

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 sociologie

Option : sociologie de travail et des ressources humaines

Thème :

L'impacte de l'amélioration des conditions de travail sur le
développement humain dans une entreprise publique

Cas pratique : Mac-Soum d'Akbou

Réalisé par :

M^{elle} CHALAL Noura

M^{elle} GHEDDOU Nabila

Encadré par :

M^{me} HARRAT Fatiha

Années universitaires :

2013-2014

Remerciement

En premier lieu nous tenons à remercier le « BON DIEU » qui nous a donné la force et le courage tout au long de notre cursus universitaire et nos parents qui n'ont soutenu moralement et matériellement.

Nous tenons à remercier également notre promotrice Mme : Harrat Fatiha qui a surveillé le bon déroulement de ce modeste travail.

Tous les personnels de l'entreprise Mac-Soum d' Akbou qui nous ont aidés : Monsieur Kasdi Madjid et les autres.

Dédicaces

Je dédie ce modeste de travail à :

Mes très chers parents, avec qui j'ai partagé les moments de joie et peine. A qui je témoigne ma profonde gratitude et ma reconnaissance éternité pour tout ce qu'ils ont fait pour moi, et à qui je ne rendrai jamais assez.

Mes chères sœurs « ouazna », « fariza », « nadia », « ouissam », et mes chères frères « maamar », « mahdi ».

Mes chères copines de chambre « ouarda », « Meriem », qui j'aime beaucoup.

Toutes mes amies (es) sans exception.

Enfin, à ceux qui ont contribué de près ou de loin à la réalisation de ce modeste travail.

NOURA

Dédicaces

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

Je dédie ce modeste à mes chers parents, que j'aime beaucoup, je leurs témoigne tout mon respect, et ma reconnaissance pour tout ce qu'ils ont fait pour moi, car sans eux je n'arriverai jamais à ce stade, merci pour tout ce que vous avez fait pour moi, que le bon dieu les protège.

- ❖ A mon frère : Adel.
- ❖ A mes sœurs : Meriem, Souad, Rima
- ❖ A tous mes amis : Rahima, Sabrina, Lila, Chadia.
- ❖ A tout la famille Gheddou et Aitmehdi.
- ❖ Et en fin a tous ceux qui ont contribué de près et de loin pour la réalisation de ce modeste travail.

NABILA

Liste des tableaux

Tableau	Titre	Page
N°1	la répartition de l'échantillon d'étude selon le sexe	49
N°2	la répartition de l'échantillon d'étude selon la catégorie d'âge	50
N°3	la répartition de l'échantillon d'étude selon la situation familiale	51
N°4	la répartition de l'échantillon d'étude selon le niveau d'instruction	52
N°5	La répartition de l'échantillon d'étude selon la catégorie socioprofessionnelle	53
N°6	La répartition de l'échantillon d'étude selon la satisfaction dans les salaires	54
N°7	La répartition de l'échantillon d'étude selon l'ancienneté professionnelle	55
N°8	la répartition de l'échantillon d'étude selon les conditions de travail	56
N°9	La répartition de l'échantillon d'étude selon la présence des inconvénients sur le lieu de travail	57
N°10	La relation entre la catégorie socioprofessionnelle et les inconvénients sur le lieu de travail	58
N°11	La répartition de l'échantillon d'étude selon l'utilisation des moyens de protection	60
N°12	La relation entre la catégorie socioprofessionnelle et les exigences des moyens de protection	61
N°13	La répartition de l'échantillon d'étude selon le port des outils de protection	62

N°14	La répartition de l'échantillon d'étude selon la disposition des avantages sociaux	63
N°15	La relation entre la catégorie socioprofessionnelle et la disponibilité des avantages sociaux	64
N°16	La relation entre la catégorie d'âge et l'affectation de la santé par le travail	66
N°17	La relation entre la catégorie d'âge et les problèmes de santé causée par l'exercice de travail	68
N°18	La répartition de l'échantillon d'étude selon l'existence d'un médecin de travail	70
N°19	La relation entre la catégorie d'âge et les contrôles médicaux	71
N°20	La relation entre la catégorie socioprofessionnelle et le bénéfice d'une formation	72
N°21	La relation entre la catégorie socioprofessionnelle et l'acquisition de nouvelles connaissances	74
N°22	La relation entre la catégorie socioprofessionnelle et l'effet de la satisfaction sur la productivité	75
N°23	La relation entre le poste occupé et l'effet de la satisfaction dans le travail	76
N°24	La relation entre la catégorie socioprofessionnelle et l'amélioration des conditions de travail	77

Liste des abréviations :

Abréviation	Signification
ANACT	Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail
CHSCT	Comité pour l'hygiène la sécurité et les conditions de travail
CHS	Comité pour l'hygiène et la sécurité
DH	Développement humain

Sommaire

Introduction

Chapitre I :

Cadre méthodologique de la recherche

1- Les raisons de choix de thème.....	05
2- Les objectifs de la recherche.....	05
3- La problématique.....	06
4- Les hypothèses.....	08
5- La définition des concepts.....	08
6- les étapes de l'enquête sur le terrain.....	12
6-1-1 la méthodologie appliquée.....	12
6-1-2- la méthode adoptée.....	12
6-1-3- La prés-enquête	13
6-2- Les techniques utilisées.....	13
6-2-1- La présentation du questionnaire.....	14
6-2-2- La présentation de l'échantillon.....	14

Chapitre II

Les conditions de travail et leurs améliorations

1- Aperçu historique des conditions de travail.....	17
2- Les premières recherches théoriques d'analyse des conditions de travail	18
2-1- Le courant psychosociologique Américain.....	18
2-2- Le courant de la démocratie industrielle.....	21
2-3- La nouvelle discipline (l'ergonomie)	22
3- Les composantes des conditions de travail	25

3-1- L'ergonomie.....	25
3-1-1- Le développement de l'ergonomie	25
3-2- l'organisation de travail.....	25
3-3- La sécurité.....	26
3-3-1- La réglementation.....	26
3-3-2- Les enjeux financiers.....	26
3-3-3- les politiques de sécurité	27
4- Les quatre champs des conditions de travail	27
4-1- Les conditions physiques du travail.....	27
4-2- Les conditions mentales du travail.....	28
4-3- Les conditions psychosociales du travail.....	28
4-4- Les horaires de travail.....	28
5- Les organismes intervenant dans l'amélioration des conditions de travail.....	28
5-1- Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.....	28
5-2- L'agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail.....	29
5-3- La commission d'hygiène de sécurité et des conditions de Travail.....	30
5-4- Inspection de travail.....	31
5-5- Le syndicat	31
6- L'importance de l'amélioration des conditions de travail.....	31

Chapitre III

Le développement humain

1-Le développement humain	35
1-1-Les caractéristiques de l'approche du développement humain.....	35
2- La formation et le développement des compétences.....	36
2-1- La formation.....	36
2-1-1- La formation continue.....	36
2-1-2-Les objectifs de la formation continue.....	36
2-1-3- Les étapes d'un plan de formation.....	37
2-2-Compétence.....	38
2-2-1- Les caractéristiques des compétences	38
2-2-2- Les types de compétences.....	39
2-2-3- Le bilan de compétence.....	39
2-2-4- Le déroulement d'un bilan de compétence.....	40
3-La productivité.....	41
3-1- Les facteurs de la productivité.....	41

Chapitre IV

Analyse et interprétation des résultats

Section N°1 : Présentation de l'entreprise d'accueil

I-Présentation de lieu de l'enquête.....	44
1- historique de l'entreprise.....	44
2- positionnement géographique de l'entreprise.....	44
3- La superficie de l'entreprise.....	45
4- Dénomination.....	45
5- Le statut juridique.....	45

6- La nature de l'activité.....	45
7- Les différents produits fabriqués.....	45
8- Les différentes directions de l'unité.....	46
9- L'effectif employé.....	46
II- L'organisation de l'entreprise.....	47
1-Régime de travail.....	47
2-La production annuelle.....	47
3-Mission de MAC-SOUM.....	47
4-L'importance de MAC-SOUM.....	48

Section N°2 : Analyse et interprétation des résultats

1-Analyse et interprétation des résultats.....	49
2-la vérification de l'hypothèse.....	79

Conclusion

Liste bibliographique

Annexe

Introduction

Les conditions de travail étaient l'objet d'étude de plusieurs disciplines, qui ont tenté de les analyser et les améliorer selon leurs principes.

Les conditions de travail sont parmi les importantes occupations actuelles des organisations, et elles deviennent des enjeux majeurs des politiques ressources humaines, elles visent à protéger la santé du salarié d'une part, et essaient de favoriser une bonne motivation dans le travail d'autre part.

Le thème des conditions de travail a été traité par plusieurs disciplines telles que la sociologie, la psychologie et l'ergonomie. Elles ont toutes placé ce thème au centre de l'entreprise. Son importance est incontestable aussi bien pour le développement de l'entreprise que pour le bien être du salarié. L'évolution des entreprises est une réponse aux exigences des marchés. Afin de comprendre cette dynamique entre les conditions de travail et la productivité, nous avons choisi ce thème, en l'occurrence l'amélioration des conditions de travail et son impacte sur le développement humain dans une entreprise. A travers ce travail de recherche nous tenterons d'apporter quelque élément de réponse.

Nous avons structuré notre travail autour de quatre chapitres :

Le premier chapitre est essentiellement consacré à la présentation de notre thème de recherche. Nous évoquerons les raisons qui nous ont poussées à choisir ce sujet ainsi que les objectifs à atteindre. Nous exposerons également la problématique de notre travail et les hypothèses élaborées. Nous consacrerons aussi une partie de ce chapitre à la définition de certains concepts clé dans notre étude. Enfin nous présenterons les différentes étapes méthodologiques de notre recherche.

Le second chapitre, principalement théorique met l'accent sur les conditions de travail et leurs améliorations, nous citerons l'historique des

Introduction

conditions de travail, les déferents courants d'analyse ensuite les composantes des conditions de travail, et nous avons montré l'importance de l'amélioration des conditions de travail.

Dans le troisième chapitre, il est consacré au développement humain, la formation et le développement des compétences, et enfin à la productivité dans l'entreprise.

Quant au quatrième chapitre, il est devisé en deux sections, la première section consacré à la présentation de l'organisme d'accueil, et la deuxième section est réservée à l'analyse des données et interprétation des résultats, et la vérification des hypothèses.

Et pour conclure nous présenterons la conclusion, la liste bibliographique et les annexes.

1- Les raisons du choix de thème :

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

Découvrir la réalité des conditions de travail dans les entreprises algériennes et leurs améliorations.

Savoir l'impact de l'amélioration des conditions de travail sur le développement de l'entreprise ainsi que celui de son personnel.

Découvrir l'appréciation des conditions de travail par le personnel.

2-Les objectifs de la recherche :

Notre objectif principal à travers cette recherche c'est d'acquérir les connaissances sur le thème des conditions de travail, et de s'avoir l'importance accordée par les entreprises Algériennes et en particulier dans l'entreprise Mac-Soum d'KBOU à l'amélioration des conditions de travail de ses salariés.

3-La problématique :

Une entreprise est un lieu de profit où se fabriquent des biens ou s'effectuent des services destinés à la satisfaction des clients. Les hommes et les femmes qui la composent s'organisent pour atteindre des objectifs. L'intérêt du patron, les intérêts des travailleurs doivent être conciliés, pour l'un il s'agit d'augmenter des profits à moindre coût, pour les seconds il s'agit de travailler dans les meilleures conditions possibles, salaire, dans les meilleures ambiances physiques de travail la conciliation entre les deux intérêts consiste à trouver un juste équilibre entre les intérêts de l'entreprise et ceux des travailleurs.

Les conditions de travail dans une entreprise sont devenues avec la lutte et les revendications des travailleurs la prise de conscience face aux risques, un domaine incontournable, chaque activité quelle que soit sa nature, engendre des risques plus ou moins prononcés pour l'homme, ses biens ou son environnement. Afin de réduire au minimum ces risques et donc diminuer les conséquences qui en découlent des nouveaux métiers sont apparus tels que : la gestion des ressources humaines, le droit du travail et la psychologie de travail.

« La survie de l'entreprise et sa bonne santé économique dépendent de trois facteurs : son aptitude à une bonne gestion, sa compétence dans son domaine d'activité technique, commerciale, financière 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, attractives, aux hommes qui y vivent. L'époque des maîtres de forges est révolue, l'entreprise doit tenir de l'évolution sociale du milieu dont elle dépend »¹.

« L'amélioration des conditions de travail permet de réaliser des économies. Les entreprises ont toutes intérêt à prendre conscience que de mauvaises conditions de travail coûtent toujours chères [...] les entreprises ont

¹ PIGANIOL Claude, *Techniques et politiques d'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise*, Ed EME, Paris, 1980.P11.

donc intérêt à améliorer les conditions de travail. Le changement est souhaitable également pour des raisons d'ordre social et économique »¹.

En premier lieu cette amélioration a pour objet de réduire les accidents de travail et les maladies professionnelles mais ensuite avec l'évolution technologique et organisationnelle, les entreprises se penchent vers une dimension plus humaine du travail et traiter les aspects tels que : l'ergonomie (position au travail), L'hygiène, la sécurité et la santé au travail.

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

Notre travail mettra l'accent sur l'amélioration des conditions de travail au sein de l'entreprise Mac- Soum qui tentera à répondre à la question suivante :

Quels sont les dispositifs de cette entreprise dans l'amélioration des conditions de travail et Quel est l'impact de cette dernière dans cette entreprise ?

¹PIGANIOL Claude, op.cit, P P11, 12.

4-Les hypothèses de la recherche :

Selon Maurice Angers «l'hypothèse est une réponse supposée à sa question de recherche. Elle peut se définir suivant trois caractéristiques : énoncé, prédiction et outil de vérification empirique».¹

Les conditions de travail existant à l'entreprise Mac-soum, ont une fonction positive pour le développement humain des salariés, et assure par conséquent leur productivité.

5-Définition des concepts clés :

- **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 résultent d'une exposition plus ou moins prolongée à des nuisances ou un risque existant lors de l'exercice habituel de la profession ».²

Pour M. de Montemolin : « les conditions de travail expriment tout ce qui caractérise une situation de travail et favorisent, ou freinent l'activité des travailleurs. On peut distinguer alors :

- ✓ Les conditions physiques : c'est-à-dire les caractéristiques des outils, des machines, de l'environnement immédiat du poste de travail (bruit, chaleur, éclairage...),

¹ MAURICE ANGERS, *initiation pratique à la méthodologie des sciences humaines*, Ed casbah, université Alger, 1996, p102.

² BAILLES et autres, *Dictionnaire économique et sociaux contemporaine*, Ed Foucher, paris, 1996, p546.

- ✓ Les conditions organisationnelles, notamment les cadences, les procédures prescrites.
- ✓ Les conditions sociales, en particulier la rémunération, la qualification, les relations avec la hiérarchie, les conditions de transport... »¹

-Dans l'entreprise où se déroulera notre enquête nous insistons sur les différentes conditions de travail tels que les conditions physiques du travail qui sont étroitement liées aux tâches effectuées et à l'environnement, par exemple : l'exposition de l'ouvrier à diverses nuisances comme les substances toxiques, les bruits, températures et humidité, etc. Ces conditions se situent généralement entre le travail et la santé.

- **Travail :**

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

- **Entreprise :**

L'entreprise est : « un réseau où des entrepreneures proposent des produits à des clients, en réalisant cette offre par le recours aux travailleurs en mettant en œuvre des moyens financiers par des propriétaires, ceci dans des conditions où chacun tire avantage des offres qu'il consent ». ³

Notre enquête se déroulera dans l'entreprise MAC-SOUM qui est une entreprise de production dont l'activité principale repose sur l'investissement, la production, et la commercialisation de la chaussure.

¹ CITEAU Jean-Pierre, gestion des ressources humaines (principaux généraux et cas pratiques), 4^{ème} édition, Armand colin, 2002, p156.

² HENRI Manne, le bois Poudelle, Dictionnaire de gestion (vocabulaire, concepts et utiles), Ed economica, Paris, 1998, p455.

³ RAYMOND Boudon et autres, Dictionnaire de la sociologie, les différentes La rousse, paris, 1999, P150.

Alors que l'activité secondaire est la production, commercialisation des colles, formes, et autres (emportés pièce, pièce de rechange, cabinet à polich).

- **Le développement :**

« Notion appliquée à des situations concrètes, variées et reposant sur des idéologies latentes : évolutionnisme, croyance, au progrès, mission civilisatrice de l'Occident, etc. confondue à tort avec la croissance, notion purement économique, alors que le développement (s'appliquant aux pays sous-développés) implique également les échanges mentaux et sociaux dans la population (F. Perroux), des modifications de structures économiques et sociales (R. Barre, M. Byé). Dans les théories de l'action (A. Touraine), le développement est le résultat des rapports dialectiques entre les trois types de mouvements sociaux, d'action critique, et d'innovation ». ¹

- **Développement personnel :**

« On entend par le développement personnel un ensemble de techniques et méthodes destinées à aider l'individu dans la recherche d'une plus grande efficacité personnelle. On range dans ce cadre le PNL (programmation neuro-linguistique) l'analyse transactionnelle, l'expression orale collective, les jeux de rôle, la sophrologie, la lecture rapide, la gestion du temps, etc. ». ²

- **Développement organisationnel :**

« Processus de changement planifié par essai de rendre les organisations vus comme des systèmes socio-techniques, plus aptes à atteindre leurs membres de l'organisation comment contrôler plus efficacement la culture

¹ GRAWITZ Madeline, Lexique des sciences sociales, 7^{ème} édition, Ed DALLOZ, Paris, 2000, P121.

² MAHÉ DE BOISLANDELLE H. Dictionnaire de gestion vocabulaire, concepts et outils. Édition ECONOMICA, Paris, 1998, P116.

organisationnelle ainsi que les divers processus administratifs. Pour réussir, une démarche de développement organisationnel doit disposer de l'appui de la direction générale, cet appui doit être relayé par la hiérarchie dans un sens descendant ».¹

- **Développement humain :**

« Un processus consistant à élargir pour les individus, les champs des possibilités, et à renforcer leurs capacités, en leur permettant de : vivre longtemps et en bonne santé, avoir accès au savoir, vivre dans des conditions de vie décentes et, participer à la vie de leurs communautés et aux prises de décisions affectant leurs vies ».²

- **La productivité :**

Définition économique : « rapport entre le rendement effectif (production de biens) et l'unité de l'un ou plusieurs facteurs de production choisis : investissement, capital social. Le plus souvent elle est calculée par heure de travail ».³

Définition gestionnaire : « la productivité est le rapport entre une quantité produite et les facteurs qui ont permis de l'obtenir. La productivité mesure l'efficacité des facteurs de production et celle de leur combinaison ».⁴

¹ MAHÉ DE BOISLANDELLE H, op.cit, P116.

² [Http : // www. AHO G. développement humain concepts. Édition PNVD Bangin, lien \[en ligne\]. cf. undp. Org /rmdh/presse/rappel1%20 concept%20 dh. ppt](http://www.AHO.G.developpement%20humain%20concepts.Edition%20PNVD%20Bangin,lien%20[en%20ligne].cf.undp.Org/rmdh/presse/rappel1%20concept%20dh.ppt) (consulté le15/04/2014 à11h).

³ GRAWITZ Madeline, op.cit, P329.

⁴ Ibid, p342.

6-Les étapes de l'enquête sur le terrain :**6-1-La méthodologie appliquée :**

Toute recherche scientifique exige aux chercheurs de suivre une démarche méthodologique sur laquelle ils se baseront pour la récolte des données et des informations. Visant leurs analyses et leurs interprétations.

Dans tout travail de recherche, l'utilisation de la méthode et les techniques adéquate au thème et au terrain sont primordiales, afin de répondre à la problématique posée et la vérification des hypothèses émises dans une recherche. Pour ce qui est de notre travail une méthode de recherche est bien indispensable, moyen qui nous permettra de bien arriver à répondre à notre question sur la réalité des conditions de travail aux seins de nos organisation, notamment celle de la Mac-Soum d'Akbou et atteindre les objectifs tracés auparavant.

6-1-1- Méthode adoptées :

Pour qu'un chercheur réalise sa recherche et atteindre ses objectifs, il doit utiliser une méthode adéquate avec le sujet traité. Cette méthode consiste à tracer un axe d'investigation bien précis. « Elle est l'ensemble de règles ou de procédés pour atteindre les objectifs dans les meilleures conditions ».¹

Durant notre enquête, nous avons optés pour une étude quantitative dans le but d'analyser les informations, et les données recueillies. Donc la méthode quantitative est : « l'ensemble de procédures pour mesurer des phénomènes à l'étude ».²

¹ ANGERS Maurice, Op.cit, p9.

² Ibid, p60.

6-1-2- La prés-enquête :

Nous avons procédé durant notre recherche à l'étape de la prés-enquête, à travers les visions qu'on a fait aux différents services, dont on essayer de réaliser un questionnaire sur un échantillon limité, pour faire connaissance de notre terrain de recherche, d'éclairer et préciser notre champ d'étude, et de déterminer la technique de recherche la plus adéquate à notre thème, et enfin pour avoir une idée générale sur les conditions de travail dans cette entreprise.

6-2- Les techniques utilisées :

La technique de recherche constitue un outil, qui permet d'aller recueillir des données dans la réalité¹. Les techniques que nous avons suivies sont :

- **L'entretien** : qui est « une technique directe d'investigation scientifique utilisée auprès d'individus pris isolément, mais aussi, dans certain cas auprès de groupes, qui permet de les interroger de façon semi-directive et de faire un prélèvement qualitatif en vue de connaître en profondeur les informateurs ».²

Nous avons utilisé cette technique dans le but de recueillir le maximum d'information sur notre thème de recherche et nous l'avons utilisé durant la prés enquête.

- **Le questionnaire** : qui se définit comme : « une série de questions que l'on pose à un informateur et qui peuvent concerner ses opinions, ses croyances, ou divers renseignements, factuels sur lui-même ou sur son environnement ».³

¹ ANGERS Maurice, op.cit, p 66.

² RAYMOND Boudon, BENSARD P et autres, Dictionnaire de sociologie, Ed Larousse, paris, 2005, p190.

³ Ibid, p140.

Nous avons utilisé cette technique dans le but d'interroger l'ensemble des personnes pour pouvoir rassembler un maximum d'informations relatives à notre thème de recherche. Le but de cette technique est d'abord de définir les caractéristiques de l'échantillon, ensuite chercher l'existence de corrélation entre les différentes variables des hypothèses exposées au départ.

6-2-1- La présentation du questionnaire :

Notre questionnaire est composé d'un ensemble de questions fermées et ouvertes, il contient 24 questions subdivisé en trois axes essentiels à savoir :

1^{er} axe : il est lié aux données personnelles de la population visée, à savoir le sexe, l'âge, la situation familiale, niveau d'instruction, catégorie socioprofessionnelle, et l'enceinté professionnelle.

2^{eme} axe : se sont des questions qui porte sur les différents conditions de travail et leurs améliorations,

3^{eme} axe : se sont des questions qui porte sur le développement humain des salariés dans l'entreprise.

6-2-2- La présentation de l'échantillon

Nous avons utilisés l'échantillon probabiliste stratifié qui se défini comme suit : « un prélèvement d'un échantillon dans une population de recherche par un tirage au hasard à l'intérieur de sous-groupes, ou strates, constitués d'éléments ayant des caractéristiques communes ». 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 :

Cadre : 12agents

Maitrise : 22agents

Exécution : 66agents.

De ce la on a tiré des strates comme suite :

Pour la catégorie des cadres on à tirer 16% de notre échantillon qui donne le nombre de 8, et pour la catégorie des cadres de maitrise on à tirer 32% de notre échantillon qui donne le nombre de 16, et la catégorie des exécutant on à tirer 52% de notre échantillon qui donne le nombre de 26.

1-Aperçu historique des conditions de travail :

Plusieurs causes ont fait naître le thème des conditions de travail, suite aux mauvaises conditions de vie dans l'entreprise, ce qui a provoqué des différentes révoltes, les grandes grèves des ouvriers spécialisés, l'absentéisme croissant et les divers manifestations à l'égard du travail industriel, par là les entreprises se sont retrouvés dans l'inquiétude et l'obligation de réagir pour améliorer les conditions de travail.¹

L'historique des conditions de travail revient aux IX^{ème} siècles avec l'étude critique de K. Marx. Entre 1955 et 1975 vingt années marquées par une forte croissance et par la modernisation de l'outil industriel. Le taux d'accident de travail diminue d'une tierce grâce à ces progrès.

Deux concepts ont pu s'imposer à partir des années 1970 : L'amélioration des conditions de travail et la promotion de la sécurité intégrée.

En 1973 ils ont consacré le concept des conditions de travail et crée l'agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT), dotant ainsi le ministre chargé du travail d'un instrument d'information et de conseil des entreprises. Il s'agit des autorités françaises.

La loi de 6 décembre 1976 pose le principe d'intégration de la prévention des risques professionnels à l'ensemble des situations de travail : locaux de travail, machines, appareils produit utilisés, mais également formation pratique à la sécurité de chaque salarié, à son poste de travail, ces orientations ce trouve complètes par des mesures visant à développer la concentration sur la prévention et les conditions de travail.

Au plan national, le dialogue dans la définition des politique est renforcé et systématisé par la création de conseil supérieur de la prévention des risques

¹ Roustang Guy, le travail autrement, édition Bordas, paris, 1982, p66.

professionnels qui assure la concertation avec les partenaires sociaux jouant un rôle déterminant.

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

2-Les premières recherches théoriques d'analyse des conditions de travail :

La problématique des conditions de travail telle qu'on la retrouve aujourd'hui dans la littérature scientifique dans les méthodes d'analyse qui la rendent accessible à un large public, se trouve influencée par un premier courant de pensée d'ordre psychologique, parti du mouvement des relations humaines aux Etats-Unis pour aboutir à la démocratie industrielle, enfin la nouvelle discipline : l'ergonomie.

Cette nouvelle discipline a pu se définir comme traitant l'ensemble des connaissances permettant d'adapter le travail à l'homme, c'est-à-dire de concevoir des postes travail, des installations, des systèmes où ils travaillent avec un maximum de confort, de sécurité et d'efficacité.

2-1-Le courant psychosociologique Américain

Quatre grands théoriciens ont marqué de 1970 les travaux visant l'amélioration des conditions de travail : Elton Mayo, A. Maslow, M.C. Gregor et F. Herzberg.

A-Elton Mayo :

En 1927 E.MAYO allait par ses expériences démontrer l'influence des facteurs psychologiques sur la performance des travailleurs, l'expérience montra

que le simple fait de s'intéresser à ces travailleurs de leurs parler, de les traiter avec égard, permettait d'améliorer les performances.

On découvrait ainsi une équation qui allait devenir célèbre : que la satisfaction des besoins psychologiques des travailleurs permettait d'améliorer la rentabilité du système de production¹.

B-A. MASLOW (1954) :

Le premier postulat une hiérarchie des besoins. Disque les besoins élémentaires, besoins psychologiques et besoins de sécurité sont satisfaits, l'individu veut accéder à d'autres catégories de satisfaction : il cherche l'appartenance à un groupe, il tient à être reconnu comme ayant une identité propre, il souhaite s'accomplir dans son travail².

En fin 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 psychologique et d'avoir une certaine sécurité, dès qu'on le dépasse, il faut d'autres incitants au travail : promotion , valorisation des individus.

C-MC Gregor :

D. Mc Gregor(1960) dans ses théories X et Y, oppose deux images de travailleurs, telles que se représentent les employeurs, l'une est la théorie X, est celle de l'ouvrier paresseux auquel on ne peut faire confiance, auquel on ne peut confier une responsabilité et qui doit être contrôlé en performance, c'est l'ouvrier classique de l'organisation scientifique du travail.

¹ MARIEM-Noël et autres, Analyser les conditions de travail, entreprise moderne d'édition, 1982, P7.

² Ibid, p8.

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

Selon D. 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.

D-F. HERZBERG :

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.

¹ MARIEM-Noël et autres, op.cit, p8.

Par la manière dont il privilégie la motivation dans son analyse et sa hiérarchie implicite des besoins matériels étant secondaires 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 motiver ses travailleurs, et les satisfaire sans passer une amélioration matérielle des conditions de travail¹.

2-2-Le courant de la démocratie industrielle :

C'est en Norvège 1961 que ces nouvelles idées allaient s'implanter, ou n'ait un projet de démocratie industrielle qui allait être soutenu par le patronat et par les syndicats, il vise à améliorer les conditions de travail dans l'entreprise et à « rechercher les moyens de réunir les conditions de travail dans son environnement immédiat qui constitue une base de démocratisation de lieu de travail différente et peut être plus importante que les systèmes officiels de représentation, pilotes ont vu le jour, couronnées de succès et bientôt reprise de façon plus large en Suède².

Les principes qui guidèrent ces expériences étaient ceux élaborées par le Tavistock, est un système sociotechnique pour fonctionner harmonieusement, il doit optimiser conjointement les sous systèmes qui le composent pour satisfaire à la fois la technique et le social, et Emery propose que devant tout travail on s'interroge pour savoir :

- Dans quelle mesure, il offre une variété de 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 optimale ;

¹MARIEM-NOEL et autres, op.cit, p8.

² Ibid. p9.

- 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 des résultats ;
- S'il couvre quelques un des travaux auxiliaires des travaux de réparation ;
- S'il exige une certaine minute d'habileté, un certain niveau de connaissances ou une certaine forme d'effort qui vendra à l'intéressé d'être respecté au sein de sa communauté ;
- S'il contribue de façon perceptible à l'unité que le produit présente pour le consommateur.

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

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, tenté de diminuer la monotonie de certaines tâches en favorisant la relation entre poste¹.

2-3-La nouvelle discipline (l'ergonomie) :

Cette nouvelle discipline a pu se définir comme traitant l'ensemble des connaissances permettant d'adapter le travail de l'homme, c'est-à-dire recevoir des postes de travail, des installations des systèmes où il travaille avec un maximum de confort de sécurité et d'efficacité. Ces connaissances proviennent de très diverses disciplines : physiologie, médecine, psychologie, sociologie, soit des sciences de l'homme et physique, mécanique thermodynamique, électricité

¹ MARIEM-Noël et autres, op.cit, p10.

etc., soit des sciences de l'ingénieur appliquées aux machines, mariage difficile entre la machine et l'environnement physique et social¹.

Pour Moulin « C'est l'étude scientifique des conditions (psychologiques et socio-économique) de travail et des relations entre l'homme et la machine, son objectif est de contribuer à la conception ou à la transformation des situations de travail non pas seulement dans leurs aspects technique, mais également dans leur aspects socio-organisationnels afin que le travail puisse être réalisé dans le respect de la santé et de sécurité et de sécurité des hommes et avec un maximum de confort et l'efficacité ».

Dans ce sens, le champ d'intervenir l'ergonomie contribue à l'aménagement de situation de travail, conformes aux notions de santé et de sécurité des salariés, dans le même temps, l'intervention ergonomique répond aux notions de développement technique et de production de l'entreprise².

On distingue deux types de l'ergonomie :

a-Ergonomie de correction :

Il s'agit de l'ergonomie de correction des situations de travail, ergonomie d'enquête et de réorganisation, elle répond directement à des anomalies se traduisant le plus souvent soit par une atteinte au confort de travail, à la santé ou à la sécurité des salariés, soit à un problème de production en qualité ou en quantité, l'action, l'ergonomique montre ici clairement ses succès mais aussi ses limites.

Les repérages des dysfonctionnements, incidents ou presque accidents est un élément essentiel à ce type d'action. Leur analyse permettra d'établir les logiques qui les lient de façon à expliciter les incohérences d'un système et à le corriger.

¹ MARIEM-Noël et autres, op.cit, p11.

² PIERRE Catilina, Marie Claire ROURE-MARIOTTI, Médecine et risque au travail, Ed Masson, Paris, 2002, p596.

Les décideurs et les opérateurs eux même peuvent opposer certain nombre de réticences ou de résistances à l'action ergonomiques liées à la crainte de faire apparaitre des insuffisances ou des défaillances du système initialement mis en place au cout généré par les modifications ou à la perte d'avantages compensateurs(primes).

b- Ergonomie de projet ou d'organisation :

Ergonomie de projet ou d'organisation, elle intervient très précocement en amont des situations de travail il s'agit d'un temps précieux pour projeter la place de l'homme au travail dans le système future, se poser les bonnes questions et trouver le meilleur rapport cout, efficacité .

Ce type d'intervention exige une grande expérience et une grande objectivité des bureaux d'études des services d'organisation avec l'appui d'un médecin.

Un des versants de l'ergonomie de conception concerne l'aménagement de nouveaux espaces de travail on ateliers : l'expérience tirée de l'existant permet de faire des choix judicieux applicables aux nouvelles installations¹.

L'ergonomie entretient des liens particulièrement étroits avec la psychologie du travail et des organisations du fait que ces deux disciplines partagent le même objet avec des approches et des orientations différentes et complémentaires².

¹ PIRRE Catilina, Marie claire Roure-Mariotti op.cit, P596.

² CLAUDE Louche, Introduction a la psychologie de travail et des organisations, Ed Armand Colin, paris, 2007, p19.

3- Les composantes des conditions de travail :

3-1- L'ergonomie :

3-1-1-Le développement de l'ergonomie :

a- La première période : Fin de 19 et surtout début du 20 siècle.

L'ergonomie remonte au début de l'industrialisation, elle avait une vocation physiologique et médicale son objectif était de comprendre le lien entre les conditions de travail, les effets du travail sur les salariés, de dénoncer les effets du travail sur la santé et d'influencer la législation sociale.

b- La deuxième période : dans la deuxième guerre mondiale.

Elle est développée à travers un courant appelé « human factor » donc c'est l'ergonomie du composant humaine. Son objectif c'est d'adapter la machine à l'homme.

c-La troisième période : née à la fin des années 1950.

Mais ce développement en France dans les années 70 l'objet d'analyse est le travail donc son objet c'est adapter le travail à l'homme. De plus quelques médecins et psychologues posent à nouveau la question des conditions de travail et leurs impacts sur la santé.

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

3-2- l'organisation de travail :

« L'organisation est primordiale pour réussir à mettre en place de bonnes conditions de travail, à l'image des routiers (temps pour les déchargements de

marchandises), pour la construction du savoir-faire de prudence dans le bâtiment (de jours montre que la stabilité des effectifs joue positivement).¹

3-3- 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.

3-3-1- 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 (c'est la politique de prévention).

3-3-2 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 importants³ :

➤ Les conditions pour accidents de travail :

Pour les cotisations, il existe un mode de tarification qui s'effectue en fonction du nombre de salariés et de l'importance de risque.

¹PERRITTI Jean-Marie, gestion des ressources humaines, 11^{ème} édition, Vuibert, paris, 2003-2004, p209.

² [Http://fr. wikipedia, org/condition de travail.](http://fr.wikipedia.org/condition%20de%20travail)

³ PERRITTI Jean-Marie, op.cit, p215.

➤ Le coût des accidents de travail :

La cotisation versée chaque année ne répond qu'une partie du coût effectif d'un accident de travail. Ce coût implique également :

- Le coût des actions et formalités en cas d'accident.
- Le coût dans les ateliers suite aux accidents.
- Le coût de l'absence et de l'accident.
- Le coût des sanctions.

3-3-3- les politiques de sécurité :

Les accidents de travail représentent pour le salarié et l'entreprise un lourde charge d'où le renforcement de la réglementation et la mise en œuvre de politiques actives de sécurité dans les entreprises ont permis de réduire l'ampleur du phénomène.

4-Les quatre champs des conditions de travail :

Les conditions de travail contiennent quatre champs qui sont complémentaires :

- Les conditions physiques du travail.
- Les conditions mentales du travail.
- Les conditions psychosociales du travail.
- Les horaires de travail.

4-1- Les conditions physiques du travail :

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

4-2- Les conditions mentales du travail :

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

4-3-les conditions psychosociales du travail :

Sont reconnues récemment comme condition de travail.

4-4-Les horaires de travail :

Constituent une dimension transversale des conditions de travail, mais plus largement aussi de la qualité de la vie. Ces horaires qui présentent, s'allègent et se diversifient sans vraiment s'améliorer modèlent non seulement le travail mais aussi plus encore¹.

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

Pour améliorer les conditions de travail dans une entreprise nous trouvons plusieurs organismes qui interviennent et parmi eux :

5-1-Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail :

Sa création est obligatoire dans les entreprises de moins de salariés, il est présidé par le chef d'établissement, il est composé de représentants du personnel désignés par le comité d'entreprise assistés des délégués du personnel, Le médecin de travail et d'autres personnes qualifiées (responsable sécurité responsable formation) assiste avec voix consultative aux sciences du comité. Ce comité se réunit au moins une fois par trimestre et immédiatement après tout accident. Les responsables de comité (membre CHSCT) sont désignés pour deux ans et ils ont comme mission de :

¹ JARDILIER Pierre, Les conditions de travail, 3^{ème} édition PUF, Paris, 1993, p4.

-Contribuer à la protection de la santé et de la sécurité des salariés de l'établissement et des travailleurs, ainsi qu'à l'amélioration des conditions de travail¹.

-Procéder à l'analyse des risques professionnels et des conditions de travail ;

-Procéder à des inspections régulières des lieux de travail, effectuer des enquêtes en matière d'accident de travail ou de maladie professionnelle ;

-Contribuer à la promotion de la prévention des risques professionnels ;

-Consulter les modifications d'hygiène et de sécurité ou les conditions de travail et notamment avant toute transformation des postes liée à l'introduction des nouvelles technologies

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

« L'agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT) est un établissement public à caractère administratif, fondé en 1973, qui se trouve sous la tutelle du ministre du travail, de la solidarité et de la fonction publique. L'objectif de cette agence comme son nom l'indique est d'aider les entreprises à mettre en œuvre des démarches visant à améliorer les conditions de travail des salariés ». ² Cette agence a pour missions de :

-Aider les entreprises et les organisations professionnelles syndicales dans le Domaine de l'amélioration des conditions de travail ;

-Elle s'occupe notamment de l'organisation de travail, de l'introduction de nouvelles technologies, de la conception et de l'aménagement des locaux équipements ;

¹ PERETTI Jean-Marie, op.cit, p140.

² Http : //www.« Agence national pour l'amélioration des conditions de travail ». In dictionnaire du droit de travail, édition TISSORT, [en ligne], Edition-tissort.fr/droit-travail/dictionnaire-droit-travail-st-

-Diffuser l'information dans le domaine des conditions de travail, élaborer des guides, les moyens d'analyses et supports de formation.¹

Au moins une fois par an, le chef d'établissement présente au comité d'hygiène de sécurité et des conditions du travail :

-Un rapport écrit fait le bilan de la situation générale, de l'hygiène, de la sécurité, des conditions du travail et des actions amenées ;

-Un programme annuel de prévention des risques et d'amélioration des conditions de travail.

Le comité émet un avis sur le rapport et sur le programme. Le comité peut, en cas de risque grave, faire appel à un expert.

Les membres de comité bénéficient d'un temps libre consacré à leur fonction, d'une formation spécifique et d'une protection en matière licenciement².

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

La commission d'hygiène de sécurité et des conditions de travail a pour mission de , participer à la sécurité des employés en associant le personnel aux action de prévention des risques professionnels, les comités ont un rôle de conseil auprès de chef d'entreprise qui peut les consulter sur toutes les modifications des rythmes de travail, mais également pour les consulter le CHSCT chaque fois que concernés certains salariés en situations particulières sur le plans de la santé, c'est –à-dire les employés invalides, handicapés, victimes d'accident de travail de façon à leur assurer une protection spécifique.

¹ Syndicat Microsoft Encarta 2009 DVD. Microsoft Corporation, 2008.

² PERRITTI, Jean-Marie, op.cit, p442.

5-4-Inspection de travail :

C'est essentiellement depuis la généralisation de l'industrialisation qu'une réglementation a peu à peu, été établie afin d'améliorer la sécurité et protéger la santé des travailleurs. Un pas essentiel dans l'établissement et le contrôle de la sécurité professionnelle a sans doute été réalisé en 1874, année de la création de l'inspection du travail. Cet organisme doit, entre autres, contrôler l'application du code du travail, des lois, des règlements soumis à son contrôle, notamment en ce qui concerne les accidents du travail, et de participer à l'amélioration des conditions de travail. Les inspecteurs peuvent effectuer à tout moment des visites de contrôle et de vérification du respect des dispositions établies par le code de travail.

C'est en 1898 que fut promulguée la loi sur les accidents du travail, et en 1911 la loi sur les risques de maladies professionnelles.¹

5-5-Le syndicat :

Le syndicat est une association de personnes exerçant ou ayant exercée une même profession ou des métiers similaires ou connexes, son objectif est :

-La décence des droits et des intérêts professionnels, matériels et moraux tant collective qu'individuelle de ces membres.

-Le syndicat peut négocier et signer des contrats collectifs tels que les conventions collectives ou les accords collectifs.²

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

La survie de l'entreprise et sa bonne santé économique dépendent essentiellement de facteurs : son aptitude de bonne gestion, sa compétence dans son domaine d'activité et sa capacité à créer et entretenir un bon climat

¹ -Sécurité Professionnelle, Microsoft Encarta, 2009.

² [http://www.Travail.Gov.Fr/Etude-Recherche-Statistique/organisation syndicale.](http://www.Travail.Gov.Fr/Etude-Recherche-Statistique/organisation%20syndicale)

social ; il est inutile que l'entreprise soit compétente dans les deux premiers cas, s'il elle ne prend pas en considération le troisième cas ; l'entreprise doit offrir des conditions de travail acceptables aux mieux attrayantes pour ces salaires.¹

L'apparition du thème de condition du travail va nous permettre de s'intéresser aux travailleurs, à ce qu'il devient pour son travail qu'à pour sa production, qui se fait au dépend de la santé et des possibilités de développement personnel et culturel.

Parant du point de vue de ceux qui pensent qu'il ya une convergence une 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, absentéisme et améliore la qualité.

L'amélioration des conditions de travail est devenu un élément de compétitivité industrielle et sachant bien que l'amélioration des conditions de travail pourrait avoir un effet bénéfique sur le conflit des travailleurs sans avoir un effet direct sur le rendement.

Les travailleurs soumis à des mauvaises conditions de travail vont le faire payer très chère aux entreprises en exigeant des salaires très élevés ou bien par des comportements couteux, il ya lieu à signaler que la réduction de la durée hebdomadaire du travail entraine un accroissement de la productivité et que la qualité du produit s'améliore quand la durée de travail diminue.²

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 de contre don, à chaque fois que l'employeur augmente le salaire de ses travailleurs, ses derniers offriront une production très élevée.

¹ PIGANOL Claude, op.cit. PP.216-217.

² AMADIEU Jean- François, organisation et travail (coopération, conflit et marchandise, Vuibert, paris, 1993, p 88.

Face aux problèmes sociaux posés par certaines catégories de salariés, l'élévation du temps d'activité féminine, 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 une entreprise plus humaine, épanouissante et plus égalitaire, ils souhaitent être utiles pour la communauté, et l'entreprise ne doit pas avoir le rendement.

III-Le développement humain :

1-Les caractéristiques de l'approche du développement humain :

-c'est une approche holistique /intégrée :

Le DH (développement humain) a pour objet de rechercher 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.

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

-Une approche orientée vers l'action

-Une approche centrée sur les individus : Le DH voit les gens à la fois comme la fin et les moyens.

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

-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 .Mais elle n'est pas le seul moyen. 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 des politiques volontaristes.

-Le DH définit la pauvreté comme une pauvreté humaine : une approche multidimensionnelle dans les manques pour le bien-être matériel (revenu, éducation, santé, eau potable, etc.) et les opportunités pour mener une vie acceptable (dignité, respect de soi, droits des individus).¹

¹[http:// www. AHO G. Développement humain concepts. Ed PNVD Bangin, lien \[en ligne\]. Cf. undp. Org/rmdh/presse/rappel%20dh. ppt](http://www.AHO.G) (consulté le 11/04/2014 à 13 :15).

2- La formation et le développement des compétences :

2-1- La formation :

2-1-1- La formation continue : elle s'adresse aux personnes qui ont été déjà dans une situation de travail et qui souhaitent refaire un complément de formation ou une autre formation. Elle doit être un moyen de développement qui assure au salarié une progression de son emploi, et un moyen de croissance car un personnel compétent permet à l'organisation d'améliorer son efficacité et sa rentabilité. La formation est également un moyen de faire face aux changements tels que le progrès technique.¹

2-1-2- Les objectifs de la formation continue :

Les objectifs de la formation doivent être définis en fonction des stratégies de l'organisation, et le service des ressources humaines afin d'assurer l'amélioration du développement des employés apportent leur contribution et tentent d'atteindre les objectifs de l'organisation et de ce fait tirent leur propre intérêt.

Les principaux objectifs sont structurés autour de deux points de vue :

Du point de vue des individus :

La formation est toujours un moyen d'atteindre des objectifs liés à la vie professionnelle de l'individu. La formation est un moyen, qui permet l'accès à un but fixé par l'individu. Ces objectifs sont liés aux souhaits des salariés sans qu'il y ait d'opportunité pour l'organisation.

- Avoir une meilleure maîtrise de son métier.

¹ [Http : //www. Formation continue, « définition de la formation continue », lien \[en ligne\]. Formation continuel. org/définition-c-3html](http://www.formationcontinue.org/définition-c-3html) (consulté le 11/04/2014 à 13 :15).

- Conversion dans un poste voisin de celui occupé.
- Développé un savoir faire dans les domaines des relations de la gestion et du management.
- Acquisition d'une qualification professionnelle.

Du point de vue de l'organisation :

Il s'agit des objectifs à moyen et à long terme. En effet, une politique de formation ne s'écrit pas chaque année, la durée est d'environ cinq à sept ans.

Se sont donc les grades options qui sont fixés :

- Développer le professionnalisme des salariés.
- Maintenir l'emploi des travailleurs.
- Favorisé la promotion interne.
- Améliorer la coopération entre les diverses unités.
- Contribuer au programme d'expansion et à la politique d'acquisition des ressources humaines
- Créer un sentiment d'appartenance des employés à leur organisation et favoriser une meilleure perception du lieu de travail.¹

2-1-3- Les étapes d'un plan de formations :

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

2^{ème} étape : formulation et conception d'un programme de formation qui contient les objectifs, les coûts et les contenus de ce programme.

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

¹ PERRITTI Jean-Marie, op.cit, p45.

4^{ème} étape : le choix d'un outil ou d'une méthode de transmission du contenu de la formation.

2-2-Compétence : La notion de compétence à été traitée par plusieurs disciplines telles que la sociologie, la psychologie, l'ergonomie et surtout par la gestion des ressources humaines. Cette dernière a une capacité à caractérisé le rôle de l'individu dans la réalisation de sont travail.¹

2-2-1- Les caractéristiques des compétences :

Il est nécessaire d'expliquer les caractéristiques des compétences qui se résumant dans les points suivants :

- La compétence est acquise, elle s'acquiert par un apprentissage à l'école ou sur le lieu de travail.
- Les compétences sont des ensembles structurés, elles sont organisées et coordonnées selon des hiérarchies ou des relations.
- Les compétences sont finalisées, c'est-à-dire que les compétences sont des connaissances opératives ou fonctionnelles pour réaliser un but précis.
- La compétence est une notion abstraite (on ne peut observer que ses manifestations), mais on ne peut la constater à partir de l'activité réelle exercée.
- Elles doivent faciliter le développement individuel.
- Elles doivent être transférables d'une situation de travail à une autre, donc les compétences seront mobilisées dans une autre situation de travail.²

¹ CADIN Loïc, GUERIN F ET PIGEYRE F, GRH pratique et élément de théorie, Ed DUNOD, Paris, 1997, P102

² AUBERT Jacques et autres, Management des compétences réalisation concepts et analyser, Ed DUNOD, Paris, 2002, pp 37-38.

2-2-2- Les types de compétences :

A- La compétence individuelle :

La compétence individuelle se montre au niveau individuel, elle parait dans sa production. C'est la conséquence des échanges de savoir et les connexions ou bien les liaisons entre plusieurs activités différentes.

« Un individu particulier constitue de plus en plus sa compétence en se frottant, dans son itinéraire professionnel, à une multiplicité de source de connaissance, d'expertises et d'expérience ».

Nous comprenons que la compétence individuelle est un fruit d'expérience de la vie professionnelle qui s'est réalisée dans un contexte spécifique, à la fois social, économique et politique.¹

B- La compétence collective :

La compétence collective se trouve au sein d'une équipe ou d'un réseau de travail. On l'explique par les effets de liaison entre ces compétences et par interactions sociales.

« Pour que cette compétence collective puisse fonctionner, il fallait que les personnes se constituent des référents communs partagent, au moins partiellement un même langage professionnel, aient des « images opératives » communes, visualisant leurs besoins de coopération, se règlent sur les mêmes enjeux ». ²

2-2-3- Le bilan de compétence :

Le bilan de compétence a pour objet de permettre à tout salarié, au cours de sa vie professionnelle, d'analyser ses compétences professionnelles,

¹ ZARIFIAN Philippe, objectif compétence, Ed liaison, paris, 2001, p115.

² Ibid. P116.

personnelles, ainsi que ses aptitudes et ses motivations afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation.

Le bilan peut être à l'initiative de l'entreprise ou à celle du salarié qui a alors droit à un congé de bilan de compétence.

La personne qui a bénéficié d'un bilan de compétence est seule destinataire des résultats détaillés et d'un document de synthèse. Ceux-ci ne peuvent être communiqués à un tiers qu'avec son accord.¹

2-2-4- Le déroulement d'un bilan de compétence :

La démarche comprend trois phases qui doivent être réalisées par un organisme habilité.

1-Une phase préliminaire pour confirmer l'engagement du bénéficiaire dans sa démarche et préciser la nature des besoins et informer le bénéficiaire des conditions du déroulement du bilan.

2-Une phase d'investigation permettant d'analyser les motivations et intérêts professionnels et personnels, d'identifier les compétences et aptitudes du salarié, et déterminer ses possibilités d'évolution professionnelle.

3-Une phase de conclusion, sous forme d'entretiens personnalisés afin de prendre connaissance des résultats des investigations, à recenser les facteurs susceptibles de favoriser ou non la réalité du projet et à prévoir les étapes de sa mise en œuvre.

Cette phase de conclusion se termine par la présentation au bénéficiaire du document de synthèse. La durée du bilan varie. Elle est au maximum de 24

¹Http : // www. Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et de dialogue social. « Le bilan de compétence », lien [en linge]. travail-emploi-santé.gouv.fr/informations-pratiques, 89/fiches-pratiques.91/formation-professionnelle,118/le-bilan-de-compétence(consulté le 19/04/2014 à 10 :05).

heures lorsque le bilan se déroule dans le cadre du congé de bilan de compétence. Elle se répartit généralement sur plusieurs semaines.¹

3-La productivité :

3-1- Les facteurs de la productivité :

D'après l'analyse des facteurs de productivité nous distinguons deux types de facteurs : interne et externe.

- Les facteurs internes : il existe trois types :
 - Les facteurs matériels : on les analyse à partir de trois aspects : la qualité, la quantité et le plein emploi. Pour avoir cela, il faut essayer d'éviter le suréquipement qui provoque un chômage partiel des machines. Il faut adapter une politique de l'entreprise qui prend en considération la sous-traitance.
 - Les facteurs d'organisation : on distingue trois niveaux :
 - 1- Les méthodes : elles sont expliquées par l'organisation scientifique du travail. Cette dernière essaye d'humaniser l'entreprise et de donner une place importante à la psycho-sociologie du travail.
 - 2- Les produits : ils doivent répondre à des normes bien précisées sur le plan physique plus que sur le plan de la qualité ou bien de la présentation.
 - 3- Les structures : il faut chercher les techniques et les structures les plus adéquates aux caractéristiques de l'entreprise en considération son environnement (temps et espace) telle que la comptabilité moderne, la recherche, l'information...etc.
 - Les facteurs humains : on distingue deux types :

¹ [Http : // www. Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et de dialogue social.](http://www.Ministère_du_travail_de_l'emploi_de_la_formation_professionnelle_et_de_dialogue_social.) « Le bilan de compétence », lien [en linge]. [travail-emploi-santé.gouv.fr/informations-pratiques, 89/fiches-pratiques.91/formation-professionnelle,118/le-bilan-de-compétence](http://travail-emploi-santé.gouv.fr/informations-pratiques,89/fiches-pratiques.91/formation-professionnelle,118/le-bilan-de-compétence)(consulté le 19/04/2014 à 10 :05).

- 1- Les facteurs positifs qui sont par exemple : l'esprit de recherche, l'imagination créatrice, la participation...etc.
 - 2- Les facteurs négatifs tels que : l'esprit conservateur, l'incompétence, le laisser aller, le laisser faire, la crainte due à l'insécurité de l'emploi. Pour éliminer ces facteurs négatifs on propose quelques moyens comme : la formation, une bonne communication, l'amélioration des conditions de travail.
- Les facteurs externes : ces facteurs sont nombreux et la plus part des données attestent que l'entreprise n'a aucun pouvoir d'action à titre d'exemple, l'équipement du pays, le climat social, la conjoncture générale ainsi que la concurrence¹.

¹ SANSAL Boualem, La mesure de la productivité dans l'entreprise, O.P.U, Alger, 1991, ppp27, 28, 29.

Section I- Présentation de l'entreprise d'accueil :**1-historique de l'entreprise:**

Dans le cadre de l'indépendance économique l'Algérie a pris des décisions celle d'investir dans les secteurs pour éviter toute dépendance. C'est dans le contexte que l'unité SONIPEC d'AKBOU a vu sa naissance, elle est entrée en production en 1978. La SONIPEC autant que grande entreprise à l'époque, elle alignait en sein plusieurs entreprise telle que : -les tanneries,-les unités de la distribution et de commercialisation (DISTRICH), les maroquineries et les unités de production de chaussures. En 1983 L'état a décidé de centraliser La SONIPEC chose qui est faite ce qui a donnée naissance à plusieurs entreprises à savoir :

-ENIPEC.

-EMAC.

-MAROQUINERIE.

-DISTRICH.

Vu la nouvelle configuration mondiale en ce qui concerne la libération des marchés (économie de marché).

L'EMAC a son tour à subit un dé mentalement en donnant plusieurs entreprises autonome dont MAC SOUM fut née 1997, et depuis elle est libre de ses décisions j'jusqu'a ce jour.

2-positionnement géographique de l'entreprise :

Le complexe MAC SOUM est situé sur la route national n°26 environ 8 km de la ville D'AKBOU ou et à 500 m de la vois ferrée (SNTF).

3-La superficie de l'entreprise :

-L'usine occupe une surface total de 106134m².

-La surface bâtie de 18116m²

4-Dénomination :

-L'entreprise de manif acteur de chaussures ou article chaussant par abréviation, MAC SOUM. Exemple : EMAC (entreprise manufacture d'article chaussant) est une société par action au capital du 100 000 000 DA CENT MILLIONS Dinars.

5- L e statut juridique :

MAC SOUM est une personne morale dotée d'une autonomie comme forme de gestion, d'un capital social et dispose de toute attitude pour développer ses stratégies développement et ce indépendamment de l'état.

Le principal actionnaire de l'entreprise est le groupe industriel (LEATHER INDUSTRIE)

6-La nature de l'activité :

L'activité principale de l'entreprise repose sur l'investissement et la commercialisation de colle, formes et autre (emportes pièces, pièce de recharge, cabinet à polish)

7 - Les différents produits fabriqués :

Le complexe est équipé d'un nombre très important de machines et ateliers

-La chaussure de sécurité.

-La chaussure de ville.

-La chaussure textile.

-Un atelier de fabrication de colles et de polish.

-La fabrication de la forme et de semelles.

8- Les différentes directions de l'unité :

L'entreprise MAC SOUM compose de plusieurs directions et départements

-Direction générale.

-Direction commerciale.

-Direction des ressources humaines.

-Direction de comptabilité et finance.

-Département de production.

-Département de maintenance.

9-L'effectif employé :

Le complexe de MAC SOUM emploi un effectif de 273 à la fin de mois de février 2010 qui se trouve dans les différentes postes elle se divise comme suit :

-cadre dirigeant 03

-cadre moyen 16

-Agents de maîtrise 23

-Agents d'exécution 224

-Cadre supérieur 07

On constate que la majorité des travailleurs sont des hommes et cela dépend de la nature d'activité.

II- L'organisation de l'entreprise :**1-Régime de travail :**

Le travail est organisé en équipe, et en fonction des tâches des ateliers, la plupart des tâches s'effectue à la surface, chaque tâche s'effectue de 8 :00 à 16 :00heure.

2-La production annuelle :

La coupe : 600 paires par jour.

Piqueur : 400 Jusqu'aux 500 paires par jour.

3-Mission de MAC SOUM :

La mission d'entreprise est satisfaire les besoins de consommation ; mais leur missions ne s'arrête pas à ce rôle, car l'entreprise doit innover c'est-à-dire proposer de nouveaux produits, participer aux progrès économiques et à la croissance.

***Sur le volet économique :**

-Satisfaction des besoins de consommation.

-Participer au projet technique.

-Innover.

-Assurer la croissance.

***Sur le volet social :**

-Améliorer les conditions de travail.

-Répondre aux attentes des salariés.

-Former des salariés aux nouvelles technologies.

Pour remplir ses émissions, l'entreprise doit fixer des objectifs à atteindre donc elle, devrait réduire ses couts de production et augmenter la production.

4-L'importance de MAC SOUM :

L'importance de l'entreprise MAC SOUM malgré sa petite taille elle a beaucoup donné d'avantages.

***Au niveau de l'économie local :**

L'entreprise MAC SOUM et le premier usine dans la région d'Akbou elle le symbole de développement, son rôle consiste à :

-Diminuer le taux de chômage dans la région.

-L'amélioration du pouvoir d'achat et les conditions de la vie des travailleurs et leur famille.

-Contribution à la formation des travailleurs et l'éducation de leurs enfants ; colonies de vacance Excursions.

***Au niveau de l'économie national :**

Elle peut être saisie du point de vue de gains en devise quelle réalise au profil de l'économie national, pour l'intégration au sein de production d'une major partie de matière première et accessoires de produit (cuire-textile-synthétique), cette intégration présente 6,25de produit national. La fabrication de colle au sein de l'entreprise à permet la satisfaction des besoins du marché.

Section II- analyse et interprétation des résultats :**I- Les caractéristiques générales des enquêtés :**

Dans cette partie on va traiter les caractéristiques personnelles des membres de notre enquête au sein de la Mac-Soum d'Akbou. Ces caractéristiques constituent l'ensemble des informations sur les individus selon l'âge, le sexe, le niveau d'instruction,etc.

Tableau N°1 : la répartition de l'échantillon d'étude selon le sexe :

Sexe	Effectif	Pourcentages
Masculin	30	60%
Féminin	20	40%
Total	50	100%

D'après ce tableau ci-dessus, on trouve 60% des employés de notre échantillon d'étude correspond au sexe masculin et 40% correspondent au sexe, féminine, on constate que le pourcentage du sexe masculin est plus élevé que celui de sexe féminin.

Cela peut s'expliquer par la nature de travail dans la Mas-Soum d'Akbou qui est adéquate et appropriée pour les hommes ; également, les hommes ont pu, ces derniers temps et avec acuité accéder aux postes à pouvoir.

Tableau N°2 : la répartition de l'échantillon d'étude selon la catégorie d'âge :

Age	Effectif	Pourcentages
[18-29[ans	30	60%
[29-39[ans	10	20%
[39-50[ans	8	16%
[50ans et plus	2	04%
Total	50	100%

D'après les données de ce tableau, on constate que la catégorie d'âge [18-29[ans demeure la tranche constituant la majorité des employés au sein de la Mac-Soum d'Akbou avec un pourcentage de 60 %, en décroissant dans la tranche d'âge [29-39[ans à 20%, avant d'y arriver à 16% dans la tranche d'âge [39 -50[ans , finalement atteindre 04% dans la tranche de 50 ans et plus.

Ce qui peut être expliqué par le fait que la Mac-Soum d'Akbou aurait besoin d'avantage d'une main d'œuvre plus jeunes et avoir suffisamment de temps pour construire un bon parcours professionnel.

Tableau N°03 : la répartition de l'échantillon d'étude selon la situation familiale :

Situation matrimonial	Effectif	Pourcentages
Célibataire	24	48%
Marié(e)	20	40%
Divorcé(e)	04	08%
Veuf(ve)	02	04%
Total	50	100%

D'après ce tableau nous constatons que la majorité des membres de notre échantillon sont les célibataires avec un taux de 48%, devant un taux de 40% pour les mariés. Ensuite un taux de 08% pour ceux qui sont divorcés, et seulement un taux de 04% pour des veufs.

On observe que les célibataires ont un taux important, peut être pour leur disponibilité, et qui peut donner un meilleur rendement à l'entreprise, Mac-Soum cherche comme force la stabilité du personnel et la dynamique de l'effectif.

Tableau N°4 : la répartition de l'échantillon d'étude selon le niveau d'instruction :

Niveau d'instruction	Effectif	Pourcentages
Primaire	08	16%
Moyen	20	40%
Secondaire	12	24%
Universitaire	10	20%
Total	50	100%

D'après les données de ce tableau, nous pouvons constater que le niveau d'instruction des travailleurs diffère les uns des autres, les moyens incarnent la primauté avec un taux de 40%, puis vient les secondaires avec un pourcentage de 24%, ensuite le niveau universitaire avec un pourcentage de 20%, et seulement 08% pour le niveau primaire.

Le taux élevé des niveaux des moyens et secondaires s'explique que l'entreprise Mac-Soum offre à ses employés des plans de formation afin d'améliorer leurs niveau d'étude, et dans le but de réunir le savoir et la qualification, que les entreprises cherchent pour leurs performance économiques sur le marché.

Tableau N°5 : La répartition de l'échantillon d'étude selon la catégorie socioprofessionnelle :

Le poste occupé	Effectif	Pourcentages
Cadre	08	16%
Agent de maîtrise	16	32%
Agent d'exécution	26	52%
Total	50	100%

Ce tableau nous montre que la catégorie d'exécution représente un pourcentage élevé de 52% qui présente un effectif (26) enquêtés, suivi d'une catégorie de la maîtrise qui représente un pourcentage de 32% pour un effectif de (16) enquêtés. Tandis que la catégorie des cadres ne représente qu'un pourcentage de 16% pour un effectif de (08) enquêtés.

Le taux élevé de la 3eme catégorie explique le besoin important de l'entreprise à l'agent d'exécution, car cette fonction est plus pertinente et plus efficace pour faciliter la gestion de cette entreprise.

Tableau N°6 : La répartition des catégories socioprofessionnelles selon la satisfaction dans les salaires :

Salaire CSP	Satisfait	Insatisfait	Total
Cadres	11 91,66%	1 8,33%	12 100%
Agents de maitrise	13 81,25%	3 18,75%	16 100%
Agents d'exécution	16 72,72%	6 27,27%	22 100%
Total	40 80%	10 20%	50 100%

D'après les données de ce tableau, nous constatons que la majorité des membres de notre échantillon sont satisfaits de leur salaire, avec un taux élevé qui arrive à 80%. Parmi eux, on trouve 91,66% des cadres, 81,25% des agents de maîtrise et 72,72% des agents d'exécution. Cependant, 20% des interrogés déclarent l'insatisfaction dans leurs salaires, on trouve 27,27% des agents d'exécution, 18,75% des agents de maîtrise et 8,33% des cadres.

A partir de ces résultats, nous pouvons dire que l'entreprise Mac-Soum adopte une politique salariale favorable, et qu'elle est acceptée par la majorité des travailleurs dans cette entreprise. Le barème des salaires varie entre 15.000DA et 45.000DA, on trouve que les cadres sont les plus satisfaits, leurs salaires

est de plus de 45.000DA, suivi après des agents de maîtrises avec un salaire de plus de 25.000DA, et enfin les agents d'exécution qui ont un salaire de plus de 15.000DA.

Tableau N°7 : La répartition de l'échantillon d'étude selon l'ancienneté professionnelle :

Ancienneté professionnelle	Effectif	Pourcentages
De 1à5	10	20%
De 5à7	14	28%
De 7à10	4	8%
Plus de 10ans	22	44%
Total	50	100%

A partir des résultats de ce tableau on constate que, 44% des enquêtées ont une ancienneté qui dépasse les 10ans, vient après un pourcentage de 28% pour les enquêtées qui ont une ancienneté de 5à7 ans, ensuite un pourcentage de 20% entre 7à10ans, enfin 8% des enquêtées ont une ancienneté entre 1à5ans.

Le taux élevé des enquêtées qui ont plus de 10ans d'ancienneté dans l'entreprise Mac-Soum veut dire que cette dernière à besoin beaucoup plus de travailleurs ayant de l'expérience, et la règle du marché du travail se base sur des effectifs ayant de l'expérience, aux quels sont intégrés les nouveaux pour les préparer aux besoins futurs.

II- Les conditions de travail :

Après avoir présenté les caractéristiques de notre population, on passe à l'analyse et interprétation des données concernant les conditions de travail dans l'entreprise Mac-Soum d'Akbou. Nous insistons surtout sur les conditions matérielles et humaines dans le travail.

Section N°1 : les conditions matérielles :

Dans cette section nous présenterons l'analyse des conditions matérielles de travail à savoir : l'évaluation des conditions de travail, l'existence des inconvénients sur le lieu de travail, les exigences des moyens de protection et leurs utilisations, et la disponibilité des avantages sociaux dans cette entreprise.

Tableau N°08 : la répartition de l'échantillon d'étude selon l'évaluation Des conditions de travail :

Les conditions de travail	Effectif	Pourcentages
Bonnes	12	24%
Acceptables	28	56%
Mauvaises	10	20%
Total	50	100%

D'après les résultats de ce tableau, nous remarquons que la majorité de notre échantillon considèrent que les conditions de travail dans cette entreprise sont acceptables avec un pourcentage de 56%, ensuite un taux de 24% pour les bonnes conditions de travail, et finalement juste un 20% pour se qui voient qu'ils travaillent dans de mauvaises conditions.

D'après ces données, nous pouvons dire que l'entreprise Mac-Soum d'Akbou se préoccupe de bien être de ces salariés, elle offre des conditions de travail acceptable à ces travailleurs. Les responsables de cette entreprise accord plus d'importance aux facteurs humaines, elle utilise tous les moyens possible pour améliorer les conditions de travail et rendre le climat de travail plus favorable. Cette entreprise prend en considération le coté social de ses salariés, elle essaye d'établir des bonnes relations avec eux et aussi elle essaye de résoudre les problèmes liées aux conditions de travail (c'est de réaliser à la fois des avantages sociaux et des objectifs de l'entreprise).

Tableau N°9 : La répartition de l'échantillon d'étude selon la présence des inconvénients sur le lieu de travail :

Présence des inconvénients	Oui	Non	Total
Cadres	4 50%	4 50%	8 100%
Agents de maîtrise	9 56,25%	7 43,75	16 100%
Agents d'exécution	18 69,23%	8 30,76%	26 100%
Total	31 62%	19 38%	50 100%

A travers ce tableau, nous constatons que les réponses des travailleurs concernant les inconvénients sur le lieu de travail représentent presque la moitié de notre échantillon soit 62%, cela montre que plus de la moitié des salariés

souffrent des désagréments sur leurs lieu de travail, alors que le reste à savoir 38% des interrogés ont donné des réponses négatives.

Nous pouvons expliquer la présence des inconvénients dans les ateliers de production par la nature des tâches exécutées, cela veut dire que la plupart des tâches sont pénibles, parmi ces tâches pénibles on trouve (poste cardeur ; soudeurs semelle ; réparateur montage ; broyeur pvc ; menteur premier métallique,...etc.), se sent les postes les plus exposées aux risques. Par contre on trouve les cadres et les agents de maitrise voient qu'ils travaillent dans des conditions acceptables, en effet, ils travaillent dans des bureaux bien équipés.

Tableau N°10 : La relation entre la catégorie socioprofessionnelle et les inconvénients sur le lieu de travail :

Types des inconvénients Catégorie SP	Saleté	Humidité	Odeurs désagréables	Courant d'aire	Bruit aigu	Total
Cadres	0 0%	2 50%	0 0%	1 25%	1 25%	4 100%
Agents de maitrise	2 20%	0 0%	2 20%	2 20%	4 40%	10 100%
Agents d'exécution	3 16,66%	1 5,55%	6 33,33%	0 0%	8 44,44%	18 100%
Total	5 16,12%	3 09,67%	8 22,58%	3 06,45%	13 45,16%	31 100%

A travers les données de ce tableau sur l'analyse des inconvénients sur le lieu de travail montrent que 45,16% évoquent le problème de bruit aigue cela

touche 44,44% des agents d'exécution et 40% des agents de maîtrise. Ensuite il ya le souci des odeurs désagréables qui touchent 22,58 des interrogés parmi eux en trouvent 33,33% des agents d'exécution et 20% des agents de maîtrise. Nous observons également la présence de la saleté avec un taux de 16,12%, et l'humidité représente un taux de 9,67%, et le courant d'aire avec un taux de 6,45%.

A la lumière de ces données, nous constatons que la majorité des travailleurs qui vivent les conditions physiques défavorables sont des agents d'exécution et cela revient à la dureté des postes occupés. Et cela revient aussi à leurs statuts socioprofessionnels mal considéré socialement.

Pour mieux analyser ces inconvénients nous nous référons à une nouvelle discipline à savoir l'ergonomie. Son but et de remédier à l'inadaptation industrielle, et aussi limiter les atteintes à la santé physique.

Tableau N°11 : La répartition des catégories socioprofessionnelles selon l'utilisation des moyens de protection :

Utilisation des Moyens CSP	Oui	Non	Total
Cadres	6 75%	2 25%	8 100%
Agents de maitrise	13 81,25%	3 18,75%	16 100%
Agents d'exécution	22 84,61%	4 15,38%	26 100%
Total	41 82%	09 18%	50 100%

On remarque dans le tableau ci-dessus que 82% des enquêtés affirment qu'ils utilisent les moyens de protection, et cela touche 84,61% des agents d'exécution et 81,25% des agents de maitrise, et un taux de 75 pour les cadres. Par contre 18% des enquêtés affirment qu'ils n'utilisent pas les moyens de protection avec un taux de 25% pour les cadres et 18,75% pour les agents de maitrise, et enfin 15,38% pour les agents d'exécution.

A partir de ces données trouvées on ne constate que 84,61% des agents d'exécution affirment qu'ils utilisent les moyens de protection, cela s'explique par leurs intentions et leur nature de travail qui oblige cette catégorie à utiliser des moyens de protection pour mieux suivre le travail. Est c'est la catégorie d'exécution qui s'occupe des tâches pénibles, ils ont exposés aux différents instruments et matériaux qui assurent la production, par exemple peintre semelle et tige : avait un contacte avec les produits chimiques ce poste peut accuser des

problèmes de vision, allergie, problème de respiration. Dans l'entreprise Mac-Soum il existe en effet des postes qui peuvent exposer la santé des travailleurs aux différents problèmes (mal au dos ; douleurs musculaire des épaules et cou ; blessure). Les personnes occupantes ces postes sont soumis au contrôle médical chaque 6 mois.

Tableau N°12 : La relation entre la catégorie socioprofessionnelle et les exigences des moyens de protection :

Moyens de Protection Catégorie SP	Gants	Tenue spéciale	Lunette de sécurité	Chaussure de sécurité	Total
Cadres	1 16,66%	2 33,33%	2 33,33%	1 16,16%	6 100%
Agents de maîtrise	6 46,15%	0 0%	5 38,46%	2 15,38%	13 100%
Agents D'exécution	9 40,90%	3 13,63%	8 36,36%	2 9,09%	22 100%
Total	16 39,02%	5 12,19%	15 36,58%	5 12,19%	41 100%

D'après les résultats de ce tableau, nous remarquons un taux élevé de 39,02% pour les enquêtés qui déclarent le besoins d'utiliser les gants pendant l'exécution de leurs tâches, parmi eux il ya 45,15% des agents de maîtrise et 40,90% des agents d'exécution, vient ensuite la nécessité d'utiliser des lunettes de sécurité avec un taux de 36,58% de notre échantillon d'étude, en trouve

38,46% des agents de maîtrise, et 36,36% des agents d'exécution, et enfin un 12,19% pour les exigences de tenus spéciales et les chausseurs de sécurités.

Après cette analyse des données de ce tableau nous constatons que la plus part des enquêtés de notre échantillon voit dans l'utilisation des moyens de protection une nécessité, et c'est la nature de leurs tâches qui oblige de travailler avec ces moyens. En tous cas les moyens de protection sont dans leur intérêt.

Tableau N°13 : La répartition de l'échantillon d'étude selon le port des outils de protection :

Les outils de protection	Effectif	Pourcentages
Obligatoires	40	80%
Facultatifs	10	20 %
Total	50	100%

D'après les résultats de ce tableau, on remarque que la majorité des enquêtés portent les outils de protection avec un pourcentage de 80%, et seulement un pourcentage de 20% pour ceux qui ne portent pas ces outils.

Cela indique que l'entreprise prend en considération les moyens de protection, vu la nature de son domaine d'activité qui oblige les salariés à les porter. Et cela aussi reflète l'intérêt de l'entreprise car l'accident de travail ou la maladie d'un travailleur revient sur le cout de celle-ci.

Tableau N° 14 : La répartition de l'échantillon d'étude selon la disposition des avantages sociaux :

Avantages Sociaux Catégorie SP	Oui	Non	Total
Cadres	6 75%	2 25%	8 100%
Agent De maitrise	12 75%	4 25%	16 100%
Agents d'exécution	20 76,92%	6 23,07%	26 100%
Total	38 76%	12 24%	50 100%

Selon les données de ce tableau, nous constatons que 76% de notre échantillon d'étude disent que l'entreprise mis à leur disposition des avantages sociaux, on trouve parmi eux 76,92% des agents d'exécution et 75% pour les agents de maitrise et les cadres, par contre 24% des enquêtés disent que l'entreprise n'a pas mis en disposition des avantages sociaux.

A travers cette analyse, on remarque que l'entreprise Mac-Soum s'occupe des besoins de ces salariés, elle prend en considération la disposition des avantages sociaux, et cela pour le bien être des travailleurs dans l'entreprise.

Tableau N°15: La relation entre la catégorie socioprofessionnelle et la disponibilité des avantages sociaux :

Les avantages sociaux CSP	Restauration	Primes	Transport	Formation	Total
Cadres	1 14,28%	4 57,14%	0 0%	2 28,57%	7 100%
Agent de maîtrise	2 14,28%	7 50%	0 0%	5 35,71%	14 100%
Agent d'exécution	3 17,64%	12 70,58%	0 0%	2 11,76%	17 100%
Total	6 15,78%	23 60,52%	0 0%	9 23,68%	38 100%

A travers la lecture de ce tableau, nous constatons que 60,52% des enquêtés évoquent la disposition d'un avantage des primes, et cela touche en premier lieu 70,58% des agents d'exécution, et 57,14% pour les cadres, et 50% pour les agents de maîtrise. Un autre avantage social qui est la formation vient après, avec un taux de 23,58%, dont 35,71% des agents de maîtrise et 28,57% pour les cadres, et enfin on remarque que 15,78% des enquêtés croient à l'avantage de restauration, parmi eux il ya 17,64% des agents d'exécution, et 14,28 pour les agents de maîtrise et les cadres, il ya un avantage qui est négligé par les enquêtés c'est celui de transport, et qu'il n'est pas disponible dans cette entreprise.

On se basant sur ces données nous déduisons la disponibilité des avantages sociaux surtout les primes, cela permet de dire que l'entreprise Mac-Soum applique des moyens pour encourager les salariés dans leurs .La grille des

primes selon les occasions, nouvel ans les faites religieuses les situations familiales (le nombre d'enfants...), la rentrée scolaire.

Dans cette section qui porte sur les conditions matérielles dans le travail. Concernant l'évaluation des conditions de travail, les salariés considèrent ses conditions acceptable est ça qui aide à les encourager plus dans la réalisation de leur taches. Nous pouvons constater encor qu'il y avait des inconvénients sur le lieu de travail et ça revient aux tâches pénibles exécutées dans cette entreprise. Et pour mieux suivre le travail, les travailleurs ont besoin d'être protéger par des moyens mises en place pour rendre le climat de travail plus favorable, pour cela l'entreprise Mac-Soum mettre en œuvre des éléments de protection pour réaliser des objectifs tracer et pour satisfaire les besoins des travailleurs.

Section N°2 : les conditions humaines :

Durant cette section nous exposons les conditions humaines de travail, qui portent sur la santé des salariés, le bénéfice de formation, l'acquisition de nouvelles connaissances, et aussi la satisfaction dans le travail.

Tableau N°16 : 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
[18-29[ans	3 60%	2 40%	5 100%
[29-39[ans	9 64,28%	5 35,71%	14 100%
[39-50[ans	13 68,42%	6 31,57%	19 100%
50et plus	10 83,33%	2 16,66%	12 100%
Total	35 70%	15 30%	50 100%

On remarque dans ce tableau que 70% de notre échantillon déclare que le travail affecte leur santé. Cela explique que la majorité des enquêtés ont des soucis de santé liés à leur travail. Nous avons enregistré un taux de 83,33% dans la tranche d'âge de 50ans et plus et 60% dans la tranche d'âge de 18-29ans. Pour

ce qui est des réponses négatives, à savoir qu'il n'y a aucun effet, elles sont de l'ordre de 30%.

Cela nous mène à dire que la majorité des enquêtés de notre échantillon dans la Mac-Soum d'Akbou ne sont pas bien protégés contre les risques professionnels. Plusieurs postes dans cette entreprise exposent les travailleurs au danger qui a un effet sur leur santé, les personnes qui occupent ces postes se sont très exposés à plusieurs agents nocifs sur leur santé. On prend par exemple le poste broyeur pvc, lorsque les machines fonctionnent elles produisent un bruit très fort, cela peut produire des problèmes pathologiques tels que les maladies d'audition.

Tableau N°17: La relation entre la catégorie d'âge et les problèmes de santé causée par l'exercice de travail :

Problème de santé C d'âge	Stress	Mal de dos	Mal des yeux	Fatigue	Maux de tête	Total
[18-29[ans	2 66,66%	0 0%	0 0%	1 33,33%	0 0%	3 100%
[29-39[ans	3 33,33%	1 11,11%	2 22,22%	1 11,11%	2 22,22%	9 100%
[39-50[ans	4 30,76%	2 15,38%	3 23,07%	3 23,06%	1 07,69%	13 100%
50 et plus	1 10%	2 20%	2 20%	4 40%	1 10%	10 100%
Total	10 28,57%	5 14,28%	7 20%	9 25,71%	4 11,42%	35 100%

Après l'analyse des données de ce tableau, nous constatons qu'il ya des soucis sur la santé des travailleurs, elles se répartissent, d'abord en stress ou le taux le plus important est de 28,57% enregistré chez la catégorie d'âge de [18-29[ans avec un taux de 66,66%, par contre on ne trouve que 10% pour la catégorie d'âge de plus de 50ans. Ensuite il ya le problème de la fatigue qui touche 25,71% enregistré un taux élevé à 40% chez la catégorie d'âge de 50ans et plus, vient après la catégorie d'âge de [18-29[ans qui touche un taux de 33,33%, et un taux de 23,06% pour la catégorie d'âge de [39-50[ans, et enfin on remarque un taux de 11,11 pour la catégorie d'âge de [29-39[ans. Enfin d'autres

problèmes de santé touchent toutes les catégories d'âge, sauf pour le mal de dos et des yeux en les retrouvant chez la catégorie d'âge [18-29[ans.

Ces résultats montrent, clairement qu'une grande partie de la population étudiée est affectée par le stress et la fatigue, qui sont causés par la surcharge du travail et une forte responsabilité du travail. La majorité des postes dans l'entreprise Mac-Soum exposent aux maladies, on trouve par exemple des poste qui sont exposés au bruit, à la poussière, et aussi il existe de plusieurs postes fatigants, exemple le Cardeur, Peintre semelle et tige, Coupeur,... etc. Toutes ces tâches sont en positions fatigantes car ces postes exigent d'être debout lors du déroulement des tâches, le travail debout engendre la fatigue ; mal au dos ; douleurs musculaires des épaules ; blessure ; douleurs musculaires des membres supérieurs.

Tableau N°18 : La répartition de l'échantillon d'étude selon l'existence d'un médecin de travail :

Médecin de travail Catégorie SP	Oui	Non	Non Réponse	Total
Cadre	5 62,05%	2 25%	1 12,05%	8 100%
Agent de maitrise	8 50%	6 35,50%	2 12,50%	16 100%
Agent d'exécution	11 42,30%	14 53,84%	1 3,84%	26 100%
Total	24 48%	22 44%	4 8%	50 100%

Ce tableau ne permet de tirer les conclusions suivantes : un taux de 48% pour les enquêtés qui affirment l'existence d'un médecin de travail, tandis que 44% qui affirment le contraire. Notamment les agents d'exécution avec un taux de 53,84%, cette catégorie considère leurs postes de travail comme centre de risques, pour cela il faut que l'entreprise va installer un cabinet d'infirmier dans leur lieu de travail pour mieux occuper des soins de ses maladies.

D'après ces résultats, nous pouvons dire que l'entreprise Mac-Soum d'Akbou se préoccupe de la santé de ses travailleurs, et assure également le suivi médical du personnel (vision, vaccination, motricité). Les agents d'exécutions ont répondu par non pour plusieurs raisons qui peuvent justifier cette position ; les responsables s'occupent pas de la santé de cette catégorie car

ce suivie médical et réservé seulement à d'autre catégorie (sauf les agents d'exécutions) ;

Soit le suivie médicale réservé à cette catégorie est insuffisant par apport aux risques à les quelle sont exposés ; cette catégorie ne voit pas la nécessité de consulter un médecin.

Tableau N°19: La relation entre la catégorie d'âge et les contrôles médicaux :

Le Contrôle Catégorie d'âge	Annuelle	Semestre	Chaque Moins	Jamais	Total
[18-29[ans	7 35%	3 15%	0 0%	10 50%	20 100%
[29-39[ans	4 50%	1 12,50%	2 25%	1 12,50%	8 100%
[39-50[ans	6 33,33%	9 50%	0 0%	3 16,66%	18 100%
50et plus	1 25%	0 0%	3 75%	0 0%	4 100%
Total	18 36%	13 26%	5 10%	14 28%	50 100%

A travers la lecture de ce tableau, nous constatons que 36% de notre échantillon d'étude sont soumis à des contrôles médicaux annuellement, dont 50% qui sont âgé entre [29-39[ans, suivis de 28% pour ceux qui ne sont jamais soumis à des contrôles médicaux, dont 50% pour la catégorie d'âge entre [18-29[ans, et 26% pour ceux qui soumis à des contrôles médicaux

semestriellement, dont 50% pour la catégorie d'âge de [39-50[ans, et enfin un taux de 10% représente ceux qui soumis à des contrôles médicaux chaque moins, dont 75% pour la catégorie d'âge de 50ans et plus.

A partir de cette lecture statistique, on constate que la catégorie d'âge de 50ans et plus avec un taux très élevé de 75% est soumise à des contrôles médicaux chaque moins, par ce qu'ils sont plus âgé, fatigué à cause des problèmes qui affecte leurs vie au travail.

Tableau N°20 : La relation entre la catégorie socioprofessionnelle et le bénéfice d'une formation :

Bénéfice d'une formation Catégorie SP	Oui	Non	Non réponse	Total
Cadre	5 62,50%	2 25%	1 12,50%	8 100%
Agent de maitrise	9 56,24%	5 31,25%	2 12,50%	16 100%
Agent d'exécution	10 38,46%	8 30,76%	8 30,76%	26 100%
Total	24 48%	14 28%	12 24%	50 100%

D'après les données de tableau ci-dessus, on remarque que 48% des interrogés ont bénéficié d'une formation au sein de l'entreprise. Parmi eux 62,50% des cadres, 56,24% des agents de maitrise et 38,46% des agents d'exécution. Par contre 28% n'ont pas bénéficié d'une formation, dont 31,25% des agents de maitrise et 30,76% des agents d'exécution, on trouve 24% qui ne se sont pas exprimés.

A partir de ces résultats nous concluons que l'entreprise Mac-Soum adopte une politique de formation qui touche toutes les catégories socioprofessionnelles. Pour elle, le personnel est de notion du capital humain qu'il faut entretenir. En revanche un nombre faible pare apport à ce qui ont répondu par oui, cela s'explique par la mauvaise répartition (gestion) des formations au niveau de l'entreprise (ce n'est pas tout le monde qui y a l'accès à les formations).

La formation dans cette entreprise aide les cadres à acquérir la maîtrise de certains capacité et savoir-faire comportementaux tels que l'écoute, la négociation et persuasion. Pour les agents de maîtrise et les agents d'exécution, la formation a pour objectif de les adapter aux matériels, ce qui leurs permet d'obtenir un meilleur rendement tout en réduisant la pénibilité de la tâche, c'est aussi une possibilité que l'entreprise offre à ces salaries afin de mieux connaitre et de respecter le travail de chacun.

Tableau N°21: La relation entre la catégorie socioprofessionnelle et l'acquisition de nouvelles connaissances :

Nouvelles connaissances CSP	Oui	Non	Total
Cadre	6 75%	2 25%	8 100%
Agent de maîtrise	11 68,75%	5 31,27%	16 100%
Agent d'exécution	14 53,84%	12 46,15%	26 100%
Total	31 62%	19 38%	50 100%

Les données de ce tableau nous révèlent que 62% des personnes interrogées répondent par oui, leur travail leur permet de l'acquisition des nouvelles connaissances, parmi eux 75% sont des cadres, 68,75% sont des agents de maîtrise et 53,84% sont des agents d'exécution. En contre partie 38% des enquêtes déclarent le contraire et la majorité sont des agents d'exécution avec un taux de 46,15%, et 31,27% des agents de maîtrise.

Le pourcentage élevé des cadres jugé par leur travail qu'ils considèrent comme une source d'apprentissage et qui les poussent toujours en avant, aussi le travail au sein de l'entreprise Mac-Soum permet à ces travailleurs d'améliorer leurs niveaux d'étude et leurs capacités. Cette entreprise permet à ses salariés de découvrir leurs domaine d'activité et d'acquiescent des nouvelles connaissances concernant l'exécution de leurs tâches.

Tableau N°22 : La relation entre le poste occupé et l'effet de la satisfaction dans le travail :

Satisfaction Catégorie SP	Satisfait	Non satisfait	Non réponse	Total
Cadre	7 87,50%	0 0%	1 12,50%	8 100%
Agent de maîtrise	9 56,25%	4 25%	3 18,75%	16 100%
Agent d'exécution	18 69,23%	6 23,07%	2 07,69%	26 100%
Total	34 68%	10 20%	6 12%	50 100%

On remarque dans ce tableau que la majorité des enquêtes sont satisfait dans leur travail, parmi eux, en trouvant un taux très élevé pour les cadres avec 87,50%, tandis que 20% qui ne sont pas satisfait et un taux 12% pour se qui n'ont pas exprimé.

La majorité des travailleurs dans cette entreprise vivent la satisfaction au travail, cela prouve la bonne gestion des ressources humaines, l'adaptation au travail et enfin peut être le fruit d'un bon environnement socioprofessionnel.

L'insatisfaction des travailleurs dans leur travail, peut s'expliquer par les contraintes des postes, la non satisfaction des salaires et enfin par les risques professionnelles (stress, poussière, nuisance ...).

Tableau N°23 : La relation entre la catégorie socioprofessionnelle et l'effet de la satisfaction sur la productivité :

Effet de la satisfaction Catégorie SP	Oui	Non	Non réponse	Total
Cadre	6 75%	0 0%	2 25%	8 100%
Agent de maitrise	14 87,50%	2 12,50%	0 0%	16 100%
Agent d'exécution	23 88,46%	2 7,69%	1 03,84%	26 100%
Total	43 86%	4 8%	3 6%	50 100%

D'après les données de ce tableau nous remarquons que 86% de notre échantillon d'étude ont répondu positivement sur l'effet de la satisfaction sur la productivité, parmi eux 88,46% des agents d'exécution, 87,50 des agents de maitrise, et 75% des cadres. Par ailleurs, 8% des enquêtes ont répondu négativement, 12,50% des agents de maitrise et 7,69% des agents d'exécution.

A partir de ces résultats nous concluons que la plus part des travailleurs de Mac-Soum sont satisfaits de leur travail et cela a un impacte positif sur leur productivité.

Tableau N°24 : La relation entre la catégorie socioprofessionnelle et l'amélioration des conditions de travail :

Améliorer les Conditions CSP	Oui	Non	Non réponse	Total
Cadre	5 62,50%	2 25%	1 12,50%	8 100%
Agent de maîtrise	10 62,50%	4 25%	2 12,50%	16 100%
Agent d'exécution	10 38,46%	15 57,69%	1 03,83%	26 100%
Total	25 50%	21 42%	4 8%	50 100%

Nous constatons, d'après ce tableau un taux de 50% pour les enquêtes qui déclarent que les conditions de travail ont déjà été améliorées, en trouvant un taux de 62,50% pour les cadres et les agents de maîtrise, et 38,46% pour les agents d'exécution. Cependant, 42% des interrogés avouent que les conditions de travail sont toujours les mêmes, parmi eux on trouve un taux de 57,69% pour les agents d'exécution, et 25% pour les cadres et les agents de maîtrise. Enfin 8% ne se prononcent pas.

Ce résultat peut s'expliquer, par la satisfaction des travailleurs de leur travail. Ainsi, l'entreprise Mac-Soum a fait des efforts pour rendre, à son personnel le travail moins pénible. Par contre on trouve des travailleurs qui ne sont pas satisfaits de leurs conditions de travail, ils jugent que ces conditions sont toujours les mêmes. Les travailleurs qui ne sont pas satisfaits de ces

conditions de travail leurs estimations dépassent ce qui est disponible sur le terrain, (réduire les heures de travail, les équipements....).

-D'après les données de cette section concernant les conditions humaines de travail on constate que la santé des salarié est exposée au danger ce qui signifie que ces travailleurs ont des difficultés à suivre leur travail est finira toujours avec des problèmes de la santé tel que stresse, mal de dos, fatigue...

L'entreprise Mac- Soum offre a ces salaries des formations est cela pour mieux comprendre leurs travail et aussi les aide a s'adaptés dans leurs poste occupées, le travail dans cette entreprise permet aux salaries d'acquérir certaines connaissances concernant l'exécution de leur tâches et améliorer leurs capacités de travail.

La majorité des travailleurs sont s'satisfait dans leur travail et cela a un effet positif sur la productivité.

La vérification de l'hypothèse :

Notre enquête s'est déroulée dans une entreprise de production des chaussures qui s'appelle Mac-Soum à Akbou. Nous avons réalisé une recherche sur le thème de « l'impacte de l'amélioration des conditions de travail sur le développement humain dans une entreprise », et on a choisi d'adopter la méthode quantitative dans le but d'analyser, mesurer et d'expliquer les données, cette méthode s'oriente par une technique d'investigation plus appropriée à savoir le questionnaire.

A base de questionnaire, nous somme arrivé à collecter des données qui nous ont permis de vérifier notre hypothèse de la recherche «Les conditions de travail existant à l'entreprise Mac soum, ont une fonction positive pour le développement humain des salariés, et assurent par conséquent leur productivité ».

Suite aux données collectées durant notre recherche et à travers leurs analyses nous constatons que les conditions de travail existant dans l'entreprise Mac-Soum sont acceptables, la plus part des travailleurs de l'entreprise vivent la satisfaction dans leur travail et cela à un impacte positif sur la productivité, dans ce cas là cette entreprise à fait des efforts dans l'amélioration des conditions de travail pour rendre aux salariés le travail moins pénible.

Néanmoins certains d'entre eux, notamment les agents d'exécutions leur approbation à leur entreprise reste négative sur certains points comme (l'existence d'un médecin de travail, l'insatisfaction dans le programme de formation adopté pas l'entreprise, la présence des inconvénients sur le lieu de travail, et aussi le moyen de transport qui n'est pas disponible dans l'entreprise).

Pour ce qui est de la santé au travail, la plus part des salariés sont affectés par le travail, mais l'entreprise, de son côté met à leur disposition les moyens de

protection nécessaires et convenables, et aussi cette entreprise se préoccupe des soins de ces maladie et assure le suivis médical du personnels.

On peut déduire que cette entreprise a largement pris conscience des modalités appliquées à l'échelle internationale, concernant la prise en charge du personnel aussi bien du point de vue matériel qu'humain dans le but d'améliorer sa production, car satisfaire les besoins des salariés n'est qu'une performance de leur rendement.

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. En effet, en rendant meilleures les conditions de travail, l'entreprise observe une diminution sensible des risques professionnels et les maladies qui les accompagnent.

Si l'homme évolue dans un environnement meilleur où les conditions de travail sont bonnes, il sera poussé ou motivé à travailler efficacement, sans trop forcer sur son moral et son physique. Il améliorera son rendement parce qu'il a toutes les commodités, psychologiques, techniques et écologiques qui lui permettent d'être à l'aise dans l'exécution de ses tâches.

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 cela en améliorant les conditions de travail dans lesquelles évoluent les travailleurs.

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

La liste Bibliographique :

Les Dictionnaires :

1-BAILLES et autres, Dictionnaire économique et sociaux contemporaine, Ed Foucher, paris, 1996.

2-HENRI Manne, le bois Poudelle, Dictionnaire de gestion (vocabulaire, concepts et utiles), Ed economica, Paris, 1998.

3-MAHÉ DE BOISLANDELLE H. Dictionnaire de gestion vocabulaire, concepts et outils. Édition ECONOMICA, paris, 1998.

4-RAYMOND Boudon et autres, Dictionnaire de la sociologie, les différentes La rousse, paris, 1999.

Les livres :

1-AMADIEU Jean- François, organisation et travail (coopération, conflit et marchandise), Vuibert, paris, 1993.

2-AUBERT Jacques et autres, Management des compétences réalisation concepts et analyser, Ed DUNOD, paris, 2002

3-CITEAU Jean-Pierre, gestion des ressources humaines (principaux généraux et cat pratiques), 4^{eme} édition, Armand colin, 2002.

4-CLAUDE Louche, Introduction a la psychologie de travail et des organisations, Ed Armand Colin, paris, 2007.

5-CADIN Loïc, GUERIN F ET PIGEYRE F, GRH pratique et élément de théorie, Ed DUNOD, Paris, 1997.

6-GRAWITZ Madeline, Lexique des sciences sociales, 7^{EME} édition, Ed DALLOZ, paris, 2000.

7-JARDILIER Pierre, Les condition de travail, 3^{eme} édition PUF, paris, 1993.

8-MAURICE ANGERS, initiation pratique à la méthodologie des sciences humaines, Ed casbah, université Alger, 1996.

9-MAHÉ DE BOISLANDELLE H. Dictionnaire de gestion vocabulaire, concepts et outils. Édition ECONOMICA, paris, 1998.

10-MARIEM-Noël et autres, Analyser les conditions de travail, entreprise moderne d'édition, 1982.

11-PIGANIOL Claude, Techniques et politiques d'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise, Ed EME, Paris, 1980.

12-PIERRE Catilina, Marie Claire ROURE-MARIOTTI, Médecine et risque au travail, Ed Masson, Paris, 2002.

13-PERRITTI Jean-Marie, gestion des ressources humaines, 11^{eme} édition, Vuibert, paris, 2003-2004.

14-Roustang Guy, le travail autrement, édition Bordas, paris, 1982.

15-SANSAL Boualem, La mesure de la productivité dans l'entreprise. O.P.U, Alger, 1991.

16-ZARIFIAN Philippe, objectif compétence, Ed liaison, paris, 2001.

Les sites internet :

1-Http : // www. AHO G. développement humain concepts. Édition PNVD Bangin, lien [en ligne]. cf. undp. Org /rmdh/presse/rappel1%20 concept%20 dh. ppt (consulté le15/04/2014 à11h).

2-Http://fr. wikipedia, org/condition de travail.

3-Http : //www.« Agence national pour l'amélioration des conditions de travail ». In dictionnaire du droit de travail, édition TISSORT, [en ligne], Edition-tissort.fr/ droit-travail/dictionnaire-droit-travail-st-Sécurité Professionnelle, Microsoft Encarta, 2009.

4-Http://www.Travail.Gov.Fr/Etude-Recherche-Statistique/organisation syndicale.

5-[Http://www. AHO G. Développement humain concepts. Ed PNVD Bangin,](http://www.undp.org/rmdh/presse/rappel%20dh.ppt) lien [en ligne]. Cf. undp. Org/rmdh/presse/rappel%20dh. ppt (consulté le 11/04/2014 à 13 :15).

6-[Http : //www. Formation continue, « définition de la formation continue »,](http://www.formation-continue.org/définition-c-3.html) lien [en ligne]. Formation continuel. org/définition-c-3.html (consulté le 11/04/2014 à 13 :15).

7-[Http : // www. Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et de dialogue social. « Le bilan de compétence »,](http://www.travail-emploi-santé.gouv.fr/informations-pratiques,89/fichespratiques.91/formation-professionnelle,118/le-bilan-de-compétence) lien [en ligne].travail-emploi-santé.gouv.fr/informations-pratiques,89/fichespratiques.91/formation-professionnelle,118/le-bilan-de-compétence(consulté le 19/04/2014 à 10 :05).

Université ABEDRRAHMANE MIRA Mira-Bejaia

Faculté des Sciences humaines et Sociales

Département des Sciences Sociales

Questionnaire

Sur le Thème :

L'impact de l'amélioration des conditions de travail sur le
développement humain dans l'entreprise publique
Cas pratique : Mac-Soum à Akbou

Nous sommes des étudiantes en Master II sciences humaines et sociales
option : « sociologie de travail et des ressources humaines »

Dans le cadre de la préparation d'un mémoire de fin d'étude, nous tenons à
saisir l'occasion pour demander votre collaboration afin d'accomplir notre
recherche, et nous prions de bien vouloir répondre objectivement à nos
questions et dont l'anonymat, afin de réunir les informations nécessaires pour la
réalisation de notre étude sachant que cette enquête sera que des fins
scientifiques.

Merci pour votre contribution

Réalisé par :

M^{elle} CHALAL NORA

M^{elle} GHEDDOU NABILA

Encadré par :

M^{me} HARRAT FATIHA

Année universitaire : 2013-2014

I- Les données personnelles :

1-Sexe : a- Féminin : b- Masculin :

2-Age : a- 18-29 ans c-39- 50ans
b-29-39 ans d-50 et plus

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

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

a-de 1a5ans c-de7a10ans
b-de5-7ans d-plus de 10ans

7-Dans quelle tranche se situe votre salaire ?

a-de15.000à25.000DA c-de35.000à45.000DA
b-de25.000à35.000DA d-de45.000DAet plus

II-Les condition de travail :

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

a- Bonnes b-Acceptables c- Mauvaises

9-Votre lieu de travail présent-il les inconvénients suivants ?

a-Saleté c- Odeurs désagréables

b-Humidité d-Bruis aigu

10-Votre travail exige t-il des moyens de protection ?

a-Gants c-Lunette de la sécurité

b-tenu spécial d-Chausseurs de sécurité

11- Le port des outils de protection est il ?

a-Obligatoire b-Facultatif

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

a- Oui b-Non

-Si Oui lesquels :

a-Restauration c-transport

b-Des primes d-Formation

13-A- Votre travail affecte-t-il votre santé ?

a-Oui b-Non

B-Si oui de quoi souffrez vous ? a-Stress c-Mal aux yeux e- Maux de tête

b-Mal de dos d-Fatigue

14-Existe-il dans votre entreprise un médecin de travail ?

a-Oui b-Non

-Si non êtes-vous soumis à des contrôles médicaux ?

a-Annuellement c-Chaque moins

b-Semestriellement d-Jamais

15- Vous conditions de travail ont-elles déjà été améliorées ?

a-Oui

b-Non

Si oui comment ?.....

.....

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

a-Oui

b-non

Si oui préciser en quoi ?.....

.....

17-Y-a-t-il un comité qui s'occupe de l'amélioration des conditions de travail ?

a-Oui

b-non

Si oui parlez nous de ce comité ?.....

.....

.....

III-le développent humain :

18-Avez-vous bénéficié d'une formation menée par l'entreprise ?

a-Oui

b-Non

Si oui, en quoi ? Et quelle est sa durée ?.....

.....

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

a-Oui

b-Non

Si oui expliquez ?.....

.....

.....

20-Pensez-vous que vous compétences correspondent aux exigences de votre poste de travail ?

a-Oui

b-Non

21-Votre travail vous permet-il d'acquérir des nouvelles connaissances ?

a-Oui

b-Non

22-Votre entreprise vous encouragé par quoi ?

a-Des primes

b- Des cadeaux

c-Des aides a chaque événement

23-A-êtes 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

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

.....

.....

.....