négligence de ces facteurs primordiaux conduira à une insatisfaction et à une mauvaise exécution des tâches de la part des salariés, ce qui pourra engendrer des retombées néfastes sur l'entreprise.

Étant donné que notre étude s'inscrit dans le cadre sociologique, nous allons nous intéresser beaucoup plus à l'aspect sociologique des conditions de travail. Pour cela, notre recherche sera effectuée au niveau de l'entreprise **Fonderie de Rouïba**.

Ainsi, au long de ce travail, nous essayerons de développer quelques points sur le sujet des conditions de travail. Le contenu de ce présent mémoire est divisé en trois chapitres.

Dans le premier chapitre on va aborder : le cadre méthodologique de la recherche, en présentant : les raisons de choix de thème, les objectifs de thème, la problématique, les hypothèses, définition des concepts, la pré-enquête, les méthodes et les techniques utilisées, la population d'étude.

Ensuite dans le deuxième chapitre on présente quelque généralité sur les conditions de travail : définition, l'évolution des principaux acteurs concernés, Et l'aménagement de temps de travail.

Dans le troisième chapitre : nous présenterons l'organisme de l'entreprise à travers leur organigramme, la vérification des hypothèses de recherche, et les résultats.

¹ PICANIOL, Claude, technique et politique d'amélioration des conditions de travail, éd entreprise moderne, Paris 1980, P98.

CHAPITRE 1

Le cadre méthodologique de la recherche

Introduction :

Le travail est l'un des moyens qui participe à la naissance d'une organisation social, dans le but de produire des biens et des services, ainsi vital pour l'être humain. Pour cela l'homme depuis son apparition investi ces efforts physique et moral afin de satisfaire ces besoins.

Mais avant de parler sur le travail dans l'organisation, il faut doter cette dernière de différents conditions de travail, c'est-à- dire l'homme ou l'ouvrier travail toujours face aux divers risques, contraintes de l'environnement physique (chaleur, froid, nuisance sonore...etc.) et les accidents de travail et les maladies professionnelles.

Les études menées sur les conditions de travail ont mis l'accent sur les préoccupations nouvelles comme : « l'amélioration des conditions de travail qui doit être conçu comme une stratégie social progressive dont l'objectif est de réduire la fatigue et les nuisances, d'augmenter l'intérêt au travail, les qualifications et les occasions d'épanouissement personnels »¹ et d'essayer de donner un salaire adéquat qui permettra aux travailleurs de satisfaire leurs besoins, car la négligence de ces facteurs primordiaux conduira à une insatisfaction et à une mauvaise exécution des tâches de la part des salariés, ce qui pourra engendrer des retombées néfaste sur l'entreprise.

Etant donné que notre étude s'inscrit dans le cadre sociologique, nous allons intéresser beaucoup plus à l'aspect sociologique des conditions de travail. Pour cela, notre recherche sera effectuée au niveau de l'entreprise **Fonderie de Rouïba**.

Ainsi, au long de ce travail, nous essayerons de développer quelques points sur le sujet des conditions de travail. Le contenu de ce présent mémoire est devisé en trois chapitres.

Dans le premier chapitre on à aborder : le cadre méthodologique de la recherche, en présentant : les raisons de choix de thème, les objectifs de thème, la problématique, les hypothèses, définition des concepts, la pré-enquête, les méthodes et les techniques utilisées, la population d'étude.

Ensuite dans le deuxième chapitre en présente quelque généralité sur les conditions de travail : définition, l'évolution des principaux acteurs concernés, Et l'aménagement de temps de travail.

Dans le troisième chapitre : nous présenterons l'organisme de l'entreprise à travers leur organigramme, la vérification des hypothèses de recherche, et les résultats.

¹ PICANIOL, Claude, technique et politique d'amélioration des conditions de travail, éd entreprise moderne, Paris1980, P98

1-Les raisons de choix de thème :

Malgré la diversité des thèmes dans ce domaine, notre choix s'est porté sur les conditions de travail au sein d'une entreprise publique, et cela pour les raisons suivantes :

- Le thème des conditions de travail figure parmi les préoccupations modernes dans la gestion des ressources humaines.
- Attirer l'attention des responsables de l'entreprise vis- a- vis des soucis et des aspirations de ses travailleurs.
- S'approcher de plus en plus du milieu professionnel, et acquérir certaines connaissances en gestion des ressources humaines.
- Acquérir des nouvelles connaissances sur la vie professionnelle.

2-Les objectifs de la recherche :

Notre étude sera réalisée sur «l'amélioration des conditions de travail et le développement humain au sein de l'entreprise **FOR** » et nous souhaitons de réaliser certain objectifs :

- Acquérir des connaissances sur le domaine de GRH en général et en particulier sur le thème des conditions de travail.
- Faire_une corrélation entre l'amélioration des conditions de travail et de développement des compétences des salariés et sur leur productivités.
- Connaitre l'importance accordée par l'entreprise publique a l'amélioration des conditions de travail de ses salariés.

3- La problématique :

La société comme étant un système globale qui se compose des sous- système, tel que le système productif qui opte au maximum à la réalisation d'un produit de qualité et l'amélioration de sa productivité, c'est-à-dire l'agencement des facteurs de production de manière à obtenir une meilleure coordination possible pour un avantage plus élevé¹.

Dans ce cas, la mise en œuvre d'une politique qui repose avant tout sur le respect d'un certain nombre de valeurs essentielles et l'application de bonne pratique de prévention qui prennent toutes leur sens quand on considère les salaires non seulement des acteurs mais également les bénéficiaires de cette politique, et comme les salaires sont le moteur essentiel de bon fonctionnement que chaque entreprise investie pour réaliser une utilisation rationnelle à la fois des ressources matérielles et humaines².

Les conditions de travail et la protection de la santé au travail sont l'une des préoccupations de l'entreprise surtout pour les simples employés.

L'intérêt de leader ou les travailleurs doivent être conciliés, pour le chef il s'agit d'augmenter des profits des travailleurs et de trouver les meilleures conditions pour travailler (salaire). Cette conciliation entre les deux intérêts sert à réaliser un équilibre entre les intérêts de l'entreprise et ceux des travailleurs.

Les conditions de travail jouent un rôle important dans l'augmentation de la production et de la rentabilité de l'entreprise et cela ne peut être assuré sans le bien être des travailleurs.

L'analyse des conditions de travail se centre sur les multiples caractéristiques matérielles et psychologiques, de la situation de travail

« Pendant la période tayloriste de l'après- guerre et celle du plein emploi, on cherche surtout la stabilité des relations collectives, les employeurs veulent fixer la main d'œuvre qualifiée, d'où la nécessité de définir les qualifications et conditions de travail.»³

¹ -Michel Decoste, sociologie de travail et gestion des ressources humaines, 3e édition, Paris, 2000, p152.

² -Jean Di verrez, améliorer les conditions de travail, 2ème édition, Entreprise moderne- édition, Paris, 1979.P15.

³ - GRAWITZ M. Méthodes des sciences sociales. 11^{ème} édition. Paris.2001.P164.

En fait, les conditions de travail présentent un souci énormément primordial pour la gestion des ressources humaines. Ce courant a introduit une dimension psychosociale dans l'étude de l'organisation de travail, il s'efforce de démontrer que les paramètres tayloriens et fordistes ne prennent pas en compte que la dimension économique et occultent la dimension sociale à l'intérieur de l'entreprise. Effectivement, c'est dans le milieu industriel, surtout, qu'on constate la nécessité de la prise en compte d'une action sur la sécurité, à cause de l'univers dangereux qui entoure l'entreprise qui affecte l'intégrité physique et morale des travailleurs.

« Le courant des ressources humaines introduit une dimension psychosociale dans l'étude de l'organisation du travail, il s'efforce de démontrer que les paramètres tayloriens et fordistes ne prennent en compte que la dimension économique et occultent de fait la dimension sociale à l'intérieur de l'entreprise »¹

«La survie de l'entreprise et sa bonne santé économique dépendent de la trois facteurs : son aptitude à une bonne gestion, sa compétence dans son domaine d'activité (technique, commercial, financier) et sa capacité à créer et entretenir un bon climat social (...) il est donc absolument vital pour l'entreprise d'offrir des conditions de travail acceptables ou mieux, attrayantes, aux hommes qui y vivent. L'époque des maîtres de forges est révolue, l'entreprise doit tenir compte de l'évolution sociale du milieu dont elle dépend »²

« L'amélioration des conditions de travail permet de réaliser des économies. Les entreprises ont tout intérêt à prendre conscience que de mauvaises conditions de travail coûtent toujours chères (...) les entreprises ont donc intérêt à améliorer les conditions de travail. Le changement est souhaitable également pour des raisons d'ordre social et économique »³.

Morax. 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.

Dans tous les pays qu'ils soient en voie de développement ou développés, les entreprises ont la responsabilité des conditions de travail de leurs salariés. Elles ont l'obligation de procurer à leurs conditions de travail décentes et propices à un bien-être physique et psychologique, ainsi qu'à une meilleure productivité qui bénéficiera au final à l'entreprise.

1-GEHANNE J-C. Dictionnaire thématique de sciences économiques et sociales 1 acteurs et structures. Edition DUNOD paris, 1995. P214

2-PIGANIOL C. Technique et pratique d'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise. Edition EME, Paris, 1980.P 11.

3-ibid. pp 11,12.

De nos jours, les conditions de travail plus précisément le climat social englobent une multitude d'aspect et de facteurs en interactions, représentant l'ensemble des caractéristiques internes et externes dans lequel s'inscrit le travail. Mais aussi pour se doter d'un potentiel humain hautement qualifier et assurer sa conservation et son développement. Le recours à la mise en place d'un climat social favorable, motivant et valorisant s'avère d'une extrême importance, les conditions de travail constituent, de ce fait, un atout majeur d'attraction et de gouvernance des ressources humaines et outil efficace d'acquisition, de développement et d'exploitation des compétences nécessaire aux succès des entreprises et à leur pérennité.

Notre travail mettra l'accent sur l'amélioration des conditions de travail et le développement humain dans l'entreprise **Fonderie de Rouïba** qui tentera à répondre à ces questions suivantes :

Quelle sont les moyens et les conditions de travail que l'entreprise Fonderie de Rouïba offres a ces travailleurs ?

Dans quelle mesure peut –on dire que les bonnes conditions de travail au sein de l'entreprise peuvent être un facteur déterminent dans le développement des compétences des salariés ?

4-Les hypothèses :

Selon Madeline Grawitz « L'hypothèse est une explication provisoire de la nature des relations entre deux ou plusieurs phénomènes, l'hypothèse doit être confirmée ou infirmée »¹

Ainsi selon Maurice Angers «l'hypothèse est un énoncé qui prédit une relation entre deux ou plusieurs termes et impliquant une vérification empirique »²¹

La première hypothèse :

L'entreprise **FOR** offre tous les moyens et les conditions nécessaires aux travailleurs afin d'assurer leurs tâches professionnelles et d'améliorer leurs productivité.

La deuxième hypothèse :

L'amélioration des conditions de travail au sein de l'entreprise **FOR** est un facteur positif pour le développement des compétences des salariés.

5-La définition des concepts clés :

La définition des concepts est une étape essentielle pour concrétiser et étudier les principaux éléments qui entrent dans la composition de nos hypothèses comme l'affirme Grawitz. M « un concept n'est pas seulement une aide pour percevoir, mais aussi une façon de concevoir »³

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

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

L'entreprise :

Unité ou organisation autonome de production de bien ou de service à finalité marchande.⁴

¹- Grawitz Madeline, lexique des sciences sociales, édition DALLOZ, paris 2000, p 211.

²-ANGERS Maurice, initiation pratique a la méthodologie des sciences humaines, éd casbah, Alger, 1997, p 102.

³-Ibid. p 102.

⁴GRAWITZ Madeleine, lexique des sciences sociales, édition Dalloz, 7^{ème} éd, paris, 2000, p153.

¹ Définition opérationnelle de l'entreprise :

Selon CITEAU Pierre « l'entreprise est un moteur d'expansion et d'instrument de production desservant les besoins de l'homme s'assemblant et travaillant, où ils dépensent leurs temps, et leur peine pour créer en commun.

L'entreprise est un groupe humain formel et durable, en patrimoine autonome, soumis à une autorité commune. Elle produit et échange des biens des services en faisant appel aux calculs économiques »¹

Le travail :

« Le travail est forme d'un ensemble d'activité individuellement ou collectivement en vue d'obtenir un résultat utile. Donc le travail est une activité humaine conduisant à la production, des biens et des services »²

Définition opérationnelle : Le travail est une activité d'une personne ou plusieurs personnes accomplies en vue d'un résultat utile car le travail est la valeur centrale de la société, un moyen de production et de satisfaction des besoins, et qui permet à l'individu d'avoir un statut dans la vie sociale et professionnelle.

Les conditions de travail :

« Les conditions de travail désignent d'une manière générale l'environnement dans le qu'elle les employés vivent sur leurs lieu de travail, elle comprend la pénibilité et les risques du travail effectif ainsi que l'environnement du travail bruit, chaleur, exposition à des substances toxiques qui résultant d'une exposition plus ou moins prolongée à des nuisances ou un risque existant lors de l'exercice habituel de la profession »³

« C'est l'environnement dont lequel les employés vivent sur leurs bien de travail, il est tenu compte de la pénibilité et des risques propres à l'activité et à l'environnement de travail (émanations de produit toxiques, ...) à coté des aspects matériels, il faut également tenir compte du cadre rationnel dont lequel évolue le salarié (statut professionnel, durée du contrat, ...) la diversité des

¹CITEAU Jean Pierre, « gestion des ressources humaines, principes généraux » 2^{ème} éd, Armand colin, paris 1997.p 85.

²Henri mane, le bois pondelle dictionnaire de gestion vocabulaire concepts et utile, édition économisa, paris, 2001, p 45.

³-MOUTON' jean pierre, CHABAD, jack, « la sécurité en entreprise », éd Dunod, paris, 2003, p 8.

conditions de travail s'explique en grande partie par les particularités des emplois occupés. »¹

Définition opérationnelle de condition de travail :

Selon M. de Montemolin, « considère que les conditions de travail expriment tout ce qui caractérise une situation de travail et favorisent, ou freinent l'activité des travailleurs, à savoir les conditions physiques, organisationnel et social ». ²

Développement humaine :

Un processus consistant à élargir pour les individus, les champs de possibilité, et a renforcer leurs capacités en leurs permettant de : vivre longtemps et en bonne santé, avoir accès au savoir, vivre dans les conditions de vie décentes et, participer a la vie de leur communautés et aux prises de décision affectant leur vie.

Salarie :

Au sens strict désigne seulement les travailleurs du secteur privé et du secteur public industriel et commercial. Parfois utilisé à tout en englobant les agents publics et l'état et des collectivités locales.³

6-La méthode utilisée :

On peut définir la méthode comme : « un ensemble des règles indépendantes de toutes recherche et de contenus particuliers visant surtout des processus et forme de raisonnement de perception rendant accessible la réalité à saisir. »¹ La méthode utilisée dans notre recherche est déterminée par la nature du thème et les objectifs de la recherche donc au nombre large de la population d'étude, on a opté pour la méthode quantitative afin d'avoir le maximum d'informations sur notre thème, dans le but d'analyser les informations, et les données recueillies.

La méthode quantitative est : « une méthode qui vise à mesurer le phénomène à l'étude, les mesures peuvent être ordinales du genre (plus grand ou plus petit) ou numérique avec usage de calcul. La plupart des recherches en sciences humaines

.1- LA- entita thielleux, l'essentiel de la gestion des ressources humaines, 5^{eme} édition, paris, juin 2011, p 29.

2- BAILLES et autres, Dictionnaire économique et sociaux contemporaine, Ed Foucher, paris 1996, p 546.

3-MADELINE Grawitz, l'lexique des sciences social, édition Dalloz, paris, 2000, p 364.

utilisent les mesures, il en est ainsi, quand on fait usage d'indice, de taux, de moyenne, ou plus généralement, d'outils que fournit la statistique. »¹

La technique utilisée :

Dans notre recherche on a opté pour le questionnaire comme une technique de collecte d'information, cette technique est plus adéquate a la méthode quantitative. et traduire l'objectif de la recherche en question et soucier chez les sujets interrogés des réponses sincères et susceptibles d'être analysées en fonction de l'objet de l'enquête.

Le questionnaire :

Le questionnaire est défini comme « une technique directe d'investigation scientifique utilisée auprès d'individus qui permet de les interroger de façon directive et de faire un prélèvement quantitatif en vue de trouver des relations mathématiques et de faire des comparaisons chiffrées »²

Nous avons utilisée cette technique dans le but d'interroger l'ensemble des salariés de l'entreprise **Fonderie de Rouïba** pour pouvoir rassembler un maximum d'information relative à notre thème de recherche. Le but de cette technique est d'abord de déterminer les caractéristiques de l'échantillon, ensuite cherche l'existence de corrélation entre les différentes variables des hypothèses exposées au départ, faciliter la quantification et la validité des résultats. On le trouve comme une technique adéquate à notre démarche et il doit servir lorsque le nombre de l'échantillon est important.

¹-ANGERS. Maurice, « initiation pratique à la méthodologie des sciences sociales » éd Casbah Alger, 1997, p 58.

²-ANGERS: M. op.cit, 58.

Cette technique à été appliquée durant notre enquête qui s'est déroulées du 31 Mars au 30 Avril 2015 est on a distribué auprès de notre échantillon cinquante questionnaire(50) et chaque questionnaires comporte 30 questions et ces dernières sont soit fermées « questions obligeant l'enquêté à effectuer un choix parmi un certain nombre de réponses plausibles fournies »² ou ouvertes « questions n'imposant aucune contrainte à l'enquête quand à l'élaboration de sa réponse ».

7-Le prêt enquête :

On a commencé par une pré enquête qui se présente comme l'une des étapes de la recherche qui nous a permet de nous familiariser avec le terrain et de récolter des données générales sur l'entreprise.

Pour mieux cerner notre terrain, on a distribué un questionnaire sur neuf(09) membres de l'entreprise de différents catégories socioprofessionnelles (cadres, agents de maitrise, agents d'exécution) pour avoir des réponses provisoires et un supplément d'informations. Notre pré enquête s'est déroulée entre le 31 mars et le 3 avril 2015, cette dernière nous a aidé dans l'élaboration finale de notre questionnaire en supprimant les questions inutiles et rajoutant d'autres questions qui sont en rapport avec nos hypothèses. Son but est d'exploiter nos connaissances théoriques et de vérifier nos hypothèses de recherche. Nous avons également pour objectif de lever le voile sur la réalité des conditions de travail dans l'entreprise Fonderie de Rouïba.

8-Le choix de l'échantillon :

La population de notre enquête est constituée de l'ensemble des employés qui travaillent au sein de l'entreprise **FONDERIE de ROUIBA**.

La nature de notre sujet nécessite le recours à l'échantillon probabiliste qui se définit comme « type d'échantillonnage ou la probabilité d'être sélectionner est connue pour chaque élément d'une population »¹. En se qui concerne le choix de l'échantillon, on a procédé par l''échantillonnage probabiliste stratifié à cause de la diversité CSP qui se définit comme suit :

- **Le cadre :** « est une personne reconnue par ses compétences dans l'exercice des taches d'un niveau de complexité élevé, sans pour être

associé à des facteurs d'encadrements, chercheurs, ingénieurs responsables et financiers ».²

- **L'agent de maîtrise** : du point de vue sociologique il est « le personnel d'encadrement, intermédiaire les cadres et les exécutants »³.
- **L'agent d'exécution** : est la personne qui exerce son travail dans l'exécution, il peut être agent d'entretien ou ouvrier qualifié

Nous avons un effectif de **100** employés et nous avons pris un pourcentage d'échantillon de **50** par rapport à la population mère. L'effectif est réparti comme suite :

-**18** Cadre.

-**20** agents de maîtrise.

-**10** agents d'exécution.

- **02** autres.

9-Les difficultés rencontrées :

Durant la réalisation de notre recherche, plusieurs problèmes et difficultés ont entravé notre étude, ils peuvent être résumés comme suit :

- La passation des questionnaires aux travailleurs était très difficile parce que qu'il se fait dans le lieu et le moment du travail.
- L'insuffisance de la durée du prêt des livres est de **15** jours et des mémoires d'une semaine.
- L'absence de l'encadreur au sein de l'entreprise.
- Problème de transport (Alger-Bejaia).

¹ANGERS Maurice, initiation pratique à la méthodologie des sciences humaines, édition casbah, Alger, 1997, p229.

²GRAWITZ Madeleine, lexique des sciences sociales, édition Dalloz, 7^eéd, Paris, 2000, P48.

³Dictionnaire d'économie et des sciences sociales, édition Nathan, 4^{eme}éd, 1998, p110.

CHAPITRE 2

Les conditions de travail et le développement humain

1-Historique des conditions de travail :

1-1-Le courant psychologique :

Quatre grands théoriciens ont marqué de 1930 à 1970 les travaux visant l'amélioration des conditions de travail :

- **Elton Mayo :**

« La véritable action sur les conditions de travail à commencer à la fin des années soixante avec Elton Mayo. Selon lui l'efficacité de l'activité des salariés repose sur les considérations psychologiques et sociales, les recherches en ergonomie ont démontré l'importance et l'adaptation de poste aux besoins de l'employé »¹

Pour Elton Mayo la quantité et la qualité de travail réalisé dépendent de la capacité physique ou de l'environnement de travail.

Son étude la plus célèbre est celle des expériences au sein de la Western Electric de Chicago, elle a duré 5 ans. Mayo et son équipe ont commencé leurs enquêtes à partir de 1927, en premier lieu la recherche est portée sur la transformation des conditions de travail. Au début l'étude a été basée sur le changement, à plusieurs reprises, des conditions de 6 ouvrières dans un atelier (éclairage, temps de repos, rémunération, horaires...). L'étude a essayé de montrer l'influence des attitudes et des relations de travail sur le rendement ou la productivité. Par la suite, plus de 1600 entretiens sont réalisés auprès des employés dans le but de montrer l'importance de l'opinion du personnel.

Les grandes lignes de cette expérience sont :

- Les individus modifient leur comportement productif par le fait de savoir qu'ils sont observés par quelqu'un.
- L'importance des relations interpersonnelles au sein des ateliers de production, ce qui favorise la cohésion globale au sein d'un groupe.
- L'existence d'un système de relation interpersonnelle créé à l'intérieur du groupe de travail indique l'importance du facteur humain sur la production.²

¹ CITEAU Jean Pierre, GRH : principe généraux et cas pratiques, 4^e éd, Armand Colin, Paris, 2002, p167.

² PLANE J.M, Théorie et management des organisations, 2^e édition DUNOD, Paris, 2008, p65-67.

1

- **Maslow 1954 :**

Le premier postulat une hiérarchie des besoins. Dès que les besoins élémentaires, besoins psychologiques et besoins de sécurité sont satisfaits, l'individu veut accéder à l'autre catégorie de satisfactions : il cherche l'appartenance à un groupe, il tient à être reconnu comme ayant une identité propre, il souhaite s'accomplir dans son travail.¹

Enfin s'il atteint ses objectifs, c'est la possibilité de se développer, de progresser qui devient sa préoccupation majeure.

Ce modèle à eu une énorme influence : en effet il permet d'associer à chaque niveau de besoins, des stimulants appropriés si pour le niveau élémentaire, il s'agit de l'argent qui permet de satisfaire les besoins psychologiques et d'avoir une certaine sécurité, dès qu'on le dépasse, il faut d'autres incitants au travail : promotion, valorisation des individus.

- **M C Gregor 1960 :**

Dans ses théories X et Y, imposent deux images des travailleurs. Telles que se représentent les employeurs, l'une est la théorie X, est celle de l'ouvrier paresseux auquel on ne peut faire confiance, auquel on ne peut confier une responsabilité et qui doit être contrôlé en permanence, c'est l'ouvrier classique de l'organisation scientifique du travail.

L'autre est celle d'un ouvrier désireux d'acquérir des responsabilités souhaitant s'épanouir au travail ayant l'esprit créatif.

Selon Mc Gregor c'est l'image que l'on se fait du travailleur, qui aura un travailleur de confiance, qui lui laisse des responsabilités le verra capable d'en prendre.²

¹MARIEM. Noel et autres, les conditions de travail, entreprise moderne d'édition, 1982, p07.

²Ibid. 08.

- **F. Herzberg 1966 :**

Récemment les travaux de F. Herzberg 1966 ont apporté un nouvel éclairage à ces conceptions. Il distingue dans des situations de travail deux types de facteurs.

Les facteurs dits « d'ambiance » et les facteurs « valorisant ». ¹

Les facteurs d'ambiances : conditions matérielles de travail politique et administration de l'entreprise, rémunération, sont les sources de mécontentement s'ils n'ont pas le niveau désiré, mais leur amendements n'entraîne qu'une satisfaction éphémère, comme l'annonce F.Herzberg « une bonne ambiance évite le mécontentement, mais ne peut donner mieux que l'absence de mécontentement, un bonheur réel semble exiger un certain niveau de développement psychologique ».

Les facteurs valorisants : accomplissement, reconnaissance, travail proprement dit, responsabilité et avancement contribuent très peu au mécontentement au travail, mais ils sont source de satisfaction durable.

Ainsi selon F. Herzberg, les facteurs engendrent la satisfaction au travail sont indépendants et différents de ceux que suscite le mécontentement au travail.

Par la manière dont il privilégie la motivation dans son analyse et sa hiérarchie implicite des besoins matériels étant secondaire puisqu'ils ne participent pas au « bonheur » de l'individu.

Herzberg est bien héritier du mouvement des relations humaines à la limite une entreprise peut motive ses travailleurs, et les satisfaire sans passer une amélioration matérielle des conditions de travail².

2-Le courant de la démocratie industrielle :

C'est idées nouvelles, c'est Norvège tout d'abord qu'elles allaient s'implanter 1961 nait un projet de démocratie industrielle qui allait être soutenu et par le contenu et par le patronat et les syndicats, il vise à améliorer les conditions de travail dans l'entreprise et à « recherches les moyens de réunir des conditions plus favorables a la participation de personnel dans son environnement immédiat

¹ Ibid. p 08.

² Ibid. p 09.

qui constitue une base de démocratisation de lieu de travail déférente et peut être plus importante que les systèmes officiels de représentation, lesquels semblaient avoir atteint leurs limites, tout au moins provisoirement », des expériences, pilotes ont vue le jour, couronnée du succès et bientôt reprise d'une façon plus large en suède.¹

Les principes qui guidèrent ces expériences étaient ceux élaborés par le Tavistock institue. Est un système sociotechnique pour fonctionner harmonieusement elle doit optimiser conjointement les sous-systèmes qui la composent satisfaisant à la fois le technique et le social et Emery propose que devant tout travail on s'interroge pour s'avoir :

- Dans quelle mesure offre une variété des tâches optimales.
- Dans quelle mesure il représente un ensemble de tâches ayant un sens et donnant l'impression de constituer une tâche unique et complète.
- Dans quelle mesure il correspond à un cycle de travail de durée optimal.
- S'il laisse une certaine marge de liberté en ce qui concerne la fixation des normes de quantité et de qualité de production et offre la garantie que s'intéresse sera à informer des résultats.
- S'il couvre quelque une certaine habileté un certain niveau de connaissances ces on une certaine forme et offre la garantie que s'intéresse sera informé des résultats comme il convient.
- S'il couvre quelques une des travaux auxiliaires de travaux de préparation.
- S'il exige une certaine minutie une certaine habileté. Un certain niveau de connaissances ou une certaine forme d'efforts qui vendront à l'intéressé d'être respecté au sein de sa communauté.
- S'il contribue de façon perceptible à l'utilité que le produit présente pour le consommateur.

Variété dans le travail, tâches donnant une impression de globalité travaux auxiliaires ou de préparation ces principes modifiaient l'organisation du travail ou l'organisation scientifique de travail avait émette les tâches, les nouvelles formes d'organisation de travail le recomposaient : c'est l'élargissement des tâches conduisant à casser les chaînes de montage et d'assemblage.

¹Ibid. p 09.

Les nouvelles formes d'organisation du travail en introduisant l'idée de variété dans le travail allaient partout où il était difficile d'assurer un travail global, complet, tenter de diminuer la monotonie de certaines tâches en favorisant la relation entre postes.

3-Les conditions de travail :

L'environnement de travail a une influence sur le risque d'accidents de travail : Des conditions de travail difficile entraînent généralement un risque accru d'accident. L'environnement de travail peut aussi être à l'origine de certaines maladies professionnelles.

A-l'ambiance physique :

L'ambiance physique correspond aux facteurs sonores, thermiques, visuels, liés aux vibrations.

Ces différents facteurs d'ambiance peuvent conduire les salariés à relâcher ou à empêcher la perception d'un danger et favoriser le risque d'accidents de travail ou de maladies professionnelles.

B- la charge de travail :

La notion de charge de travail amène à mettre en relation différentes dimensions du travail : quantité de travail, qualité de travail, temps disponible et ressources disponibles, tant au niveau individuel que collectif.

Intervenir sur la charge de travail des salariés signifie se préoccuper de la qualité et de contenu des emplois proposés. Ainsi l'existence d'une sous charge de travail est synonyme de compétences peu ou non exploitées et peut avoir pour conséquences une perte de performance pour l'entreprise et une perte de compétence professionnelles voire un désengagement du salariés concerné, à l'inverse, l'existence d'une surcharge de travail peut générer des dysfonctionnements individuels ou collectifs.

C-L'aménagement de l'espace de travail :

Aménager l'espace de travail signifie réfléchir à l'organisation des lieux de travail en combinant contraintes économiques et confort des salariés (ambiance thermique, ergonomie des postes de travail, dimension des postes de travail, surface de travail, décoration, éclairage...). Les contraintes seront naturellement différentes selon la nature des espaces de travail : chaîne de production, bureaux, espaces d'accueil.

Se préoccuper de l'aménagement de l'espace de travail peut permettre à une entreprise de limiter les risques d'accidents du travail et de maladies

professionnelles mais contribue également à améliorer la qualité de travail, et la performance de l'entreprise.

D-L'ergonomie :

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

1 Les conditions d'ambiance physique de travail : ce terme regroupe notamment :

- Les conditions d'ambiance sonore : exposition au bruit, perception des signaux auditifs, possibilité d'avoir une conversation ;
- Les conditions d'ambiance thermique : exposition au froid, à la chaleur, aux courants d'air, au rayonnement thermique ;
- Les conditions d'ambiance visuelle : possibilité de voir l'extérieur et d'avoir de la lumière naturelle, niveau d'éclairage et d'éblouissement au poste de travail ;
- Les conditions d'hygiène atmosphérique : qualité de l'air, présence de poussières, fumées, vapeurs et brouillards, impression de confinement ;²

2 Les grilles d'analyse des conditions de travail :

Elles permettent de procéder à une analyse simple des conditions de travail sur un poste ou dans un atelier.

La grille de LEST (Laboratoire d'Economie et de Sociologie du Travail) possède soixante-quinze critères regroupée en seize éléments :

Environnement physique :

1. Ambiance thermique ; 2. Bruit ; 3. Eclairage ; 4. Vibrations ;

Charge physique :

5. Charge statique ; 6. Charge dynamique ;

Charge mentale :

7. Contrainte de temps ; 8. Complexité-vitesse ; 9. Attention ; 10. Minutie ;

Aspects psychologiques :

11. Initiative ; 12. Statut social ; 13. Communication ; 14. Coopération ; 15. Identification du produit ;

Temps de travail :

16. Temps de travail

E-l'organisation du travail :

L'amélioration des conditions de travail ne serait se limiter aux aspects environnementaux et physique .le contenu du travail est un élément crucial.

A partir d'une critique de l'organisation scientifique du travail, de nouvelles formes d'organisation ont été expérimentées.

Les inconvénients financiers d'une organisation du travail taylorienne ont été tardivement pris en compte. Face a la crise du taylorisme, face aux couts sociaux qu'elle sécrète et aux risques qu'elle comporte, les entreprises se sont attaquées a l'organisation, au contenu du travail lui-même.

Les formules proposées sont : la rotation, l'élargissement, les groupes de production.

E-1 La rotation et polyvalence :

La rotation consiste à faire tourner les ouvriers sur différents postes. La polyvalence est souvent évoquée comme solution organisationnelle. L'enrichissement des taches qui en résulte confère davantage de sens au travail et participe ainsi à la santé des salariés. Cependant elle n'est pas sans risque. Des risques par exemple, lorsque les salariés ont l'impression de devenir des ²points, transportés d'un poste à un autre pour répondre aux attentes de l'entreprise en termes de flexibilité.

E-2 L'élargissement :

L'élargissement consiste en une recomposition partielle d'opération parcellisée. Il y a un allongement de temps de cycle.

E-3 L'enrichissement des taches :

L'enrichissement des taches consiste a donner plus de responsabilité à l'opérateur en lui confiant des taches plus qualifiées, comme l'entretien, des taches de réglage et de contrôle de la qualité.

E-4 Le groupe de production :

Le groupe de production intégrant rotation, élargissement et enrichissement est la formule introduite le plus souvent.

E-5 L'empowerment :

Cette notion est difficile à traduire. To empower, c'est donner les pleins pouvoirs pour faire et avoir recours à l'initiative du salarié. Le personnel est responsabilisé et motivé.¹

¹PERETTI Jean-Marie, gestion des ressources humaines, 15^e édition, Vuibert, Paris, 2008, pp178-179.

E-6 Un bilan :

Les motifs de changement ont considérablement évolué depuis quarante ans et on peut distinguer quatre périodes :

- Une période caractérisée par des actions ponctuelles destinées à réduire les facteurs de risque.
- Dans les années 1970, le mouvement de démocratie industrielle et celui d'amélioration de la qualité de vie au travail.
- A partir de la crise économique.
- Dans les années 2000, le management de la santé et des conditions de travail repose sur trois objectifs : prendre en compte le vieillissement de la population ; répondre aux attentes de bien-être des salariés ; avoir une image d'employeur de choix.¹

4- La sécurité :

« Chaque année l'entreprise connaît de graves accidents de travail ce qui montre l'importance de la sécurité au sein de l'entreprise ainsi que l'application de la réglementation ». ²

4-1 La réglementation :

L'hygiène et la sécurité des travailleurs dans l'entreprise doivent répondre aux conditions prévues par la réglementation. Il faut savoir que les caisses d'assurances maladies disposent de pouvoirs réglementaire et de contrôle, les entreprises se sont alors obligées de faire de la formation sécurité de leurs personnel.

4-2 Les enjeux financiers :

La sécurité au travail représente d'importants enjeux financiers dans l'entreprise. Les accidents de travail sont très coûteux, et les entreprises se trouvent dans l'obligation de lutter contre ces derniers en mettant un programme de lutte contre les accidents ce qui implique des moyens financiers importants.³

¹PERETTI Jean-Marie, op.cit, p179.

²<http://fr.Wikipedia.org/> condition de travail.

³PERETTI Jean-Marie, gestion des ressources humaines, 11^e édition, Vuibert, Paris, 2003-2004, p209.

5- 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 à créer et entretenir un bon climat social. Il est inutile que l'entreprise soit 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 attractives pour ces salaires¹.

L'apparition du thème des conditions de travail va nous permettre de s'intéresser au travailleur, à ce qu'il devient par 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 culturel

Partant du point de vue de ceux qui pensent qu'il y a une convergence entre l'amélioration des conditions de travail et l'efficacité du système productif. Dans ce cas la prise en compte des conditions de travail par la direction de l'entreprise amène à une meilleure gestion des ressources humaines et cela permet d'éliminer les conflits sociaux, l'absentéisme, améliorer la qualité, réduire le rebut 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 gros pertes de production.

L'amélioration des conditions de travail est devenue un élément de compétitivité industriel et sachant bien que l'ACT pourra avoir un effet bénéfique sur le confort des travailleurs son avoir un effet direct sur le rendement. Les travailleurs soumis à des mauvaises conditions de travail vont le faire payer très chers à l'entreprise en exigeant des salaires très élevés ou bien par des comportements coûteux, il y a lieu à signaler la réduction de la durée hebdomadaire de travail entraîne un accroissement de la productivité et que la qualité des produits s'améliore quand la durée de travail diminue et dans le cas où l'entreprise ne peut pas améliorer les conditions de travail, les deux parties peuvent nouer une collaboration saine par un système de don partiel et contre don, à chaque fois que l'employeur augmente le salaire de ces travailleurs c'est en dernier lieu qu'ils offrent une production très élevée.

1

¹ PIGANIOL L., Techniques et politiques d'amélioration des conditions de travail, éd moderne, Paris, 1980 p 11.

Face aux problèmes sociaux posés par certaine catégorie de salaire l'élévation des taux d'activité féminin, et le malaise des cadres traduisent une transformation de la demande, l'enquête (allergie au travail) montre que les jeunes aspirent travailler pour avoir un temps pour vivre, ils souhaitent être utile pour la communauté. Et l'entreprise ne doit pas avoir le rendement financière comme une seule objectif, mais il faut satisfaire les besoins de l'homme et ne pas l'inciter à consommer d'avantage.

6-Les types des conditions de travail :

Il existe trois types de conditions de travail qui sont les conditions physiques, mentales et de psychosociales.

Les conditions physique sont liées à l'environnement physique qui contient le bruit, l'éclairage naturel et artificiel, la température irritante et toxique, les vibrations. Puis les conditions mentales se basent sur les attitudes et des performances des salariés pour exécuter leurs tâches. Enfin les conditions psychosociales contiennent la relation avec la hiérarchie dans l'entreprise et la communication entre les salariés, les conditions de transport...etc¹

7-Les acteurs participatifs à l'amélioration des conditions de travail :

Plusieurs acteurs ont un rôle important dans l'amélioration des conditions de travail mais en se collaborant entre eux.

- L'état : il se préoccupe des conditions de travail, il est considéré comme un acteur principale. En effet il promulgue des lois qui permettent de promouvoir la situation des salariés au sein de l'entreprise (en France, la promulgation de la loi qui donne aux salariés un droit d'exprimer directement et collectivement sur les conditions de travail durant les années 1981-1982). Il ya également la loi de décembre 1982 ou toute entreprise contient au moins 50 salariés, doit avoir un comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), on trouve les lois sur la réduction du temps de travail.
- Les syndicats : les organisations syndicales jouent un rôle fondamental dans l'amélioration des conditions de travail, en raison de leur contact

¹GUY Roustang, le travail autrement, édition bordas, Paris, 1982, p 73.

direct avec les salariés au sein de l'entreprise, elles visent à atteindre un ensemble d'objectifs qui sont :

L'amélioration des conditions de travail notamment l'hygiène et de la sécurité.

- La réduction de la durée de travail ;
- Protéger la santé des travailleurs ;
- L'allègement de la charge de travail ;
- Renforcer le contrôle médical des salariés exposés à des conditions pénibles.

En fait l'action des syndicalistes dans le domaine de l'organisation de travail consiste à améliorer l'hygiène et la sécurité et à supprimer les facteurs qui engendrent les coûts humains que l'entreprise ne peut supporter. A cet effet l'employeur doit remédier aux lacunes qui sont la source du dysfonctionnement. Cette situation entraîne à l'entreprise des conséquences lourdes et négative.

- Les syndicats : le patronat prend un nouveau regard sur la question d'amélioration des conditions de travail. Il engendre des conséquences positives à l'entreprise. Il vise en quelque sorte à atteindre des objectifs essentiels liés à l'économie (production, rentabilité), comme il cherche également à se maintenir du pouvoir dans l'entreprise.

8-Les risques physiques liés au travail :

8-1 Les accidents de travail :

Définition :

Le code de la sécurité sociale définit l'accident du travail comme « 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 se soit, pour un ou plusieurs employeurs ou chefs d'entreprise ».

Plusieurs critères doivent être réunis pour autoriser la qualification d'accident du travail :

- Le caractère soudain de l'événement ou l'apparition soudaine d'une lésion ;
- L'existence d'une lésion corporelle, quelle que soit son importance ;
- Le caractère professionnel, c'est -à-dire la survenance de l'accident par le fait ou à l'occasion du travail.

-L'obligation de formation à la sécurité :

Afin d'assurer sa propre sécurité et celles des autres personnes de l'établissement, tout salarié doit bénéficier à l'initiative de l'employeur, d'une formation pratique et appropriée en matière de sécurité :

-Lors de son embauche ;

-En cas de changement de poste de travail ou de technique ;

Cette obligation concerne aussi les travailleurs liés par un contrat de travail temporaire sauf s'il est fait appel à eux en vue de l'exécution de travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité ou ceux déjà dotés de la qualification nécessaire.¹

8-2 – les maladies professionnelles :

La reconnaissance d'une maladie professionnelle dépend de son appartenance à une liste limitative de « tableaux », ils décrivent des pathologies et l'exposition susceptible de la provoquer.

- Définition :

Une maladie est professionnelle « si elle est la conséquence directe de l'exposition d'un travailleur à un risque physique, chimique, biologique ou résulte des conditions dans lesquelles il exerce son activité professionnelle ».

Conformément au système prévu par la loi du 25 octobre 1919, une maladie peut être reconnue comme maladie professionnelle si elle figure dans l'un des tableaux annexés au code de la sécurité sociale. Ces tableaux, créés et modifiés par décret au fur et à mesure de l'évolution des techniques et des progrès des connaissances médicales, comportent :²

- Les symptômes ou lésions pathologiques que doit présenter le malade ;
- Le délai de prise en charge (délai maximum entre la constatation de l'affection et la date à laquelle le travailleur a cessé d'être exposé au risque) ;

¹CHLOE GUILLOT-Soulez, op .cit, p175.

²Ibid, pp176.177.

8-3 Les troubles musculo-squelettiques (TMS) :

L'Agence européenne pour la santé et la sécurité au travail définit les TMS d'origine professionnelle comme « une large gamme de maladies inflammatoires et dégénératives de l'appareil locomoteur ». Elles recouvrent :

- Les inflammations des tendons (tendinites par exemple), notamment dans l'avant-bras, le poignet le coude et les épaules ;
- Les douleurs et troubles fonctionnels des muscles (myalgies) dans le cou et les épaules ;
- La compression des nerfs dans le poignet et l'avant-bras ;
- Les dégénérescences de la colonne vertébrale (nuque, région lombaire).
- Les facteurs suivants favorisent les TMS : -Les positions angulaires articulaires extrêmes ;
- Les efforts excessifs ;
- Les gestes répétitifs ;
- le travail en position statique ;
- Les TMS résultent d'un déséquilibre entre les capacités fonctionnelles des personnes et les sollicitations qui apparaissent dans un contexte de travail notamment, sans possibilité de récupération suffisante.¹

1

¹ Ibid, p178.

9-Le développement humain :**➤ Les caractéristiques de l'approche du développement humain**

a-c'est une approche historique/ intégrée :

Le développement humain a pour objet de recherche le cercle vertueux entre les valeurs suivantes :

- L'efficience en vue d'accroître la disponibilité des biens/services pour les besoins de base.
- L'équité dans la distribution des opportunités.
- La liberté comme valeur intrinsèque et comme une variable d'action.

b-Une approche valable aussi bien pour les pays riches que pour les pays pauvres.

c-Une approche orientée vers l'action.

d- Une approche centrée sur les individus : le développement humain voit les gens comme la fin et les moyens.

e-Les agents comme agents de changements peuvent créer des changements dans leurs vies à travers des processus individuels et collectifs, sociaux et politique.

f- La croissance est un moyen pour atteindre une fin : la croissance est l'un des moyens les plus importants pour élargir la gamme des choix des individus. Ce n'est pas une fin en soi. Il n'y a pas de lien automatique entre la croissance et le progrès humain. Le lien doit être créé par les politiques volontaristes.

G-Le développement humain définit la pauvreté comme une pauvreté humaine : une approche multidimensionnelle dans les manques pour le bien-être matériel (revenu, éducation, santé...etc.) et les opportunités pour mener une vie acceptable (dignité, respect de soi, droit des individus.).

10-La formation et le développement des compétences :**10-1-La formation :**

Selon Sekiou : « la formation c'est un ensemble d'actions, moyens, de méthode et de supports à l'aide desquels leurs comportements, leurs attitudes et leurs capacités mentale nécessaire à la fois pour atteindre les objectifs de l'organisation et ceux qui leurs sont personnels ou sociaux sans oublier l'accomplissement adéquat de leurs fonction actuelles et futures »

10-2-Les objectifs de la formation :

- Adapter le personnel à son poste actuelle.
- Développer le professionnalisme des salariés.
- Protège le savoir et le savoir-faire.
- Élevé le niveau général du personelle.
- Développer les liens sociaux et la communication interne.
- Répondre à des besoins personnels des salariés.
- Contribuer au maintien d'un bon climat social dans l'entreprise.¹

10-3-Les étapes d'un plan de formation :

1^{ere} étape : il faut identifier les besoins des acteurs en les analysants et les classifier.

2^{ème} étape : formation et conception d'un programme de formation qui contient les objectifs, les couts et le contenu de ce programme.

3^{ème} étape : la sélection des participants et le choix d'un formateur et l'élaboration des activités de formation.²

¹SEKIOU, gestion de personnel, édition d'organisation, S.E, paris, 1998, p289.

²JACQUES Soyer. Fonction formation, édition organisation, Paris, 2003, p42.

10-4-Les avantages de la formation pour l'organisation et pour l'individu :**➤ Les avantages de la formation pour l'entreprise :**

Comme l'indique le rapport WERTHER Davis et GOSSELIN ; les avantages de la formation pour l'entreprise sont multiples ; en peut énumérer comme suit :

- Elle entraîne une augmentation des profits ou des attitudes plus favorables vis-à-vis de la recherche du profit.
- Elle améliore les connaissances et les habilités nécessaire pour l'emploi ; à tous les niveaux de l'organisation.
- Elle améliore le climat organisationnel.
- Elle favorise la création d'une meilleure image de l'organisation.
- Améliore les relations entre les cadres et leurs subalternes.

➤ Les avantages de la formation pour l'individu :

Quand en situe la formation dans la perspective de l'individu on peut dire qu'elle présente pour lui divers avantage :

- Elle aide l'individu à apprendre de meilleures décisions et à résoudre les problèmes plus efficacement.
- Par la formation et le développement, les variables motivantes de reconnaissance, de réussite de croissance, responsabilité et d'avancement sans intériorisées et opérationnalisées.
- Encourager le développement personnel et la confiance en soi.
- Aide l'individu à composer avec le stress ; les tensions ; les frustrations et les conflits.
- Fournit de l'information pour améliorer la connaissance des facteurs leadership, les habilités à communiquer et les autres.

11-La compétence :

La notion de compétence a été traitée par plusieurs disciplines telles que la sociologie, l'ergonomie et sur tout par la gestion des ressources humaines. Cette dernière a une capacité à caractériser le rôle de l'individu dans la réalisation de son travail.¹

➤ **Les types de compétence :**

A -La compétence individuelle :

Correspond à l'ensemble des savoirs, savoir-faire et savoir être définis dans l'exercice d'un emploi ou d'un métier, dans une situation d'activité donnée. La compétence d'un salarié renvoie à sa capacité à mettre en œuvre, en situation de travail, un ensemble de connaissances, de savoir-faire techniques et relationnels, pour parvenir au résultat attendu. Dépassant la notion de qualification, la notion de compétence est apparue dans les années 1970 et est devenue un concept central pour la gestion des ressources humaines.

B -La compétence collective :

Représente la compétence que possède une équipe. Les membres de l'équipe possèdent des compétences individuelles mais en fonction des relations qui se tissent entre les personnes, de leurs motivations et de leurs objectifs personnels, il se crée les compétences collectives propres au groupe. Ces compétences collectives de l'entreprise constituent un actif spécifique et un avantage concurrentiel.

C- Les compétences clés :

Sont des compétences organisationnelles spécifiques obtenues en combinant les ressources financières, techniques et humaines et qui apportent un avantage compétitif durable à l'entreprise.²

¹CADIN Loïc, GUERIN F ET PIGEYRE F, GRH pratique et élément de théorie, Edition DUNOD, Paris, 1997, p102.

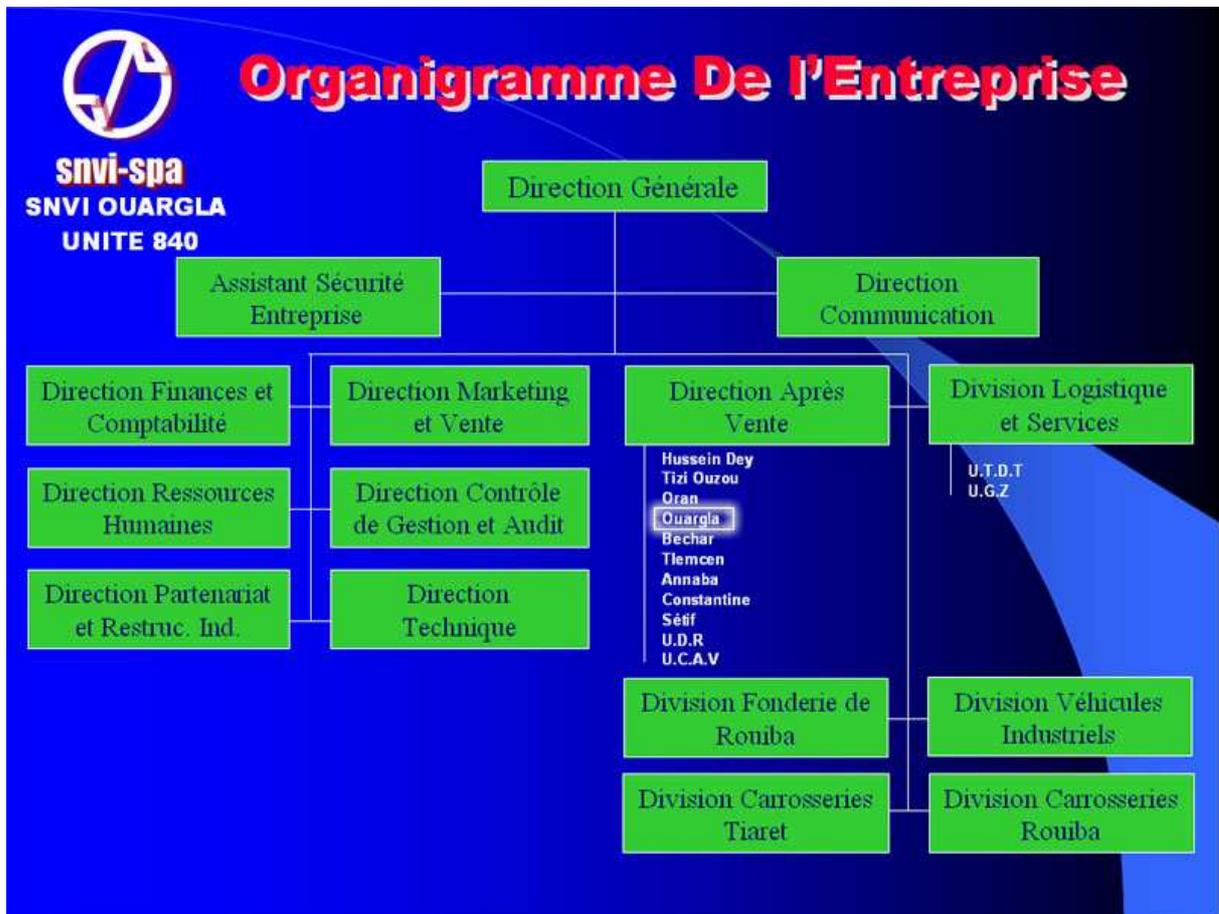
²CHLOE GUILLOT- SOULEZ, la gestion des ressources humaines, 7^e édition Gualino, Paris, 2014-2015, p 106.

³Ibid. p 107.

Chapitre 03

Présentation de l'organisme d'accueil et interprétation des résultats

Organigramme de l'entreprise :



1. Présentation de la Fonderies de Rouïba :

1-1-Historique :

La SONACOME a décidé de faire construire sur le site de Rouïba en complément du complexe industriel, une fonderie de fonte à graphite sphéroïdale et sa fonderie école (Aluminium) dont la production est destinée aux véhicules industriels, autobus et autocars qui seront fabriqués à Rouïba.

Berliet a effectué, à la demande de SONACOME, une étude préliminaire des possibilités et conditions de réalisation, de fonctionnement et d'exploitation d'une fonderie ayant une capacité de 10.000 tonnes par an de pièces bonnes, et que après examen de cette étude préliminaire SONACOME a décidé de choisir Berliet pour lui confier la mission.

SONACOME a décidé en plein accord avec Berliet, de faire appel à la société canadienne service SNC LTEE «SNC » pour la mise en œuvre, sous le contrôle technique de Berliet, de certains aspects de la réalisation de la fonderie dont les caractéristiques générales comprenant, dans le site, tous les bâtiments, installations d'équipements, outillages, appareils et tous les autres biens d'équipements qui sont nécessaires au bon fonctionnement de la fonderie et à la formation du personnel qui sera appelé à y travailler, ainsi que toutes les installations auxiliaires nécessaires à sa bonne utilisation et à son entretien.

Entreprise : SPA fonderies de Rouïba<<FOR>>

Sur la base de la résolution du conseil des participations de l'état n°03/105/27/09/2010 du 27/09/2010 et au terme du statut juridique signé auprès de la direction des domaines de la wilaya d'Alger en date du 17/03/2010, avec enregistrement effectué le 21/03/2010, il a été constitué sur la base des activités et des actifs de la division fonderies de SNVI à Rouïba, avec date d'effet au premier janvier 2010, une société filiale présentant les caractéristiques principale suivante :

Forme juridique : société par action avec conseil d'administration (forme moniste comme mode de gestion de la société) .

Dénomination sociale : SPA FONDERIES DE ROUIBA<<FOR>>.

Capitale sociale : un (01) million de dinars algérien en apport numéraire reparti en 100, action de 10 000 DA chacune est numérotées de 1 à 100 détenue à 100% par l'entreprise nationale des véhicules industriels –SNVI.

Durée : 99 ans à compter de l'immatriculation au registre du commerce.

Siege social : zone industrielle de Rouïba/ , voie C, boîte postale n°104 wilaya d'Alger

Objet social :

-l'étude, la conception, la fabrication et la commercialisation de pièces de fonderie destinées à l'industrie de la mécanique et de l'automobile

-l'étude, la conception, la fabrication et la commercialisation d'outillages destinés à la réalisation de pièces de fonderie (modèles noyaux, moules)

-l'importation d'intrants (matières premières composants outils outillages, ...) ou de produits de fonderie,

-l'exportation de produits de fonderie.

-et plus généralement la société pourra réaliser ou participer à toutes opérations commerciales, industrielles ou financières se rattachant directement ou indirectement à l'objet ci-dessus ou à tout objet similaire ou annexe et susceptible de faciliter le développement de cette dernière

Observation :

L'assemblée Générale Extraordinaire constitutive de la société réunie le 20/02/2011 sur convocation de son actionnaire, à son siège : Zone industrielle de Rouïba, route nationale n 5, Boite Postale n 153, wilaya d'Alger a approuvé le maintien des avantages sociaux conventionnels réglementaires ,acquis par les travailleurs chez la société mère : l'entreprise nationale des véhicules industriels-SNVI

2-2- Fonderie de fonte GS :

Les pièces produites doivent permettre de réaliser des organes tels que : pont arrière, pièces de suspension, moyeux, fourchettes, etc.... destinées à équiper une production du complexes véhicules industriels de 9000 véhicules par an. Cette intégration a permis de mettre en place des moyens matériels et humains, capables d'atteindre les 10.000 tonnes par an.

Le planning contractuel de réalisation de cette unité de production prévoit les étapes suivantes :

29 – 09 - 1976 : Prise d'effet du contrat

29 – 09 - 1978 : Réception des équipements sur site de Rouïba

31 – 03 - 1980 : Installation, montage, essais à vide

29 – 09 - 1980 : Essais en charge

11 – 11 - 1980 : Première coulée

30 – 11 - 1984 : Réception définitive

Elle est autonome dans sa gestion depuis 1987 et est rattachée à la direction générale de la SNVI.

La production de fonderie fonte sera :

Métal liquide : 32.000 tonnes par an soit 145.5 tonnes par jour

Pièces bonnes : 10.000 tonnes par an soit 45.5 tonnes par jour

Répartie en :

Petites pièces : 3600 tonnes par an (ferrures, divers supports, mains de ressort...)

Pièces moyennes : 4370 tonnes par an (moyeux, supports différentiels, coquilles...)

Grosses pièces : 2030 tonnes par an (cuves de pont, cloche d'embrayage)

La consommation prévisionnelle en énergie sera :

Electricité : 146.000 KWh par jour

Gaz naturel : 18600 m³ par jour

Eau : 1860 m³ par jour

Oxygène : 450 m³ par jour

Acétylène : 45 m³ par jour

Energie en air comprimé : 12000 Nm/h (dont le besoin est 9000 Nm/h)

Les équipements de production sont très coûteux et nécessitant un personnel formé, complètement disponible pour leurs maintenances, leurs fonctionnements et leurs surveillances impératives.

La fonderie a été conçue pour satisfaire une production de 214 références de pièces GS et couvrir les besoins du CVI.

Suite à la crise économique qui a baissé les demandes du CVI, la DFR a intégré la production de la fonte grise lamellaire tels que les tambours de frein, chapeau, couvercles pour le CVI, les volants moteurs, trompettes, tambours pour le complexe moteurs tracteurs de Constantine (CMT)

Puis l'intégration des blocs moteurs 3, 4 et 6 cylindres pour CMT depuis 1996. Cette intégration a permis de réaliser environ 400 références, d'éviter la dépendance du CVI, de diversifier la production de ses produits et d'équilibrer les bilans financiers.

Fonderie aluminium :

Appelée fonderie école, elle s'étale sur une superficie de 3200 m², elle est consacrée pour la formation du personnel de la fonderie, elle est équipée de :

- Un secteur de noyautage
- D'une ligne de moulage pour petites pièces
- D'une ligne de moulage pour pièces moyennes
- De trois coquilles écoles pour moulage par gravité
- De trois fours de fusion
- Un four de maintien pour les coquilles
- D'un secteur de finition
- Un poste de contrôle

Depuis 1987, elle est devenue une fonderie de production, d'où l'appellation fonderie aluminium, d'une capacité de production de 330 tonnes par an de pièces bonnes en alliages d'aluminium (AS 10 G et AS 13), ainsi que la commercialisation Des pièces mécaniques brutes de fonderie. Elle est rattachée au département production de la fonte GS.

2-4- Description :

Bâtie sur un terrain de 60 hectares, la fonderie se compose :

D'un bâtiment principal d'une surface totale développée de 27000 m², sur deux niveaux pour une surface au sol de 17000 m².

D'une fonderie aluminium d'une superficie de 3200 m².

D'un bâtiment entretien d'une superficie de 3200 m².

D'un bâtiment énergie d'une superficie de 1300 m².

D'un bâtiment stockage d'une superficie de 1300 m².

D'un bâtiment administratif d'une superficie de 1300 m².

D'un bâtiment unité traitement de sable (UTS) d'une superficie de 1300 m²

2-Présentation de l'organisme d'accueil et interprétation des résultats.

Tableau N° 01 : la répartition des enquêtés selon le sexe.

Sexe	Effectif	%
Masculin	44	88
Féminin	06	12
Total	50	100

Source : enquête sur terrain

D'après ce tableau, on trouve **88%** de notre échantillon d'étude correspond au sexe masculin et **12%** correspond au sexe féminin, on constate que le pourcentage de sexe masculin est plus élevé que celui de sexe féminin.

A partir de là, on peut déduire que le nombre des hommes est plus important par rapport à celui des femmes et cela peut s'expliquer par la nature de travail dans FONDERIE de ROUIBA ou le travail est adéquate et appropriée pour les hommes et les exigences de l'entreprise dont les femmes ne peuvent pas accomplir (efforts physique, travail dans l'atelier de métal, ainsi les formes de travail appliquées ne sont pas faveur du sexe féminin.

Le travail féminin dans l'entreprise **FOR** se résume au travail administratif.

Tableau N° 2 : la répartition des enquêtés selon les catégories d'âge.

Age	F	%
18 25 ans	5	10
26 36 ans	18	36
37 50 ans	16	32
Plus de 50 ans	11	22
Total	50	100

Source : enquête sur le terrain.

D'après les données de ce tableau, on constate que la catégorie d'âge [26, 36ans [avec un pourcentage de 36% suivi par la catégorie de [37, 50ans [avec un pourcentage de 32% ensuite 22 % pour la catégorie plus de 50 ans enfin [18,25 ans [avec un taux de 10%.

D'après les résultats de ce tableau, on remarque que la catégorie [26-36[ans à le taux le plus élevé, ce qui peut être expliqué par le fait de **FOR** aurait besoin d'avantage de main d'œuvre plus jeune.

La **FOR** au taux élevé dans la troisième catégorie qui peut dire que cette entreprise fait appel a des gens expérience.

On observe aussi que cette entreprise a le taux élevé dans la quatrième catégorie plus de 50 ans qui veut dire que cette entreprise insiste sur la force de la jeunesse à l'expérience des adultes.

Tableau N° 03 :la répartition des enquêtés selon la situation familiale.

Situation familial	F	%
Célibataire	14	28
Marié	36	72
Total	50	100

Source : enquête sur le terrain.

Ce tableau montre que la plupart des enquêtés sont marié avec un taux de **72%** suivi par les célibataire avec **28%**.

Donc cela s'explique par la disposition des moyens nécessaires pour leur vie familiale tels que ; le poste de travail, le salaire.

On peut dire aussi que **FOR** avec les avantages qu'elle offre permet a ses employés de se stabiliser dans l'objectif à atteindre se résumé a la productivité, et à l'efficacité.

On observe également que les célibataires ont un taux aussi importants, peut être pour leurs disponibilité, et qui peut donner un meilleurs rendement à l'entreprise **FOR** cherche comme forces la stabilité du personnel et la dynamique de l'effectif.

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

Niveau d'instruction	F	%
Primaire	02	04
Moyen	21	42
Secondaire	16	32
Universitaire	11	22
Total	50	100

Source : enquête sur le terrain.

Ce tableau nous montre que le niveau d'instruction moyen représente un pourcentage de **42%** qui correspond un effectif **21%** enquêtés, suivi par ceux qui ont un niveau secondaire, un taux de **32%**, **22%** ont un niveau d'instruction universitaire et **04%** ont un niveau primaire.

A partir de ce tableau nous constatons que le niveau d'instruction moyen et secondaire et le taux élevé s'explique que l'entreprise offre a ces employés des plan de formation afin d'améliorer leur niveau d'instruction, et dans le but de réunir le savoir et la qualification, que les entreprise cherchent pour leurs performance économique sur le marché.

La forte présence de la catégorie du niveau universitaire montre que la population qualifiée à gérer les postes supérieurs.

Tableau N° 05 : la répartition des effectifs selon les catégories socio professionnelles.

Catégorie socioprofessionnel	F	%
Cadre	18	36
Agent de maitrise	20	40
Agent d'exécution	10	20
autre	2	4
Total	50	100

Source : enquête sur le terrain.

D'après le tableau le pourcentage élevé dans la catégorie des agents de maitrise avec un taux de **40%** suivi par les cadre **36%** par suite **20%** les exécutions enfin **4%** pour des autres.

D'après les résultats de ce tableau en remarque le pourcentage est élevé dans l'encadrement ce qui traduit l'existence d'une adéquation entre le poste occupé par les employés et le niveau d'instruction la plupart sont des moyens, car cette catégorie facilite la relation et la communication entre les cadre et les exécutions.

L'organigramme de l'entreprise est établi selon des postes pourvus, ou à créer le classement se fait sur la base des diplômes ou formation.

Les enquêtés de fonderie sont distribués selon le besoin de l'entreprise.

Tableau N° 06 :la répartition de l'échantillon selon l'ancienneté professionnelle.

Expérience professionnelle	F	%
De 1a 10ans	23	46
De 10 a15ans	08	16
De 15 a25ans	03	06
Plus de 25ans	16	32
Total	50	100

Source : enquête sur le terrain.

D'après les données de ce tableau, nous remarquons que **46%** des enquêtées ont une ancienneté qui varie entre **01 et 10 ans** ensuite par la catégorie de plus de **25 ans** avec un pourcentage **32%**, **16%** pour les **10 a 15 ans** et enfin en trouve seulement **06 %** pour ce qui ont une ancienneté de **15à 25ans**.

Le taux est élevé dans les enquêtées qui ont de **1et 10ans** d'ancienneté sa veut dire que l'entreprise a besoin de main d'œuvre plus jeunes pour préparé a l'avenir,(le futur de l'entreprise) en plus dans la catégorie de plus de **25** en trouve **32%** qui se explique par les gens qui ont une expérience peut améliorer et orienté les salaires pour augmenté la productivité, données des nouvelles connaissances a ses salaires [**1à10ans**] pour préparé les futures cadre de l'entreprise **FOR**.

Les résultats montrent que le rajeunissement des effectifs est bien réel, et la règle du marché du travail se base sur des effectifs ayant de l'expérience aux quels ont intégrés les nouveaux pour les préparer au besoin futur.

Tableau N° 07 :La répartition de l'échantillon d'étude selon l'évaluation des conditions de travail.

Condition de travail	F	%
Bonnes	18	36
Acceptables	25	50
Mauvaises	7	14
Total	50	100

Source : enquête sur le terrain.

D'après les résultats de ce tableau nous remarquons que la majorité de notre échantillon considère que les conditions de travail dans cette entreprise sont acceptables avec un pourcentage de **50%**, ensuite un taux de **36%** pour les bonnes conditions de travail, et **14%** pour ce qui travaillent dans les mauvaises conditions.

Nous pouvons dire d'après ses résultats que l'entreprise se préoccupe de bien-être de ses salariés elle offre des conditions de travail acceptable l'éclairage le transport la tenue spéciale à ces travailleurs, et le climat est favorable tel que la relation avec les collègues de travail, relation avec les supérieurs l'entreprise utilise tous les moyens pour améliorer les conditions de travail, elle essaye de résoudre les problèmes liés aux conditions de travail et d'avoir des bonnes relations dans l'entreprise.

Tableau N° 08 : Les moyens de protection dans le milieu de travail au sein de l'entreprise FOR :

Moyens de protection	F	%
Gants	5	10
Tenu spécial	13	26
Lunette de sécurité	01	2
Chausseurs de sécurité	12	24
Tous	19	38
Total	50	100

Source : enquête sur le terrain.

Ce tableau nous montre que les moyens de protection représente un pourcentage de **38%** pour les enquêté qui déclarent d'utiliser tous les moyens de protection, ensuite un taux de **26%** pour les tenu spécial, et **24%** pour les chausseurs de sécurité, ensuite un taux de **10%** pour les gants et un taux de **2%** pour les lunettes de sécurité.

D'après les résultats de ce tableau, nous remarquons que les moyens de protection sont tous disponible et la nature de travail oblige a utiliser des moyens de protection pour mieux suivre le travail et éviter les problèmes (blessante, mal au tête).

Tableau N° 09 La relation entre la catégorie socioprofessionnelle et l'existence des avantages sociaux au sein de l'entreprise.

C S P	Les avantages sociaux									
	Restauration		Primes		Transport		Formation		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Cadres	02	11,11	04	22,11	04	22,11	08	44,44	18	100
Agents de maitrises	05	25	10	50	03	15	02	10	20	100
Agents d'exécutions	02	20	05	50	02	20	01	10	10	100
Autres	00	00	02	100	00	00	00	00	02	100
Total	09	18	21	42	09	18	11	22	50	100

Source : enquête sur le terrain.

A travers la lecture de ce tableau, nous constatons que **42%** des enquêtés évoquent la disposition d'un avantage des primes et cela touche en premier lieu **50%** des agents de maitrises, des agents d'exécutions avec le même pourcentage **50%**, pour les cadres **22,11%**, un autres avantages sociaux qui est la formation vient après avec un taux de **22%** dont **44,44 %** pour les cadres et **10%** pour les agents de maitrises et les agents des exécutions, enfin vient l'avantage de la restauration et le transport avec un pourcentage de **18%**.

On se base sur ces données nous déduisons que l'entreprise **FOR** met elle a la disponibilité des salaires des avantages sociaux permet le en trouve la restauration qui permet au salarie le gain et le transport pour évité le retard et l'absentéisme les primes pour motivée et encouragé les salaries dans l'accomplissement de ses taches et la formation pour acquérir des nouvelles connaissances. Dans cette section qui porte sur les conditions matérielles dans le travail concernant l'évaluation des conditions de travail, les salaries considèrent ses conditions acceptables est ça qui aide à les encourager plus dans la réalisation de leurs tache.

Tableau N° 10 Le choix de congé selon la catégorie socioprofessionnel.

Catégorie socioprofessionnel.	Le choix du congé					
	le souhait du travailleur		Celui de l'entreprise		Total	
	F	%	F	%	F	%
Cadre	4	22,22	14	77,77	18	100
Agent de maîtrise	10	50	10	50	20	100
Agent d'exécution	4	40	6	60	10	100
Autre	0	0	2	100	02	100
Total	18	36	32	64	50	100

Source : enquête sur le terrain.

Selon les données de ce tableau nous constatons que **64%** de notre échantillon le choix de congé se fait par l'entreprise parmi eux **100%** pour les déférents taches **77,77%** des cadres suivi par les agents d'exécutions, enfin les agents de maitrises avec un taux de **50%**.

Par contre le choix de congé celui de leur souhait et **36%** dont **50%** des agents de maitrises suivi par les agents d'exécutions avec le pourcentage de **40%** et des cadres avec le taux **22,22%**.

Permit les données de ce tableau on remarque que le pourcentage **36** dans le choix de congé d'après leur souhait l'entreprise donne la liberté au agent de maitrise car se sont les encadreurs qui fait l'équivalence entre les agents d'exécutions et les cadres. Par contre en trouve le choix selon l'entreprise et plus de la moitié de l'échantillon en trouve les cadres en premier classement sa qui peut être expliqué par les cadres ont des responsabilités qui ne peuvent pas abandonner, suivi par les maitrises enfin les exécutions ou l'entreprise ne peuvent pas les libère d'après leur souhaite parce que il ya des poste de travail qui exerce une charge, et la commande car l'entreprise **FOR** fait partie de **SNVI** (société notionnel des véhicule industriel)

Tableau N° 11 :La température selon la catégorie socioprofessionnel.

C S P	La température							
	Elevé		Moyen		Bas		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Cadre	5	27,77	13	72,22	0	0	18	100
Agent de maîtrise	4	20	15	70	02	10	20	100
Agent d'exécution	4	40	05	60	0	0	10	100
Autre	0	0	0	0	02	100	02	100
Total	13	26	33	66	04	08	50	100

Source : enquête sur le terrain.

On remarque d'après les données de ce tableau que **66%** dire que la température dans l'entreprise est moyen selon la catégorie socioprofessionnel avec un taux de **72,22%** pour des cadres **70%** pour les agents de maîtrises, **60%** pour les agents d'exécutions, par contre en trouve **26%** qui disent que la température est élevé on remarque **40%** des agents d'exécutions, **27,77%** des cadres trouve que la température est élevé, même cas pour les agents de maîtrises, on trouve seulement **8%** qui dits que la température est basse, **100%** pour les différents taches.

On peut dire que la majorité des enquêtés voient que la température dans l'entreprise est moyen (normales), et ça c'est un moyen qui l'entreprise offre a ses salaries pour les satisfais et le climat être favorable pour améliorer la productivité.

Tableau N°12 :L'éclairage au sein du travail d'après la catégorie socioprofessionnel.

C S P	Eclairage					
	Oui		Non		Total	
	F	%	F	%	F	%
Cadre	11	61,11	07	38,88	18	100
Agents de maitrise	18	90	02	10	20	100
Agent d'exécution	06	60	04	40	10	100
Autres	02	100	0	0	02	100
Total	37	74	13	26	50	100

Source : enquête sur le terrain.

D'après les données de ce tableau on constate **74%** de notre échantillon d'étude répond par l'existence de l'éclairage, permit eux en trouve les déferents taches avec un pourcentage de **100%** suivi par les agents de maitrise avec le pourcentage de **90%**, les cadres avec un taux de **61,11%** et les exécutions avec un taux de **60%**, par contre en trouve **26%** qui ont répond de l'inexistence de l'éclairage au sein de milieu de travail permit eux en trouve des agents d'exécution avec un taux de **40%**, suivi par des cadres avec un pourcentage de **38,88%** des agents de maitrises avec un taux de **10%**.

Cela montre que l'entreprise **FOR** met elle a la disposition de ses salaries la condition de l'éclairage au sein de milieu de travail d'après les visite quand a fait au atelier de travail sont bien éclairé est sa permet au salaries de concentrer a sa tache et fait le travail correctement.

D'après les recherches d'Elton mayo de WESTERN ELECTRIC de CHICAGO qui montre qu'il faut augmenter l'éclairage au sein de milieu de travail.

L'augmentation de l'éclairage au sein de travail permet au salarie de faire son travail allaise et correct en résultat l'augmentation de la productivité.

Tableau N° 13 La relation entre la catégorie d'âge et l'affectation de la santé par le travail.

Le travail affecte la santé Catégorie d'âge	Oui		Non		Total	
	F	%	F	%	F	%
[18-25[ans	02	40	03	60	05	100
[26-36[ans	08	44,44	10	55,55	18	100
[37-50[ans	11	73,33	04	26,66	15	100
Plus de 50	06	50	06	50	12	100
Total	27	54	23	46	50	100

Source : enquête sur le terrain.

D'après le tableau on trouve **54%** de notre échantillon déclare que la santé affecté leur santé, cela explique que la majorité des enquêtés ont des soucis de santé liées à leur travail, nous avons enregistré un taux de **73,33%** dans la catégorie d'âge [37-50[ans dans la tranche d'âge plus de **50** ans on trouve un taux de **50%**.

Pour qui ont répondu par non on trouve **46%**.

Cela nous mène à dire que la majorité des enquêtés de notre échantillon de **FOR** ne sont pas protégés contre les risques, plusieurs postes dans cette entreprise exposent des dangers surtout dans les ateliers de métal, de l'aluminium, ce danger a un effet sur la santé.

On trouve surtout des travailleurs qui souffrent de mal des yeux dans les ateliers des soudeurs.

Tableau N° 14 La relation entre la catégorie d'âge et les problèmes de santé.

Problème de santé	Stress		Mal Aux yeux		Mal de tête		Fatigue		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
C d'âge										
] 18, 25[ans	02	33,33	02	33,33	00	00	02	33,33	06	100
] 26, 36[Ans	04	28,57	04	28,57	02	14,28	04	28,57	14	100
] 37, 50[Ans	09	39,13	04	17,39	03	13,04	07	30,43	23	100
Plus de 50	03	42,85	02	28,57	02	28,57	00	00	07	100
Total	18	36	12	24	07	14	13	26	50	100

Source : enquête sur le terrain.

D'après les données de ce tableau on remarque qu'il a de soucis sur la santé des travailleurs ou en constatons que le taux le plus élevé et de stress au travail par un pourcentage de **36%** en trouve permet le la catégorie plus de **50** ans avec un taux de **42,85%** qui souffre de stress au travail en suite en trouve le problème de la fatigue avec un pourcentage de **26%**, vient après le problème de mal aux yeux avec un taux de **24%**. Enfin, le problème de mal de tête qui touchent toutes les catégories d'âge ou il est le bas taux dans les catégories **14%**.

D'après les résultats en trouve la plupart des enquêtes souffre de stress, la fatigue ou le pourcentage est plus élevé dans tous les problèmes de santé, surtout dans la première catégorie en trouve le taux est le plus élevé permit les autres peut être parce que se sont encore des jeunes de l'âge 18 et 25 et ont pas beaucoup de temps ou ils ont commence le travail ne sont pas encor adapter alors il souffre beaucoup de stress et fatigue, Le stress est élevé a cause la surcharge du travail et une fort responsabilité du travail, alors la majorité des postes occupé dans la **FOR** exposent des problèmes de santé, on trouve par exemple des postes qui sont exposées aux bruits, à la poussière et aussi il existe plusieurs poste fatiguent.

Tableau N° 15 :L'avis de la catégorie socioprofessionnel sur leurs relations avec leurs supérieurs.

C S P	La relation avec les supérieurs							
	Bonne		Moyenne		Mauvaise		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Cadre	6	33,33	12	66,66	0	0	18	100
Agent de maitrise	13	65	05	25	02	10	20	100
Agent d'exécution	04	40	06	60	0	0	10	100
Autre	0	0	02	100	0	00	02	100
Total	23	46	25	50	02	04	50	100

Source : enquête sur le terrain.

D'après les résultats de ce tableau on remarque que **50%** des enquêtes voit que leurs relations avec leur supérieurs hiérarchiques est moyenne permit elles **100%** pour les déférents taches, suivi par **66,66%** sont de cadres et **60%** sont des exécutions, suivi par les agents de maitrise avec un taux de **25%**.

Par ailleurs **46%** des interrogés disent que leurs relations avec leurs supérieurs est bonnes, enfin en trouve seulement **4%** des enquêtes qui ont disent que leurs relation avec leur supérieurs est mauvaise, dans la catégorie des agents de maitrise ou le taux est égal a **10%**.

A partir ces résultats, nous avons remarqué que les relations entre les enquêtés et bien, ça qui va produire un climat favorable dans l'exécutions des taches au sein de **FOR** alors quand les taches de travail sont bien exécuté règne une bonne relations entre les catégories socioprofessionnelle est mauvaise sa va produits des conflits au sein de groupe de travail ainsi avec les supérieurs.

Tableau N° 16 : la relation entre la catégorie socioprofessionnelle et la possibilité de discuté des conditions de travail.

C S P	Possibilité du discuté					
	Oui		Non		Total	
	F	%	F	%	F	%
Cadre	16	88,88	02	11,11	18	100
Agents de maîtrise	17	85	03	15	20	100
Agents d'exécution	07	70	03	30	10	100
Autre	02	100	0	0	02	100
Total	42	84	08	16	50	100

Source : enquête sur le terrain.

D'après ce tableau nous constatons que **84%** de notre populations d'étude déclare que ils ont la possibilité de discuté sur les conditions de travail, parmi eux les déférents taches avec un taux de **100%**, suivi par des cadres avec un taux de **88,88%** en trouve **85%** pour des agents de maitrises, et les exécutions avec un taux de **70%**.

Par contre en trouve seulement **16%** des enquêtés qui répond par non, les agents d'exécutions avec le pourcentage de **30%** suivi par des maitrises avec un taux de **15%** enfin les cadres avec le taux de **11,11%**.

On remarque que l'entreprise **FOR** donne certain liberté de communication a ces salaries afin de discuté de leur condition de travail soit avec leurs collègues, leurs supérieurs ou leurs représentent au sein de l'entreprise ou elle mise a la disposition de ses travailleurs les syndicats pour défend l'intérêt de ses salaries, sa qui va provoquer une bonne image a l'intérieur et transféré a l'extérieur, pour faire développé l'entreprise.

Les syndicats fait le lien entre les salaries et les responsables ou chaqu'un va exposer son point de vue sur les conditions de travail et ses propositions.

Tableau N° 17 La catégorie socioprofessionnel et son avis sur les conditions de travail proposé par l'entreprise.

C S P	L'avis des salaries sur les conditions					
	Besoin personnel		Besoin de l'entreprise		Total	
	F	%	F	%	F	%
Cadre	05	27,77	13	72,22	18	100
Agent de maitrise	10	50	10	50	20	100
Agent d'exécution	04	40	06	60	10	100
Autre	0	0	02	100	02	100
Total	19	38	31	62	50	100

Source : enquête sur le terrain.

Les résultats de ce tableau montre que **62%** des salaries voient que les conditions de travail dans les quelles travaillent répondent beaucoup plus aux besoins de l'entreprise, permit eux en trouve les déférents taches avec le taux **100%**, les cadres avec un taux de **72,22%** qui voient que les conditions de travail répondent aux besoins de l'entreprise, des agents d'exécutions confirme ça avec le pourcentage de **60%** par contre en trouve **38%** estiment qu'elles répondent aux besoins du personnel, avec le pourcentage le plus élevé **50%** des agents de maitrises ainsi **40%** pour des agents des exécutions, enfin **27,77%** pour les cadres.

Cela montre que l'entreprise **FOR** met elle a la disposition des salaries des conditions acceptables et fait des efforts pour amélioré et augmenté leurs productivité et leur gain.

Tableau N° 18 : la satisfaction des travailleurs avec leurs collègues selon la catégorie socioprofessionnelle.

C S P	Satisfaction des travailleurs avec leurs collègues					
	Satisfait		Moins satisfait		Total	
	F	%	F	%	F	%
Cadre	09	50	09	50	18	100
Agents de maitrise	16	80	04	20	20	100
Agent d'exécution	06	60	04	30	10	100
Autre	02	100	0	0	0	100
Total	33	66	17	34	50	100

Source : enquête sur le terrain.

D'après les données de ce tableau on constate que **66%** de notre échantillon voient que leurs relations avec leur collègues est satisfait **34%** se sont moins satisfait.

On remarque d'après les résultats que permet qui sont moins satisfait **50%** sont des cadres par contre en trouve qui sont satisfaits de leurs environnement de travail sont des agents de maitrise **80%**, suivi par les exécutions cadres qui sont satisfait avec un taux de **60%**, contre **30%** se sont des agents d'exécutions qui sont moins satisfait vis-à-vis leurs environnement de travail.

La majorité des enquêtées sont satisfaits de leurs relations avec ses collègues de travail au sein de la Fonderie- de Rouïba, cela montre qu'il existe une certaine entente entre eux, et ça va produire un climat favorable pour l'accompli ciment détache et sa et permet les conditions de travail, ou l'entreprise autorise la discussions avec les collègues du travail, fait les poses de travail la rotation du poste qui permet aux salaries de ce connaitre les autres.

Tableau N° 19 La réceptions des ordres contradictoires selon la catégorie socioprofessionnelle.

C S P	La réception des ordres contradictoires							
	Souvent		occasionnellement		jamais		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Cadre	08	44,44	10	55,55	0	0	18	100
Agent de maîtrise	12	60	06	30	02	10	20	100
Agent d'exécution	05	50	04	40	01	10	10	100
Autre	0	0	02	100	0	0	02	100
Total	25	50	22	44	03	06	50	100

Source : enquête sur le terrain.

D'après les données statistique de ce tableau on remarque que moitié des enquêtés **50%** reçoivent souvent des ordres contradictoires de la part de leurs supérieurs hiérarchiques, permit eux **60%** sont des agents de maîtrises, ensuite **50%** sont des exécutions, d'autres part **44%** reçoivent occasionnellement des ordres contradictoires, en premier lieu les déférents taches avec un pourcentage de **100%**, pour les cadres on a le taux de **55,55%** suivi par les agents d'exécutions avec un taux de **40%** ensuite des agents de maîtrises avec un pourcentage de **30%**, on trouvent seulement **6%** qu'ils ne reçoivent jamais des ordres contradictoire,**10** pour les maîtrise, et **10** pour les exécutions.

Donc le taux élevé dont le reçoive des ordres souvent dans les agents de maîtrise, on peut dire que cette tranche a une supériorité par les cadres qui donne toujours des ordres pour bien géré le travail, par contre dans la tranche des cadres sa reçoivent des ordres occasionnellement qui veut explique par en cas un problème dans l'entreprise les cadre reçoivent des ordres contradictoires de leurs supérieurs surtout de la part des anciens cadres qui ont une ancienneté dans l'entreprise.

Tableau N° 20 : la satisfaction au l'ambiance au travail selon la catégorie socioprofessionnelle.

C S P	L'ambiance au travail							
	Satisfait		Moins satisfait		Non satisfait		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Cadre	05	27,77	10	55,55	03	16,66	18	100
Agent de maîtrise	16	80	04	20	0	0	20	100
Agent d'exécution	07	70	03	30	0	0	10	100
Autre	02	100	0	0	0	0	02	100
Total	30	60	17	34	03	06	50	100

Source : enquête sur le terrain.

D'après les données de ce tableau on trouve **60%** de la catégorie socioprofessionnelle sont satisfait de l'ambiance au travail, permit eux les déférents taches avec un pourcentage de **100%**, suivi par les agents maitrises avec un taux de **80%**, suivi par des agents d'exécutions avec un pourcentage de **70%** et **27,77%** ce sont des cadres, par contre **34%** des salaries dont **55,55%** des cadres, **30%** des agents d'exécutions, disent qu'ils sont moins satisfaits de l'ambiance au travail, **6%** des salaries seulement qui déclarent la non satisfaction de l'ambiance au travail.

Les salaries de la **FOR** exécutent leurs taches dans un climat de paix social, motivent, cela s'explique parles bonnes relations avec ses collègues ainsi les supérieurs, la permission de la discussion au sein de groupe, on trouve la satisfaction de l'ambiance dans les taches qui exercent dans les groupe par contre en trouve les cadres sont moins satisfaits parce que ils ont exercent leur taches dans les bureaux surtout ou on ne trouve pas d'ambiance.

Tableau N° 21 La relation entre la catégorie socioprofessionnelle et le bénéfice d'une formation au sein de l'entreprise.

C S P	Bénéfice d'une formation					
	Oui		Non		Total	
	F	%	F	%	F	%
Cadre	15	83,33	03	16,66	18	100
Agent de maitrise	14	70	06	30	20	100
Agent d'exécution	08	80	02	20	10	100
Autre	0	0	02	100	02	100
Total	37	74	13	26	50	100

Source : enquête sur le terrain.

D'après les données de ce tableau on remarque que le taux est élevé dans les salaires qui ont bénéficié d'une formation au sein de la **FOR**, **74%** permet eux **83,33%** des cadres, **80%** des agents d'exécutions, suivi par des agents de maitrises avec un taux de **70%**, par contre **26%** qui ont pas bénéficié une formation au sein de l'entreprise.

A partir de ces résultats nous concluons que la **FOR** adopté une politique de formation qui touche toute les catégories socioprofessionnelle surtout les cadres ou en trouve permit eux qui ont bénéficié une formation qui déroule entre **8** et **18** mois par exemple ; **TS** cadre technique, **GRH**, master professionnel, gestion en production, et dans la catégorie des agents de maitrise en trouve le bénéficié de la formation d'électromécanique, contrôleur. La formation dans cette entreprise aide les cadre a acquérir la maitrise de certains capacité s'savoir-faire la négociation, pour les agents de maitrises et les agents d'exécution a pour objectifs d'adapter aux nouvelle matériel intégré dans l'entreprise, ce qui leurs permit d'obtenir un meilleurs rendement tout en réduisant la pénibilité de la tache.

Tableau N° :22 La relation entre la catégorie socioprofessionnelle et l'effet de la formation sur le développement des compétences.

C S P	L'effet de la formation					
	Oui		Non		Total	
	F	%	F	%	F	%
Cadre	09	50	09	50	18	100
Agent de maîtrise	15	75	05	25	20	100
Agent d'exécution	06	60	04	40	10	100
Autre	0	0	02	100	02	100
Total	30	60	20	40	50	100

Source : enquête sur le terrain.

D'après ce tableau on remarque que le taux de **60%** de notre populations d'enquête sont répondu que la formation a un effet sur le développement des compétences, permit eux **75%** sont des agents de maîtrises suivi par des exécutions avec un taux de **60%**, par contre **40%** ont répondu que la formation reçu n'a pas un effet positif sur le développement de leurs compétences permit eux **100%** pour les déférents taches, **50%** se sont des cadres.

A partir de ces chiffres, on peut dire qu'il est claire que la formation joue un rôle primordiale dans le développement des compétences, en effet elle permit d'accroit les qualifications et les compétences pour gagner une compétitivité.

Tableau N° :23 La relation entre la catégorie socioprofessionnelle et la satisfaction au travail.

C S P	Satisfaction au travail					
	Satisfait		Non satisfait		Total	
	F	%	F	%	F	%
Cadre	11	61,11	07	38,88	18	100
Agent de maîtrise	14	70	06	30	20	100
Agent d'exécution	07	70	03	30	10	100
Autre	01	50	01	50	02	100
Total	33	66	17	34	50	100

Source : enquête sur le terrain.

On remarque dans ce tableau que la majorité des enquêtés sont satisfait dans leurs travail, avec un pourcentage de **66%** permet eux en trouve un taux élevé pour les agents de maîtrises et les exécutions **70%**, les cadres **61,11%**, par contre en trouve **34%** qui ne sont pas satisfait dans le travail en trouve les déférents taches **50%** suivi par les cadres qui ne sont pas satisfait avec un taux de **38,88%**.

La majorité des travailleurs dans la **FOR** vivant la satisfaction au travail, cela prouve la bonne gestion des ressources humaine, l'adaptation au travail et enfin peut être le fruit d'un bon environnement socioprofessionnel.

L'insatisfaction des travailleurs dans leurs travail, peut s'expliqué par les contraintes des postes, et les risques professionnel, (stress, poussière...la charge au travail.

Tableau N° :24 La relation entre la catégorie socioprofessionnelle et l'effet de satisfaction sur la productivité.

C S P	Effet de la satisfaction.					
	Oui		Non		Total	
	F	%	F	%	F	%
Cadre	14	77,77	04	22,22	18	100
Agent de maîtrise	18	90	02	10	20	100
Agent d'exécution	09	90	01	10	10	100
Autre	02	100	0	0	02	100
Total	43	86	07	14	50	100

Source : enquête sur le terrain.

D'après les données de ce tableau nous remarquons que **86%** de notre population d'enquêtes ont répondu positivement sur l'effet de la satisfaction sur la productivité, permet eux **100%** pour les déferents taches, **90%** pour les agents de maitrises et les exécutions, suivi par les cadres avec un taux de **77,77%**, par ailleurs **14%** des enquêtes ont répondu négativement, **22,22%** pour les cadres.

A partir les résultats de ce tableau nous concluons que la plus part des travailleurs de **FOR** sont satisfait de leurs travail et cela a un impact positif sur la productivité.

Donc le taux des agents de maitrise et les exécutions est élevé sa veut dire que les travailleurs sont motivé et encouragé de faire leurs travail correctement qui va permit d'amélioré et augmenté la productivité.

Par contre si les salaires ne sont pas satisfait dans leurs travail sa va provoque des obstacles dans l'entreprise ainsi diminue la productivité dans l'entreprise.

Tableau N° 25 La relation entre la catégorie socioprofessionnelle et l'amélioration des conditions de travail.

C S P	Amélioré les conditions de travail					
	Oui		Non		Total	
	F	%	F	%	F	%
Cadre	13	72,22	05	27,77	18	100
Agent de maîtrise	16	80	04	20	20	100
Agent d'exécution	07	70	03	30	10	100
Autre	02	100	0	0	02	100
Total	38	76	12	24	50	100

Source : enquête sur le terrain.

Nous constatons, d'après ce tableau que **76%** pour les enquêtes qui déclarent que les conditions de travail ont déjà améliorées, permit eux **100%** pour les déferents taches, suivi par **80%** pour les agents de maitrises, cependant **24%** des interrogés voyant que les conditions de travail sont toujours les mêmes permit eux **30%** se sont des exécutions suivi par les cadres avec un taux de **27,77%**.

Ce résultat peut s'explique par la satisfaction des travailleurs de leur travail si les salaries sont satisfait dans ses postes ont dit que les conditions de travail ont déjà amélioré si le contraire, la non satisfaction des travailleurs de leurs conditions de travail, disent que les conditions sont les mêmes.

FOR offre des conditions favorable a ses salaries afin d'accomplir leur travail, soit que les formations, le salaire est bien défini, l'éclairage, les avantages sociaux...., sa aide les salaries a mieux adapté dans leurs poste occupées, acquérir des nouvelles connaissances, et améliorer leurs capacités de travail

Tableau N° 26 Les facteurs de motivation selon la catégorie socioprofessionnelle.

C S P	Facteurs de motivation							
	Des primes		Des cadeaux		Des aides		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Cadre	12	66,66	03	16,66	03	16,66	18	100
Agent de maîtrise	08	40	08	40	04	20	20	100
Agent d'exécution	07	70	03	30	0	0	10	100
Autre	02	100	0	0	0	0	02	100
Total	29	58	14	28	07	14	50	100

Source : enquête sur le terrain.

D'après la distribution statistique de ce tableau on remarque un pourcentage de **58%** de la catégorie socioprofessionnelle de ce qui ont motivé par des primes, suivi par **28%** qui ont motivé par des cadeaux, enfin **14%** qui ont motivé par des aides a chaque événement.

D'après les données de ce tableau, on remarque que la majorité des enquêtés sont motivé par des primes, suivi d'autres travailleurs qui sont motivés par des cadeaux chose qui explique l'importance des primes qui désigne un élément essentiel pour chaque un de ses travailleurs pour la réalisation de leurs objectifs.

L'amélioration, curiosité d'évaluer leurs s'avoir faire et d'avoir un statut professionnel dans l'entreprise.

On remarque que les facteurs de motivations jouent un rôle important dans la réalisation de travail et cela s'explique aussi par des facteurs liés a l'environnement externe de l'entreprise de leurs condition de vie, on autre part l'intérêt de salaries au travail.

Tableau N° 27 La relation entre la catégorie socioprofessionnelle et l'acquisition des nouvelles connaissances.

C S P	Acquisition des nouvelles connaissances					
	Oui		Non		Total	
	F	%	F	%	F	%
Cadre	14	77,77	04	22,22	18	100
Agent de maîtrise	20	100	0	0	20	100
Agent d'exécution	10	100	0	0	10	100
Autre	02	100	0	0	02	100
Total	46	92	04	08	50	100

Source : enquête sur le terrain.

D'après les données de ce tableau on trouve le pourcentage de **92%** des salariées qui répondent par oui, dans leur travail permet l'acquisition des nouvelles connaissances parmi eux trouve **100%** pour les différents tâches, les maîtrises et les exécutions, par contre on trouve seulement 8 qui ont répondu par non, ce sont des cadres avec un pourcentage de **22,22%**.

On remarque d'après les résultats que la plupart des enquêtés acquièrent des nouvelles connaissances surtout dont les agents de maîtrise d'exécution et d'autres on peut dire que leur travail est une source d'apprentissage qui les pousse toujours en avant, ce qui explique le développement de nouvelles compétences.

Ces réponses permettent de renforcer l'idée que le travail au sein de **FOR** permet à ses travailleurs d'améliorer leur niveau d'étude et leur capacité.

Vérification des hypothèses et résultats de l'enquête :

1) « L'entreprise **FOR** offre tous les moyens et les conditions nécessaires aux travailleurs afin de développés leurs compétences professionnels et leurs productivités ».

Discussion :

Suite aux données collectées durant notre recherche et à travers leurs analyses nous constatons que l'entreprise **FOR** pris au sérieux le volet qui s'intitule les conditions favorables au travail. Cela englobe les conditions physiques, l'entreprise dispose des matériels de protection, ainsi les conditions sociales des employées telles que les moyens de transports qui empêchent les problèmes de retard et l'absentéisme et leurs permis de gagner leurs paniers de transport, nous avons aussi confirmé que la plupart des salariées prennent leurs repas dans le réfectoire de l'entreprise qui s'explique que l'organisme pris en charge leurs restaurations en trouve aussi que la température est un moyen qui permet aux salariées de faire leurs travaux dans les normes, ainsi la relation avec les supérieurs est moyenne ou la majorité des employées sont très satisfaites de leurs relations avec leurs collègues, et la possibilité de discuter de leurs conditions de travail.

Tous ces facteurs jouent un rôle très important sur le bien-être des travailleurs, l'impact est réel et positif sur leurs productivités.

Donc l'ensemble de ces constats nous confirme la première hypothèse

2) « L'amélioration des conditions de travail au sein de **FOR** est un facteur positif pour le développement des compétences des salariées ».

Discussion :

Suite aux données collectées dans la deuxième hypothèse, nous constatons que **FOR** est une entreprise qui applique l'amélioration de travail avec la confirmation des salariées, en trouve aussi que cette entreprise met à la disposition des salariées un plan de formation riche qui touche toutes les catégories socioprofessionnelles ou en remarquent que la formation a un effet sur le développement des compétences et l'amélioration de leur niveau d'étude, et la satisfaction des travailleurs à leur poste occupé, et aussi en trouve que l'entreprise **FOR** met à la disposition de ses salariées des facteurs de motivation (des primes, des cadeaux....

Les salariées disent aussi qu'elles ont acquis des nouvelles connaissances dans les postes occupés.

Finalement nous pouvons dire que la deuxième hypothèse est confirmée aussi.

Conclusion

Conclusion :

Les conditions de travail apparaissent indispensables dans toutes les entreprises, elles sont en premier lieu des facteurs fondamentaux qui contribuent à la réalisation des objectifs de l'entreprise et de donner une satisfaction aux salariés.

L'amélioration des conditions de travail ainsi que la protection de la santé et la sécurité des salariés au sein d'une entreprise se place dans un ensemble d'obligation.

Ainsi, il s'avère nécessaire pour les entreprises de penser à leurs survies et à l'augmentation de la productivité par le moyen du développement du capital humain et à l'amélioration des conditions dans lesquelles évoluent les travailleurs.

Nous pouvons conclure en disant qu'il est absolument vital pour une entreprise d'offrir des conditions de travail acceptables et souhaitables, car la négligence de ce dernier engendre des conséquences néfastes sur le côté social et sur le côté économique de l'entreprise au vu de tout ceci nous appelons les entreprises à prendre en considération certaines améliorations des conditions de travail, pour réaliser un bon climat de travail et assurer le bien-être des salariés.

Les nouveaux savoirs de l'entreprise s'appuient sur la compétence et la motivation du facteur humain, aujourd'hui il s'agit plus pour les dirigeants de s'assurer de motiver et mobiliser les personnes avec lesquelles ils travaillent que de mettre en place des stratégies, des moyens de contrôle. Il s'agit plus pour eux de convaincre leurs collaborateurs d'être dynamiques, optimistes et innovateurs.

Liste bibliographique :

- ANGERS Maurice, initiation pratique a la méthodologie des sciences humaines, éd casbah, Alger, 1997.
- BAILLES et autres, Dictionnaire économique et sociaux contemporaine, Ed Foucher, paris 1996.
- CHLOE GUILLOT- SOULEZ, la gestion des ressources humaines, 7^e édition Gualino, paris, 2014-2015.
- CITEAU Jean Pierre, « gestion des ressources humaines, principes généraux » 2^{ème} éd, Armand colin, paris 1997.
- CITEAU Jean Pierre, GRH : principe généraux et cas pratiques, 4^e éd, Armand Colin, Paris, 2002.
- Dictionnaire d'économie et des sciences sociales, édition Nathan, 4^{ème} éd, 1998.
- GRAWITZ M. Méthodes des sciences sociales. 11^{ème} édition. Paris. 2001.
- Grawitz Madeline, lexique des sciences sociales, édition DALLOZ, paris 2000.
- GEHANNE J-C. Dictionnaire thématique de sciences économiques et sociales 1 acteurs et structures. Edition DUNOD paris, 1995.
- GUY Roustang, le travail autrement, édition bordas, Paris, 1982.
- GUERIN F ET PIGEYRE F, GRH pratique et élément de théorie, Edition DUNOD, paris, 1997.
- Henri mane, le bois pondelle dictionnaire de gestion vocabulaire concepts et utile, édition économisa, paris, 2001.
- JACQUES Soyer. Fonction formation, édition organisation, Paris, 2003. CADIN Loïc,
- Jean Di verrez, améliorer les conditions de travail, 2^{ème} édition, Entreprise moderne- édition, paris, 1979.
- .- LA- entita thielleux, l'essentiel de la gestion des ressources humaines, 5^{ème} édition, paris, juin 2011.
- Michel Decoste, sociologie de travail et gestion des ressources humaines, 3 éditions
- MOUTON jean pierre, CHABAD, jack, « la sécurité en entreprise », éd Dunod, paris, 2003.
- MARIEM. Noel et autres, les conditions de travail, entreprise moderne d'édition, 1982.
- PERETTI Jean-Marie, gestion des ressources humaines, 15^e édition, Vuibert, Paris, 2008.
- PERETTI Jean-Marie, gestion des ressources humaines, 11^e édition, Vuibert, Paris, 2003-2004.
- PICANIOL, Claude, technique et politique d'amélioration des conditions de travail, éd entreprise moderne, Paris 1980.
- SEKIOU, gestion de personnel, édition d'organisation, S.E, paris, 1998.

Annex

Université ABEDRRAHMANE MIRA de BEJAIA

Faculté des Sciences Humaines et Sociales

Département des Sciences Sociales

Questionnaire

Sur le Thème :

L'amélioration des conditions de travail et le Développement humain dans l'entreprise Fonderie de- Rouiba.
--

Nous sommes des étudiantes en Master 2 sciences humaines et sociales

Option : « sociologie de travail et de ressources humaines »

Dans le cadre de la préparation de notre mémoire de fin d'étude, nous prions de bien vouloir répondre à ce questionnaire sachant que cette enquête sera qu'a des fins scientifiques.

Nous vous remercions d'avance pour votre collaboration.

Session Septembre

2015

1-Les données personnelles :

1-Sexe a-Féminin b-Masculin

2-Age :
a-18à 25
b-26 à 36
c-37 à 50
d-plus de50

3-Situation familial : a-Célibataire c-Divorcé
 b-Marié d-Veuf (Ve)

4-Niveau d'instruction : a-Primaire c-Secondaire
b-Moyen d-Universitaire

5-Catégorie socioprofessionnel : a- Cadre
b-Agent de maitrise
c-Agent d'exécution
d-autres

6-Combien d'année d'expérience avez-vous ?

a-de 1a 10 ans c- de 15a 25
b-de 10a 15 d-plus de 25 ans

7-Les conditions de travail dans votre entreprise sont elle :

a- Bonnes b-Acceptables c-Mauvaises

8-Votre travail exige t'il des des moyens de protections ?

- a-Gants c-Lunette de sécurité
b-Tenu spécial d-Chausseurs de
sécurité

9- A-Votre entreprise met-elle en votre disposition des avantages sociaux ?

- a-Oui
b-Non
B-Si oui les quels : a-Restauration c-Transport
b-Des primes d-Formation

10-La période du congé est-elle choisie selon :

- a -Votre souhait
b-Celui de l'entreprise

11-La température sur le lieu de travail est-elle :

- a-Elevée b-Moyenne c-Basse

12-Votre lieu de travail est-il suffisamment éclairé ?

- a-Oui b-Non

13-Avez-vous des problèmes de santé dans votre travail ?

- a-Oui b-Non

B-Si oui les quels ?

- a-Stress c-Mal aux yeux
b-Mal de dos d-Fatigue
e-Mal de tête

Autre.....
.....

14-A-Etés vous informés sur les risques liés à votre travail ?

a-Oui

b-Non

B-Si oui avec quels moyens ?

a-Affichage

b-Réunions

c-Documents ou prospectus

Autres.....
.....

15 Comment qualifiez-vous votre relation avec vos supérieures ?

a -Bonne

b-Moyenne

c- Mauvaise

16-A-Avez-vous la possibilité de discuter de vos conditions de travail au sein de Votre entreprise ?

a-Oui

b-Non

B-Si oui avec qui

a-Vos supérieurs

b- Vos collègues

c-Vos représentants

17-D'après vous les conditions de travail dans votre entreprise répondent-elle aux

a- Besoins personnel

b-Besoins d'entreprise

18-Etes vous satisfait de votre relation avec vos collègues ?

a-Satisfait

b-Moins satisfait

c-Non satisfait

19- Vos responsables s'intéressent-ils aux bien être des employés ?

a-Souvent

b-Occasionnellement

c-Jamais

20-Avez-vous été victime ou témoin d'agression dans le lieu de travail ?.....

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

21-Etes vous satisfait de l'ambiance au travail ?

a-Satisfait

b-Moins satisfait

c-Non satisfait

22-A-Avez-vous bénéficié d'une formation au sein de votre entreprise ?

a-Oui

b-Non

B-Si oui, en quoi ? Et quelle est sa durée ?

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

23-A-Pensez- vous qu'il a un changement et adaptation après votre formation ?

a-Oui

b-Non

B-Si **oui**
expliquez ?.....
.....
.....

24- Votre compétences correspondent t'elle aux exigences de votre poste de travail ?

a-Oui b-Non

25-A-Etes vous satisfait dans votre travail ?

a-Oui b- Non

B-Si oui est ce que cela un effet sur votre productivités ?

a-Oui b-Non

26-Avorte avis qu'elles sont les améliorations des conditions de travail que vous souhaitez avoir dans votre entreprise ?.....
.....
.....

27-Dans le cadre de votre travail faites vous des propositions pour l'amélioration du poste de travail, des procédés, machines... ?

a-Oui b-Non

28-A-Vos conditions de travail ont-elles déjà été améliorées ?

a-Oui b-Non

B-Si oui de quelle manière ?.....
.....
.....

29-vos compétences correspondent-elles aux exigences de votre travail ?

a-Oui b-Non

