

Mémoire de fin de cycle

En vue de l'obtention du diplôme de master en psychologie
Option : psychologie du travail, de l'organisation et gestion des ressources
humaines

Thème

L'impact des conditions de travail sur la satisfaction
professionnel chez les fonctionnaires

Cas de l'entreprise ; Les Moulins de la Soummam Sidi-Aiche

Elaboré par :

-Tacheraft Yamine
-Merakchi Aïmed

Encadrer par :

Dr. Meziani Tahar

Année universitaire :

2023-2024

Remerciement

*NOUS REMERCIONS TOUT D'ABORD LE BON DIEU DE NOUS
AVOIR DONNÉ DE COURAGE ET DE PATIENCE POUR MENER À
TERME DE CE MODESTE TRAVAIL.*

*NOTRE PROMOTEUR DR MEZIANI. POUR AVOIR ACCEPTÉ DE
NOUS ENCADRER, POUR SES REMARQUES, SES CONSEILS ET
ORIENTATIONS.*

*ON TIENT ÉGALEMENT À REMERCIER TOUT LE PERSONNEL DU
ENTREPRISE LES MOULINES DE LA SOUMMAM SIDI-AICHE
POUR LEUR DISPONIBILITÉ, LEUR AIDES ET ENCOURAGEMENT.*

*ENFIN NOUS TENONS À REMERCIÉ TOUS NOS AMIS(ES) ET
COLLÈGUES POUR LEUR SOUTIENT, TOUS CEUX ET CELLE QUI
NOUS ONT AIDÉ D'UNE FAÇON OU D'UNE AUTRE DANS NOTRE
TRAVAIL.*

DÉDICACES

**JE DÉDIE CE TRAVAIL: A MES TRÈS CHERS PARENTS, AINSI QUE
TOUTE MA FAMILLE SANS OUBLIER TOUS MES AMIS, MES
ENSEIGNANTS DU PRIMAIRE JUSQU'À L'UNIVERSITÉ ET TOUS LES GENS
QUE JE CONNAIS ET CE QUI ME CONNAISSENT.**

YAMINE

DÉDICACE

**EN GUISE DE RECONNAISSANCE, JE DÉDIE CE MODESTE TRAVAIL À
MES CHERS PARENTS QUI N'ONT PAS CESSÉ DE M'ENCOURAGER DURANT
TOUTES MES ANNÉES D'ÉTUDES, QUE DIEU LE TOUT PUISSANT LES
PROTÈGE ET LEUR PRÊTE UNE LONGUE VIE.**

À MES CHÈRES SŒURS

À MES ONCLES ET TANTES ET TOUTE LEUR FAMILLE À MES TRÈS CHERS

COUSINS ET COUSINES

À TOUS MES AMIS

À MON BINÔME : YAMINE

AIMED

Liste des tableaux :

Numéro de tableaux	Titre de tableau	La page
Tableau n°01	Répartition de l'échantillon selon le sexe.	44
Tableau n°02	Répartition de l'échantillon selon les catégories socioprofessionnelle.	44
Tableau n°03	Répartition de l'échantillon selon l'âge.	45
Tableau n°04	Répartition de l'échantillon selon le niveau d'éducation.	46
Tableau n°05	Répartition de l'échantillon selon l'expérience dans le travail.	47
Tableau n°06	Répartition de l'échantillon selon l'expérience dans le poste.	48
Tableau n°07	Présentation et analyse des résultats sur les conditions de travail en général.	48
Tableau n°08	Présentation et analyse du résultat lié aux problèmes de santé.	49
Tableau n°09	L'analyse de la charge de travail.	50
Tableau n°10	La représentation et l'analyse de la sécurité d'environnement	51
Tableau n°11	La représentation des équipements et des ressources pour effectuer le travail.	52
Tableau n°12	La représentation et l'analyse de la qualité de l'air dans le milieu de travail.	52
Tableau	La représentation l'analyse de la poussière dans	53

n°13	l'entreprise.	
Tableau n°14	Tableau représente les consultations chez le médecin de travail.	54
Tableau n°15	Tableau représente les travailleurs qui ont des allergies lié à leur travail.	54
Tableau n°16	Tableau représente les travailleurs qui ont la chute de cheveux.	55
Tableau n°17	Tableau représente les travailleurs qui ont les problèmes respiratoires.	55
Tableau n°18	L'éclairage dans l'espace de travail.	56
Tableau n°19	Répartition des réponses des enquêtés selon la satisfaction des conditions de travail.	58
Tableau n°20	Répartition des réponses des enquêtés selon la satisfaction de la stabilité d'emploi.	58
Tableau n°21	Répartition des réponses des enquêtés selon l'occupation dans la journée de travail.	59
Tableau n°22	Répartition des réponses des enquêtés selon l'application des procédures internes.	59
Tableau n°23	Répartition des réponses des enquêtés selon la satisfaction de salaire.	60
Tableau n°24	Répartition des réponses des enquêtés selon la possibilité de prendre des décisions.	60
Tableau n°25	Répartition des réponses des enquêtés selon la possibilité de travailler seul.	61

Liste des abréviations :

TMS : (Les troubles musculo-squelettiques).

ADEME : (Agence de l'énergie, de l'environnement et de la maîtrise de l'énergie).

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

EU-OSHA : (Agence Européenne pour la Sécurité et la Santé au Travail)

INRS : (Institut National de Recherche et de Sécurité).

OIT : (Organisation Internationale du Travail).

L'OIT : (Organisation internationale du travail, Genève, 2019, p51).

OCDE : (Organisation de Coopération et de Développement Économique)

INSERM : (Institut National de la Santé et de la Recherche Médicale).

Sommaire

Liste des tableaux

Liste des abréviations

Introduction

Partie théorique

Chapitre I : Cadre méthodologique de la recherche

- 1- Les raisons du choix du thème et l'objectif de la recherche5
- 2- La problématique.....5
- 3- Les hypothèses8
- 4- Définition des concepts clés.....9

Chapitre II : Les conditions de travail

Préambule

- 1- Historique des conditions de travail12
- 2- Approches théoriques :
 - a- L'école classique13
 - b- La nouvelle discipline « l'ergonomie »15
- 3- Les conditions d'ambiance physique de travail15
- 4- La charge de travail17
- 5- Quelques acteurs de l'amélioration des conditions de travail18
- 6- Type des conditions de travail18
 - a- Les conditions physiques19
 - b- Les conditions mentales20
 - c- Les conditions psychosociales22
- 7- L'aménagement du temps de travail22
- 8- Les salaires23
- 9- Le conflit au travail23

10- Importance de l'amélioration des conditions de travail	24
--	----

Conclusion

Chapitre III : La satisfaction au travail

Préambule

1- La satisfaction au travail dans l'histoire	28
2- Les facteurs de satisfaction	28
3- Les facteurs déterminants de la satisfaction au travail	30
a- L'âge	30
b- Le sexe	31
c- La scolarité	31
d- La personnalité	32
e- La syndicalisation	33

Conclusion

Partie pratique

Chapitre IV : Présentation de l'organisme d'accueil et la méthode utilisée

Préambule

1- Présentation de l'organisme d'accueil	37
2- La pré-enquête	39
3- La méthode utilisée	39
4- La technique utilisée	40
5- La population d'étude	41
6- Le choix de l'échantillon et la technique d'échantillonnage	42

Chapitre V : Présentation et analyses des résultats

1- Présentation et analyses des résultats	44
2- Discussions des hypothèses	62

Conclusion

Liste bibliographique

Annexes

INTRODUCTION

Le travail est un moyen de survie, donc il est vital pour l'être humain, pour cela l'homme depuis son apparition investit son effort physique et moral afin de satisfaire ses besoins.

Le thème des conditions du travail et leur impact sur la satisfaction des salariés n'est pas un sujet nouveau, mais l'intérêt suscité par ce thème remonte aux années soixante où des études et des recherches ont été entamées afin d'étudier et d'analyser les différents problèmes que soulève le milieu professionnel. Evidemment, le problème de l'analyse et de l'amélioration des conditions de travail reste toujours présent, il est toujours un sujet contemporain et d'actualité.

L'amélioration des conditions du travail est la principale préoccupation des services ressources humaines, comme elle est considérée comme étant un investissement positif pour l'organisation car elle réalise le bien être des travailleurs mais aussi la réussite productive.

Pour traiter ce thème nous préconisons de le partager en cinq chapitres :

- **Le premier chapitre :** se focalise sur la présentation de cadre méthodologique de la recherche, en présentant : les raisons du choix du thème, les objectifs du thème, la problématique, les hypothèses, définition des concepts, la pré-enquête.
- **Le second chapitre :** porte sur une vision générale sur les conditions de travail.
- **Le troisième chapitre :** est centré sur la satisfaction professionnelle au travail.

- **Le quatrième chapitre :** est basé sur la présentation de l'organisme d'accueil et la pré-enquête.
- **Le cinquième chapitre :** est basé sur la présentation et l'analyse des résultats et la discussion des hypothèses. Pour finir notre travail, nous avons procédé à une conclusion, en présentant la liste bibliographique, ainsi que les annexes.

Partie théorique

Chapitre I

Cadre méthodologique de la recherche

1- Les raisons du choix du thème :

Malgré la diversité des thèmes dans le domaine de la psychologie de travail et gestion des ressources humain, notre choix à traiter est porté sur l'impact des conditions de travail sur la satisfaction professionnelle des fonctionnaires au sein de l'entreprise (les Moulins de la Soummam) et cela pour les raisons suivantes :

- L'importance d'étudier les conditions de travail et pour s'avoir plus sur l'environnement du travail ainsi que la vie des fonctionnaires au sein de l'entreprise et le degré de leurs satisfaction.
- Acquérir une expérience professionnelle.

2- L'objectif de la recherche :

- Évaluer l'état des conditions de travail accordé Par l'entreprise.
- Connaitre l'opinion des travailleurs sur ces conditions de travail fournis par leur entreprise.

3- LA PROBLIMATIQUE

Les activités de la vie quotidienne d'un être humain sont nécessaires afin de satisfaire ses besoins et d'améliorer ces conditions de vie. Par ailleurs l'entreprise constitue l'unité de base de toutes activités socioéconomiques de l'être humain, reconnue par sa capacité de créer un nombre important de postes de travail, ainsi que de « créer le maximum de richesse avec un succès de productivité ». (ALIS DAVID et autres, 2000, p 40)

« Les conditions de travail sont des aspects très importants au sein d'une institution qui veut réussir dans son environnement concurrentiel. Elles

désignent un ensemble de facteurs qui influencent les caractéristiques internes et externes dans lesquels s'inscrit le travail ». (JOSUE MURENGEZI, 2009, p 1)

Pour cela on peut dire que l'amélioration des conditions de travail est un élément essentiel dans toutes les entreprises pour avoir un bon rendement et une grande productivité et améliorer la satisfaction des salariés.

Au fil des ans, la satisfaction des employés sur le lieu de travail est devenue l'un des sujets les plus étudiés dans le domaine de la psychosociologie des organisations. Le concept de la satisfaction au travail a été développé de nombreuses façons par un nombre de chercheurs et praticiens. L'une des définitions les plus largement utilisées dans la recherche organisationnelle est celle de LOCK qui définit la satisfaction au travail « comme un état émotionnel agréable ou positif résultant de l'évaluation faite par une personne de son travail ou de ses expériences de travail ». (CASTEL DAVY, 2016).

Dans ce domaine, nous rappelons également les études de **Herzberg** qui insistent sur l'importance de la santé psychologique, sur les besoins et la satisfaction de l'être humain au travail de même que sur la distribution plus équitable de pouvoir dans les organisations. (ROUSSEL patrice, 1996, p34)

Cependant **F. HERZBERG (1959)** « affirme également l'existence des facteurs bien spécifique qui poussent l'individu à agir, et particulièrement à être motivé pour satisfaire certains de ses besoins ». (ROUSSEL patrice, 1996, p37) (Facteurs d'hygiène ou maintenance et des facteurs de motivations).

Voici quelques études qui ont été déjà faites a propos de cette recherche :

- **1ere Étude :**

L'impact des conditions du travail sur la satisfaction des femmes, Réalisé par « Melle AZIRI fetta » en 2013 au sein de l'Établissement public de santé et de proximité de SIDI-AICH.

Leurs résultats montrent que les conditions de travail féminin sont améliorées mieux qu'avant : des moyes de soins très avancé, amélioration par rapport aux moyens de travail de l'ancien secteur sanitaire (valorisation de métier et de la personnalité), les progressions dans les connaissances, sécurité, hygiène, chambre de garde, la formation.

- **2eme Étude :**

Les conditions de travail en entreprise. Réalisé par : « Melle SAHLI DORIA et Mr SIDANE NABIL » en 2015 au sein de l'entreprise DANONE Djurdjura Algérie.

Ils sont arrivés aux résultats que les conditions de travail au sein de l'entreprise DANONE sont généralement satisfaites pour une exécution convenable des tâches, afin d'améliorer leur concentration et leur rendement d'après leurs résultats obtenus, la revendication des salariés de l'entreprise DDA joue un rôle positif sur l'amélioration des conditions de travail en générale afin d'établir une politique efficace de prévention des risques professionnels.

- **3eme étude :**

La relation entre le stress professionnel et la satisfaction au travail chez les engeignent universitaires, réalisé par «Merabet Dahia et Messaoudene Kenza » en 2016 à l'université Abderrahmane Mira-Bejaïa.

Les résultats de l'étude montrent que les enseignants sont stressés, et la source principale de stress chez les enseignants universitaire est bien les relations socioprofessionnels.

Les résultats de l'étude montrent aussi que les enseignants sont satisfaits et il n'existe pas une relation entre le stress professionnel et la satisfaction au travail chez les enseignants universitaires, puisque malgré le stress rien ils sont aussi satisfaits dans leur travail. Leurs stress professionnel est due au manque de soutien de l'administration ainsi que aux difficultés relationnelles avec les collègues effectuent la santé mentale des enseignants.

Notre projet de recherche vise à étudier, l'impact des conditions de travail sur la satisfaction professionnelle des fonctionnaires au sein de l'entreprise **LES MOULINS DE LA SOUMMAM** de Sidi Aich, qui tentera de répondre à ces questions suivantes :

- Comment sont les conditions de travail au niveau de l'entreprise LES MOULINS DE LA SOUMMAM ?
- Est-ce que les fonctionnaires de l'entreprise LES MOULINS DE LA SOUMMAM sont satisfaits de ces conditions de travail ?

4- Les hypothèses

Pour répondre à ces questions on a posé les hypothèses suivantes :

- Toutes les conditions de travail dans l'entreprise Les Moulines de la Soummam sont favorables.
- Les conditions de travail dans l'entreprise LES MOULINS DE LA SOUMMAM de Sidi Aich favorise la satisfaction professionnelle de ses fonctionnaires.

5- Définition des concepts clés :

a- Les conditions de travail :

«Les conditions de travail désignent d'une Manière générale l'environnement dans lequel les employés vivent sur leurs lieux de travail, elles comprennent la pénibilité et les risques du travail effectif ainsi que l'environnement du travail (bruit –chaleur- expositions a des substances toxiques, ... etc.) » (MOUTON, CHABAD, 2003, p 8)

En peut dire que les conditions de travail sont caractérisées par des composantes physiques et environnementales, organisationnelles, sociales, et psychologiques.

H. SAVAL a donné une définition aux conditions de travail qui contient trois éléments en interaction :

- « Les conditions intrinsèques du travail : directement liées aux structures et aux processus mis en œuvre dans la réalisation d'un travail particulier.
- Les conditions extrinsèques du travail : associées aux dispositifs statutaires entourant la relation de salariés à son environnement.

b- Les conditions psychologiques :

Les conditions psychologiques sont les traits de l'activité et de son cadre qui aboutissent au stress si elles excèdent les capacités de l'individu, elles peuvent être étroitement liées à l'activité (exigences cognitives) ou dépendre de conditions plus larges (responsabilité par latente de l'erreur, rapports individuels

et ambiance de travail notamment). ([www.wikipedia.org/wiki/ condition de travail](http://www.wikipedia.org/wiki/condition_de_travail))

c- Les conditions physiques :

Les conditions physiques sont étroitement liées aux tâches effectués à l'environnement (efforts, postures pénibles, exposition à divers nuisances, risques de blessures ou d'accidents). ([www.wikipedia.org/wiki/ condition de travail](http://www.wikipedia.org/wiki/condition_de_travail))

d- L'environnement global du travail :

Il concerne les situations de l'emploi de façon globale, ainsi que de la consécration ». (CITEAU J.P, 2001, p 156)

e- La satisfaction :

Est défini couramment comme un sentiment de bien-être. C'est le « plaisir qui résulte de l'accomplissement de ce qu'on attend, désir, ou simplement d'une chose souhaitable » (ROUSSEL Patrice, 1996, p75)

En ce sens, la satisfaction est un sentiment qui vient d'un soulagement psychologique chez la personne vers une situation donnée, créée par la réalisation d'un désir que ce soit au niveau individuel, social, professionnel.

f- La satisfaction au travail :

Est défini par **Locke** comme « un état émotionnel positif ou plaisant résultant de l'évaluation faite par une personne dans son travail ou de ses expériences de travail ». (ROUSSEL Patrice, 1996, p 75)

Il s'agit donc d'une réponse affective, émotionnelle, de la personne face à son emploi.

ROBBINS (2001) définit la satisfaction au travail comme une attitude générale d'un individu envers le travail. En outre, il déclare qu'une personne qui

possède une grande satisfaction au travail a une attitude positive à l'emploi et un individu insatisfait à une attitude négative envers son travail. (Nishimwe Francine, 2015, p 16), On peut dire que la satisfaction au travail définie comme la mesure par laquelle les individus s'expriment positivement et négativement à propos de leurs emplois.

Chapitre II

Les conditions de travail

Préambule :

Dans un monde où le paysage professionnel évolue à une vitesse vertigineuse, les conditions de travail demeurent au cœur des préoccupations tant des employeurs que des employés. Ce chapitre se propose d'explorer l'impact profond et multidimensionnel que ces conditions exercent sur la performance, le bien-être et l'engagement des salariés au sein de l'entreprise. En s'appuyant sur une analyse rigoureuse des dernières recherches et études de cas, nous chercherons à déchiffrer comment les aspects variés des conditions de travail, tels que l'environnement physique, les horaires, la culture organisationnelle et le support social, influencent la dynamique de travail et la santé mentale et physique des employés.

1-Historique des conditions de travail :

« La véritable action sur les conditions de travail a commencé à la fin des années 60 avec Elton Mayo, selon lui l'efficacité de l'activité des salariés repose sur les considérations psychologiques et sociales, les recherches en ergonomie ont démontré l'importance de l'adaptation de poste aux besoins psychologiques de l'employé ». (CITEAU Jean pierre, 2001, p167)

Entre la fin de 20eme et le début de 21eme siècle, l'évolution des conditions de travail semble s'être améliorée avec la disparition progressive de tâches et l'amélioration des conditions d'hygiène et de sécurité.

« Le début des années 70 sera marqué par un vaste mouvement en faveur de l'amélioration des conditions physiques sont écartées, des conditions de sécurité sont améliorées, les tâches les plus contraignantes peuvent être écartées, mais d'un autre côté ce l'exige des lourds et couteux, des horaires de nuit, de nouvelles postures contraignantes ». (CITEAU Jean pierre, 2001, p167)

L'agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT) a été créée en 1973, elle aide les entreprises à développer des projets innovants en matière de changement et d'organisation du travail.

A ce titre l'évolution des conditions de travail est un fait significatif du changement historique concernant la prise en compte du facteur humain dans les organisations.

Donc les actions d'amélioration de travail sont d'avantages envisagées comme mesures d'accompagnement à la restauration d'activité ou à l'introduction de nouvelle technologie ». (CITEAU Jean pierre, 2001, p167)

2-Approches théoriques :

Dans ce contexte on a présenté deux approches théoriques et les points de vue de certaines théories sur les conditions de travail :

A/ L'école classique :

- **HENRY FORD (1863-1947) :**

Le fordisme désigne un mode de management de la production. Issu du taylorisme, le fordisme, institué par Henry Ford dans le secteur automobile, est à la fois une méthode d'organisation et de management de la main d'œuvre. A l'instar du taylorisme, le fordisme institue la division horizontale, et verticale du travail. La division verticale désigne les échelons de la hiérarchie, la division horizontale le travail à la chaîne. Le personnel est contrôlé et managé au rendement.

La particularité du fordisme et l'accent porté sur le salaire des ouvriers, dans l'idée d'augmenter le niveau de vie des ouvriers et de faire de tout travailleur un consommateur potentiel de ses voitures.

Les principes du modèle fordisme :

- **Le travail à la chaîne :** « Ford poursuit l'œuvre de Taylor en accentuant la division horizontale de travail. Il a recours de plus en plus souvent à la machine. En substituant le capital au travail, il remplace progressivement le travail vivant par le travail mort. Au sein des unités de production, la circulation des pièces assurée par un convoyeur assure une production à flux continu ». (PLANE Jean-Michel, 2003, p14-15)

En peut dire que, le défilement des pièces devant l'ouvrier est désormais imposé par le convoyeur mécanique dont la vitesse est décidée par l'industriel, c'est la cadence. Le travail à la chaîne permet d'augmenter la productivité du travailleur.

- **Principe de standardisation des biens de produit :**

Ce principe permet de produire en grandes séries à l'aide de pièces interchangeables et standardisées. Ceci permettra de réduire le gaspillage et les coûts de production.

- **Le principe du five dollars à Day :**

L'augmentation du pouvoir d'achat des ouvriers afin pour une part de stimuler la demande des biens de consommation (5dollars /jour contre 2 à 3 auparavant), mais cette augmentation des salaires avait pour but principal de lutter contre le turn-over (démission des ouvriers) devenu de plus en plus élevé avec l'apparition du travail à la chaîne, qui rendait les conditions de vie des ouvriers encore plus difficiles qu'auparavant, et d'autre part permettre aux ouvriers de pouvoir acquérir progressivement les voitures qu'ils produisent par l'élévation de leur pouvoir d'achat.

B/ La nouvelle discipline « l'ergonomie » :

« Discipline traitant de l'ensemble des connaissances permettant d'adapter le travail à l'homme, c'est-dire, de concevoir des postes de travail, des installations, des systèmes, outils avec un maximum de confort, de sécurité et d'efficacité ». (NOEL-MARIE, et autres, 1992, p11).

Son but est d'assurer le bien-être de l'individu et d'améliorer la productivité de l'entreprise.

En bref, elle vise à résoudre des cas, à surmonter des difficultés et à éviter des dégâts pour la santé des travailleurs ou pour la production. Dont les grilles d'analyses portent sur les conditions d'ambiances physiques de travail et les charges physiques et mentales.

3-Les conditions d'ambiance physique de travail :

Les conditions d'ambiance physique comprennent tout ce qui relève de l'environnement matériel dans lequel les salariés exercent leur travail, et en particulier :

a- Les conditions d'ambiance sonore : « exposition au bruit, perception des signaux auditifs, possibilité d'avoir une conversation» (JEAN-MARIE PERETTI, 2007, p17)

•Le bruit

Même faible, le bruit peut provoquer l'inconfort : il entrave la communication ; gêne l'exécution des tâches délicates ; peut aller jusqu'à provoquer la surdité irréversible.

Le bruit est un ensemble de sons produisant une sensation auditive désagréable ou gênante. Initialement provoquée par une source sonore, ou une source de bruit, la vibration de l'air se déplace : elle se propage et atteint l'oreille. Le bruit se propage également dans les liquides et les solides à travers

lesquels il se déplace plus vite, bien sûr c'est surtout le bruit transmis par l'air qui atteint l'oreille (Bruno Anselme, François Albasini, 2006, p22).

b- Les conditions d'ambiance thermique : exposition au froid, à la chaleur, aux courants d'air, au rayonnement thermique.

Plusieurs paramètres physiques caractérisent une ambiance thermique :

- **La température de l'air :** joue rôle important plus l'écart entre l'ambiance thermique et la température du corps est grand, plus il y aura d'échanges possibles entre le corps et l'extérieur. La température de l'air se mesure en degrés Celsius.

- **La vitesse de l'air :** il favorise les échanges de chaleur par convection entre le corps et l'extérieur. La vitesse de l'air se mesure en mètres par seconde (m/s).

- **La température moyenne de rayonnement :** le corps reçoit de la chaleur par « rayonnement » si sa température est plus basse que celle des sources qui l'environnent, il cède de la chaleur si la température est plus élevée que celle de sources environnantes.

La température moyenne de rayonnement, mesurée en kelvins (K), permet d'évaluer les échanges de chaleur par rayonnement.

- **L'humidité de l'air :** plus l'air est humide plus il limite l'évaporation de la sueur produite par le corps ; à l'inverse, un air sec va permettre l'évaporation de toute la sueur.

L'humidité de l'air est évaluée soit par l'humidité relative exprimée en pourcentage (%), soit par l'humidité absolue en kilogrammes de vapeur d'eau par kilogramme de l'air sec

c- Les conditions d'ambiance visuelle : possibilité de voir l'extérieur et d'avoir de la lumière naturelle, niveau d'éclairement et d'éblouissement au poste de travail.

d- Les conditions d'hygiène atmosphérique : qualité de l'air présence de poussières, fumées, vapeurs et brouillards, impression de confinement.

4-La charge de travail :

Dans l'exercice du travail, l'opérateur peut ressentir une fatigue physique et une fatigue mentale. Cette fatigue résulte de la charge physique et mentale, Supportée par le travailleur. La charge de travail résulte de la gestion des contraintes de l'entreprise par rapport aux moyens humains et opérationnels dont elle dispose. Elle se traduit quantitativement (surcharge, sous charge) mais aussi qualitativement (complexité ou appauvrissement du travail) pour les individus et pour les collectifs. Elle évolue dans le temps et impacte différemment les activités de travail.

Réguler la charge c'est donc rendre compatible les obligations et contraintes qui s'imposent à l'entreprise et les ressources dont elle dispose en moyens humains et opérationnels.

- **La charge physique :** les efforts physiques requis sont de deux facteurs :
 - D'une part, d'une poste plus ou moins facile à maintenir.
 - D'autre part, des efforts des divers muscles, pour effectuer des gestes.

Mobilisation du corps dans le cadre de l'activité professionnelle pour déplacer, transporter, bouger, soulever, manipuler, tirer-pousser, actionner des objets. Elle est souvent renforcée par la pression temporelle, la répétitivité et des niveaux d'efforts importants. Il existe des outils d'évaluation avec des valeurs de références pour l'évaluer (Méthode d'analyse de la charge physique de travail, INRS, ED 6161). La réglementation prévoit par ailleurs le poids maximum à ne pas dépasser lors du port de charge en fonction du sexe du salarié (25-articles R 4541-1 à 4541-9 du Code du travail).

• **La charge mentale** : l'ensemble des opérations mentales effectuées par un travailleur lors de son activité professionnelle, efforts de concentration, de compréhension, d'adaptation, d'attention et de minutie, accomplissement de tâche de traitement d'information, mais aussi pressions psychologiques liées aux exigences de rapidité, délai, qualité d'exécution, de l'obéissance aux ordres de la hiérarchie et à la gestion des relations avec les collègues et les tiers, génèrent une contrainte psychique de charge mentale, celle-ci est cumulative tout ou long de la vie professionnelle. (www.cairn.com)

5-Quelques acteurs de l'amélioration des conditions de travail :

-**La médecine de travail** : c'est une spécialité qui est spécialisée dans la prévention des accidents et des maladies professionnelles son rôle est d'analyser les risques, et de conseiller et former les travailleurs ainsi qu'à contrôler leur santé.

-**L'hygiène et la sécurité** : au sein de l'entreprise, l'organe qui s'appelle le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail contribue à la protection de la santé, à la sécurité et à l'amélioration des conditions de travail des salariés. Les domaines d'action se résument dans l'hygiène des locaux (aération, chauffage, éclairage, bruit, installation, sanitaires, nettoyage des locaux), santé des salariés (interdiction de fumer, interdiction de toute harcèlement sexuel ou moral, mise à disposition d'un réfectoire ou d'une cantine, surveillance médicale...), la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles (réglementation d'utilisation des machines dangereuses, réglementation emploi, produit toxiques, formation à la sécurité, matériel de premiers secours...) prévention des incendies (issues de secours, éclairage de sécurité, matériel d'extinction...).

6-Type des conditions de travail :

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

A- Les conditions physiques : sont liées à l'environnement physique qui contient le bruit, l'éclairage naturel et artificiel, la température irritante et toxique, les vibrations.

Les conditions physiques au travail englobent plusieurs aspects liés à l'environnement physique et ergonomique du lieu de travail. Ces conditions peuvent influencer significativement le bien-être, la santé et la productivité des employés :

-Ergonomie des postes de travail :

L'ergonomie vise à concevoir des postes de travail qui s'adaptent aux capacités physiques des employés pour réduire les risques de troubles musculo-squelettiques (TMS) et d'autres blessures. (INRS). « Confort thermique au travail». (<http://www.inrs.fr/risques/ambiances-thermiques/confort-thermique.html>)

-Qualité de l'air intérieur :

La qualité de l'air dans les espaces de travail est cruciale pour éviter des problèmes respiratoires ou des maladies. Cela inclut la gestion des contaminants, la ventilation, et le contrôle de l'humidité.

(ADEME). « Qualité de l'air intérieur ». (<https://www.ademe.fr/expertises/air-bruit/qualite-lair-interieur>).

- Niveau sonore :

Le bruit au travail peut causer des problèmes auditifs et affecter la concentration. Il est important de contrôler les niveaux de bruit dans les zones de

travail. (INRS). « Le bruit au travail ». (<http://www.inrs.fr/risques/bruit/ce-qu-il-faut-retenir.html>)

-Éclairage :

Un éclairage adéquat est nécessaire pour éviter la fatigue visuelle et maintenir la productivité. Cela comprend l'utilisation de la lumière naturelle et artificielle adaptée aux tâches. (ANACT). (« L'éclairage au travail ». (<https://www.anact.fr/l%C3%A9clairage-au-travail>).

- Température et confort thermique

Le confort thermique est essentiel pour garantir des conditions de travail agréables. Cela peut nécessiter un chauffage adéquat en hiver et une climatisation ou ventilation en été. (INRS). « Confort thermique au travail ». (<http://www.inrs.fr/risques/ambiances-thermiques/confort-thermique.html>)

Ces sources offrent un aperçu complet des conditions physiques au travail et de leur importance pour la santé et la sécurité des employés. Elles fournissent des recommandations et des directives pour améliorer ces conditions dans différents environnements de travail

B- Les conditions mentales :

Se basent sur les attitudes et des performances des salles conditions mentales au travail concernent les facteurs psychosociaux qui peuvent affecter la santé mentale, le bien-être et la performance des employés. Ces conditions incluent le stress, la charge de travail, les relations interpersonnelles, l'autonomie dans le travail, et la reconnaissance.

- Stress au travail :

Le stress professionnel peut résulter d'une surcharge de travail, d'une pression constante en termes de performance, ou d'un manque de soutien de la part des collègues et supérieurs. (EU-OSHA). « Stress et risques

psychosociaux ». (<https://osha.europa.eu/fr/themes/psychosocial-risks-and-stress>).

- Risques psychosociaux (RPS) :

Les RPS sont des risques pour la santé mentale, physique et sociale, engendrés par les conditions de travail et les facteurs organisationnels et relationnels.(INRS). »Risques psychosociaux ». (<http://www.inrs.fr/risques/psychosociaux/ce-qu-il-faut-retenir.html>).

- Harcèlement moral et violence au travail :

Ces phénomènes nuisent gravement à l'environnement de travail et à la santé mentale des victimes, incluant le stress, l'anxiété et la dépression.

(OIT). « La violence et le harcèlement dans le monde du travail ». (https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/resources-library/publications/WCMS_749399/lang--fr/index.html).

- Équilibre vie professionnelle/vie personnelle :

Un déséquilibre peut entraîner du stress et affecter la santé mentale. L'autonomie dans la gestion de son temps de travail et le soutien à la parentalité sont des facteurs clés. (OCDE). « L'équilibre entre vie professionnelle et vie privée ». (<https://www.oecd.org/fr/social/l-equilibre-entre-vie-professionnelle-et-vie-privee-2352458x.html>).

- Reconnaissance au travail :

La reconnaissance du travail accompli est un facteur important de motivation et de bien-être psychologique.

- Autonomie :

L'autonomie dans le travail et la capacité d'influencer son environnement de travail contribuent positivement à la santé mentale et à l'engagement des

employés. (INSERM). « Autonomie et santé au travail ». (<https://www.inserm.fr/information-en-sante/dossiers-information/autonomie-et-sante-au-travail>)

Ces ressources couvrent un large spectre des conditions mentales au travail. Elles soulignent l'importance de créer un environnement de travail sûr et sain qui promeut le bien-être mental et physique des employés. La gestion proactive des risques psychosociaux est essentielle pour prévenir les problèmes de santé mentale et améliorer la productivité et la satisfaction au travail .aires pour exécuter leurs tâches.

C- Les conditions psychosociales :

Contiennent la relation avec la hiérarchie dans l'entreprise et la communication entre les salariés, les conditions de transports...etc. (GUY Roustang, le travail autrement, éd bordas, paris, 1982, p73).

7-L'aménagement du temps de travail :

Les entreprises qui souhaitent mettre en œuvre les principes du temps de travail décent doivent s'efforcer d'aménager le temps et les horaires de travail de manière à répondre aux besoins des travailleurs individuels, y compris leurs responsabilités familiales, tout en tenant compte de leurs propres contraintes opérationnelles. Avantageuse pour tous, cette démarche tient compte à la fois des préférences des travailleurs et des besoins de l'employeur comme le suggère la recommandation (n°116) de L'OIT sur la réduction de la durée du travail 1962. ((Bureau international du travail, guide de mise en place d'aménagements du temps de travail équilibrés, (bureau international du travail , Genève, 2019,p51)

Le temps de travail est une question centrale, du travail de L'OIT

depuis sa création, lorsqu'elle a adopté la première d'une longue série de normes internationales du travail, la **convention n°1 sur la durée du travail (industrie), 1919**, certains des problèmes majeurs sont : des heures de travail excessives et le besoin de protéger la santé des travailleurs en limitant les heures de travail et offrant des périodes de repos et de récupération adéquates, y compris un repos hebdomadaire et des congés payés annuels qui sont ancrés dans les normes internationales du travail. (bureau international du travail , Genève, 2019, p 6.)

8-Les salaires :

Font partie des conditions de travail les plus importantes et sont un sujet central de la négociation collective. L'OIT s'engage à promouvoir des politiques sur les salaires et les revenus qui garantissent un juste partage des fruits du progrès pour tous et un salaire de subsistance minimum pour tous les employés nécessitant une telle protection pour ce faire, elle entreprend des recherches et offre des services de conseil fondés sur des données factuelles sur le salaire minimum, la rémunération du secteur public, la négociation des salaires et les écarts de rémunération entre les sexes, les services de conseil sur le salaire minimum sont fondés sur un ensemble de convention, notamment la (convention n° 113 sur la fixation des salaires minima, 1970). (bureau international du travail , Genève, 2019, p 7)

9 –Le conflit au travail :

Le conflit est difficile à définir parce qu'il revêt de nombreuses formes et survient dans des cadres différents. Il semble que ce dernier soit par essence à désaccord, une contradiction ou une opposition entre deux personnes ou plus des entités.

Autrement dit le conflit est un affrontement entre des intérêts, des valeurs, des actes ou des procédures. C'est un désaccord, une idée s'opposant à une autre.

Dans une organisation le mot conflit s'applique en général à un blocage des mécanismes normaux de prise de décision de sorte qu'un individu ou un groupe éprouve des difficultés à opérer le choix d'une action. (Potin Yvan, la gestion des conflits dans Les organisations, éd SREG, 2008- 2009, p 5).

10 –Importance de l'amélioration des conditions de travail :

L'amélioration des conditions de travail répond d'abord à une demande et à une revendication individuelle et collective des salariés, chacun de ses membre réclame à juste titre, à toute société organisée de lui offrir des garanties minimales de son intégrité physique dans sa vie quotidienne, mais aussi dans son travail. (Améliorer des conditions de travail et efficacité du système de production, In : revue d'économie industrielle, vol. 10, 4^e trimestre, 1979, aspects humains et sociaux de l'économie industrielle, p 114.)

L'état des conditions de travail ne relève pas seulement de la sphère de la satisfaction de l'homme à son travail. Il touche aussi à l'efficacité économique de l'entreprise, le comportement de la main-d'œuvre, qui n'est pas indépendant de la nature et des conditions de son travail, est un élément important de la productivité, de façon générale, le travail est un facteur de production et les caractéristiques de ce travail reflètent l'état de la combinaison productive. (Revue d'économie industrielle, 1979, p 115)

L'amélioration des conditions de travail pour assurer le bien-être du salarié devra toucher en premier la santé et la sécurité de celui-ci il s'agit d'un impératif

à respecter pour contribuer à la diminution du risque psychosocial, l'initiative devra après, s'étendre à l'environnement et le travail proprement dit.

En effet, tout salarié souhaite s'exercer dans une ambiance saine et agréable, une ambiance dans laquelle il peut sentir la reconnaissance et la considération de ses efforts il est par ailleurs à rappeler qu'il n'est pas seul qui bénéficie des avantages de par l'amélioration des conditions du travail. L'employeur y trouve également intérêt en sachant que l'augmentation de la motivation des employés est favorable à la productivité et à l'atteinte des objectifs financiers qu'il s'est fixés.

Donc L'amélioration des conditions de travail est un levier important pour rendre l'organisation de l'entreprise plus efficace comme pour réduire les risques professionnels.

Conclusion :

En conclusion, ce chapitre a mis en lumière l'importance capitale des conditions de travail dans la détermination de la qualité de vie au travail, de la productivité des employés et, par extension, du succès global de l'organisation. À travers une exploration approfondie des différentes dimensions des conditions de travail, nous avons pu constater que celles-ci jouent un rôle crucial non seulement dans le bien-être des employés, mais aussi dans leur capacité à contribuer efficacement aux objectifs de l'entreprise.

Chapitre III

La satisfaction professionnelle

Préambule :

Dans un monde où le travail occupe une place centrale dans la vie des individus, comprendre les ressorts de la satisfaction professionnelle est devenu un enjeu majeur, tant pour les chercheurs en sciences sociales et en gestion des ressources humaines, que pour les dirigeants d'entreprises et les travailleurs eux-mêmes. Ce chapitre s'ouvre sur une exploration de la satisfaction professionnelle, concept à la fois riche et complexe, qui renvoie à la perception qu'un individu a de son bien-être au sein de son environnement de travail.

La satisfaction au travail ne se limite pas à une simple évaluation de la rémunération ou des conditions physiques de travail ; elle englobe également les dimensions psychologiques, sociales, et organisationnelles qui contribuent au sentiment général de contentement ou de malaise d'un employé. À travers ce prisme, nous examinerons comment les interactions entre l'individu et son environnement de travail, les valeurs personnelles et professionnelles, les attentes, et les expériences vécues au quotidien façonnent la satisfaction professionnelle.

Ce chapitre se propose de déconstruire les mécanismes sous-jacents à la satisfaction au travail, en identifiant les facteurs clés qui influencent positivement ou négativement cette satisfaction. Nous nous intéresserons à la manière dont les entreprises et les managers peuvent agir sur ces leviers pour créer des environnements de travail plus épanouissants et productifs. En parallèle, une attention particulière sera accordée aux défis contemporains tels que la digitalisation du travail, la quête de sens et d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, qui redéfinissent les contours de la satisfaction au travail.

1/ La satisfaction au travail dans l'histoire :

« La satisfaction au travail est un terme utilisé depuis le début de 20ème siècle. Une des premières utilisations de ce terme, tel qu'on l'utilise aujourd'hui, se trouve dans les études Hawthorne (fait par E. Mayo). Mayo et son équipe ont fait quatre études débutant en 1923 dans une usine de textile à Philadelphie ». (COMEAU EMILIE, 2005,p21)

La plus connue des études de Mayo est celle de l'usine du Western Company, qui a donnée de nouvelles façons de voir le travail. On a commencé, avec ces études, à considérer l'individu au travail comme un humain et non seulement comme une variable économique. On a découvert que les employés sont motivés et satisfaits par bien plus que des récompenses économiques. Ce fut le début des études modernes sur la satisfaction au travail. On s'intéresse maintenant aux sentiments et aux conditions de travail des individus.

« Dans le prolongement des travaux de Mayo mais aussi de ceux de MC Gregor, Maslow met l'accent sur l'analyse des besoins de l'homme pour mieux comprendre ce qu'il recherche à travers son activité professionnelle». (FILLEAU MARIE-GEORGES et MARQUES-RIPOULL, 1999, p 84).

Une autre théorie des besoins est celle de F. Herzberg, appelée théorie bi-factorielle qui a émis l'idée que la satisfaction et l'insatisfaction au travail seraient deux concepts élémentaires qui contribuent à l'insatisfaction ne seraient pas les mêmes que ceux qui contribuent à l'absence de satisfaction. Selon cette approche, un individu peut donc être à la fois satisfait de certains aspects de son travail et insatisfait en regard d'autres aspects.

2/ Les facteurs de satisfaction :

« Dans tout milieu de travail, la préoccupation à maintenir un climat de travail sain qui agisse sur la satisfaction personnelle et professionnelle des salariés gagne à être constante. Le climat de travail dont il est question ici peut se définir

comme l'humeur de l'organisation ou son atmosphère en ce qui touche l'implication et l'engagement des personnes envers l'organisation » (ALICE DAVID, 2000, P 446.)

Plusieurs facteurs influencent la qualité du climat de travail, ces facteurs peuvent être regroupés sous quatre catégories :

- a- Le travail lui-même :** chaque salarié s'attend à ce que, par exemple, la répartition des tâches soit faite équitablement entre lui et ses collègues de travail. Sinon, il se sentira injustement traité et insatisfait de sa surcharge personnelle de travail par rapport aux autres, d'où l'importance de la description des tâches.
- b- L'environnement physique :** chaque salarié s'attend à travailler dans un endroit sécuritaire et d'apparence acceptable. La raison en est que le premier coup d'œil du nouveau embauché est la première impression qu'il aura de son travail. La majorité des salariés ne peuvent choisir la couleur des murs ni les aires de travail ni être installés près d'une fenêtre mais il est souvent possible de personnaliser un poste de travail, par exemple, par une photo ou une plante qui donneront l'impression d'un chez- soi.
- c- L'organisation :** chaque salarié s'attend à ce que les politiques de l'organisation soient clairement définies, que les salaires soient équitables autant au plan interne qu'externe, qu'il ait une sécurité d'emploi, etc.
- d- Les relations interpersonnelles :** chaque salarié s'attend d'une part à être dirigé par un supérieur hiérarchique compétent au plan technique et des relations humaines, et d'autre part, à avoir des relations interpersonnelles satisfaisantes avec ses collègues de travail.

3/Les facteurs déterminants de la satisfaction au travail :

Une multitude de variables ont été isolées et désignées comme étant des déterminants de la satisfaction au travail. De façon générale, on peut diviser ces variables indépendantes en deux catégories : celles qui se rapportant directement à des caractéristique personnelles des travailleurs et celles qui appartiennent en propre à l'environnement organisationnel.

La première catégorie est principalement constituée d'éléments biographiques (âge, sexe, état civil, etc.), d'éléments psychologiques (traits de personnalité, professionnalisme, valeurs, etc.) et d'éléments relatifs à des qualités personnelles (niveau de productivité, salaire, rang hiérarchique, etc.). Cette catégorie de variables, qu'on qualifie d'individuelles, est de loin celles qui a suscité le plus l'intérêt des chercheurs.

La seconde catégorie de variables, nommément variables organisationnelles, regroupe des caractéristiques propre à l'environnement de travail au sur lesquelles l'organisation exerce souvent par le biais de sa gestion, une influence (par exemple, culture organisationnelle, style de gestion, syndicalisation).

Un nombre important de variables a été étudié, mais nous nous limiterons à cinq facteurs influant sur le niveau de satisfaction au travail, soit l'âge, le sexe, la scolarité, la personnalité et la syndicalisation. (SHIMON L.Dolan, 1996, P105).

a- L'âge :

L'âge joue un rôle de premier plan de la satisfaction au travail, car la comparaison avec les autres variables sociodémographiques comme le sexe, la scolarité, le salaire, et l'origine ethnique. Malgré cette supériorité, une certaine ambiguïté demeure quant à la nature exacte de la relation entre cette variable et la satisfaction au travail. En effet, les recherches qui ont portés sur l'influence de

l'âge aboutissent à des résultats distincts selon l'époque au cours de laquelle le phénomène est étudié. Les études réalisées avant les années 1960 concluent que la relation entre la satisfaction au travail et l'âge est Curvilinéaire (en forme U) : les jeunes travailleurs et les travailleurs les plus âgés seraient généralement satisfaits au travail, alors que ceux qui se trouvent à mi-carrière seraient les plus insatisfaits.

Finalement les études les plus récentes sur le sujet confirment l'hypothèse de la relation curvilinéaire (en forme U). Il apparaît donc que de nos jours les travailleurs les plus jeunes et les travailleurs les plus âgés seraient ceux qui sont les plus enclins à être satisfaits au travail. (SHIMON L. Dolan, 1996, p 105.)

b- Le sexe

Relation entre le sexe et la satisfaction au travail est elle aussi ambiguë certaines études trouvent que les femmes sont aussi plus satisfaites que les hommes au travail, d'autres affirment l'inverse, alors que quelques-unes ne relèvent aucune différence dans les niveaux de satisfaction entre les sexes, il semble cependant que la nature même de la relation entre le sexe et la satisfaction au travail soit dépendante de variables connexes. Ainsi, ce seraient les caractéristiques associées au sexe qui conféreraient à ce facteur sa puissance explicative en ce qui concerne la satisfaction au travail les disparités entre les hommes et les femmes relativement à divers indicateurs, comme les chances d'avancement, le niveau salarial, la scolarité, le niveau hiérarchique expliqueraient mieux la relation entre le sexe et la satisfaction au travail. (SHIMON L. Dolan, 1996, p106)

c- La scolarité

L'influence du niveau de scolarité sur la satisfaction n'est pas, elle non plus, élucidée. En effet, aucune relation n'a été clairement.

Les résultats de recherche empiriques proposent, au gré des époques et des populations étudiées, diverse explication de la relation entre scolarité et satisfaction au travail.

Principalement, ce sont des relations linéaires, positives ou négatives certaines études bien que marginales, font état d'une faible relation entre le niveau de scolarité et la satisfaction sitôt réalisées, les premières études dans l'axe de l'influence de la scolarité sur la satisfaction au travail, un débat s'est fait jour, opposant les tenants d'une relation linéaire positive aux tenants d'une relation linéaire négative.

Pour les première, la satisfaction augmente proportionnellement à l'accroissement de la scolarité cette hypothèse est soutenue par l'amélioration des conditions concrètes de travail dans les postes nécessitant un niveau plus élevés d'instruction. En revanche les tenants de la relation négative avancent l'inverse, condition d'une diminution de la satisfaction. (SHIMON L.Dolan, 1996, p106)

Associée à l'augmentation de la scolarité principale en raison de la multiplication des attentes conformément au principe de la théorie de capitale humaine bien que l'influence de niveaux d'instructions sur la satisfaction au travail soit inévitablement pondérée par l'adéquation personne- environnement.

Il demeure que la majorité des études récentes sur le sujet tendent à confirmer l'hypothèse de la relation linéaire positive, ainsi que les individus les plus scolarisés seraient ceux qui manifestent la plus grande satisfaction para port à leur travail.

d- La personnalité

La personnalité est un indicateur qu'on disait très Promoteur dans l'explication de la satisfaction au travail. En se sent, les intérêts à l'endroit de cette variable ont été multiple et plusieurs études, selon des perspectives divers

ont tenté d'évaluer les qualités de cette variable pour la compréhension de la satisfaction au travail. Ainsi bien que la personnalité soit un facteur déterminant de la satisfaction il n'en demeure pas moins que son influence est modeste et qu'elle n'explique au plus que 5% de la variation de la satisfaction au travail (TOKAR ET MEZYDLO-SUBICH 1997).

Plus particulièrement selon les études récentes influence globale de la personnalité sur la satisfaction au travail, reposerait principalement sur deux facteurs de second ordre, extraversion et le névrosisme, c'est-à-dire les personnes extraverties seraient plus Satisfaites au travail que les personnes introverties, pour ce qui est du névrosisme, la stabilité émotionnelle aurait un effet positif sur la satisfaction au travail, alors que l'instabilité déterminerait l'insatisfaction.

e- La syndicalisation

Les premières études s'étant intéressées à l'effet de la syndicalisation sur la satisfaction au travail ont conclu que les travailleurs syndiqués étaient moins satisfaits, et qu'il exprime par une plus faible satisfaction, mais manifeste aussi, parallèlement, une faible tendance à quitter leur emploi, l'hypothèse la plus couramment admise désormais est que la syndicalisation contribue à l'accroissement de la satisfaction au travail et à l'attachement de l'emploi des syndiqués. (SHIMON L.Dolan, 1996, p107)

Conclusion :

En conclusion, ce chapitre a examiné en profondeur la complexité et les multi-facteurs de la satisfaction professionnelle, soulignant son rôle crucial dans la dynamique organisationnelle et le bien-être des employés. Nous avons exploré les divers facteurs qui influencent la satisfaction au travail, allant des conditions matérielles aux aspects immatériels tels que la reconnaissance, l'autonomie et les opportunités de développement professionnel.

L'analyse a révélé que la satisfaction professionnelle est un indicateur clé non seulement du bonheur et de l'épanouissement des individus au sein de leur environnement de travail, mais aussi de la santé globale de l'organisation. Elle contribue à une baisse du taux d'absentéisme, à une réduction du turnover, à une amélioration de la productivité et à une meilleure cohésion d'équipe. Ces facteurs, pris ensemble, témoignent de l'importance stratégique d'investir dans les politiques et les pratiques qui favorisent une haute satisfaction professionnelle.

Nous avons également identifié que, malgré la diversité des parcours professionnels et des environnements de travail, certains leviers universels peuvent être actionnés pour améliorer la satisfaction des employés. Parmi eux, la communication ouverte, le soutien au développement des compétences, la reconnaissance du travail bien fait et la promotion de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée se sont révélés être des éléments particulièrement influents.

Partie pratique

Chapitre IV :
Chapitre méthodologique

Complexe Industriel & Commercial (Les Moulins de la Soummam CIC sidi aich)**Préambule :**

Pour mener notre recherche, après avoir déterminé tous les points essentiels qui concernent notre thème de recherche, il est évident de présenter les données recueillies sur le terrain d'étude. Donc, on va montrer l'ensemble des méthodes et techniques que le chercheur doit suivre pour mener sa recherche.

1- Description de terrain :

Notre travail de recherche a été fait dans l'entreprise « LES MOULINS DE LA SOUMMAM – SIDI AICH » qui est un complexe Industriel et Commercial(CIC) de la filiale céréales les hauts plateaux spa Sétif implanté dans la Commune de Sidi Aich près de la gare ferroviaire et de la route nationale RN 26, Cette filiale est composée de deux unités de Production Sidi Aich et Kherrata. Pour l'unité de production de Sidi-Aich, elle est située au Nord-Ouest de la wilaya de Bejaïa à une distance de 45km pour des raisons stratégiques. Elle est délimitée par les daïras : AMIZOUR à l'EST, ADKER au NORD, SEDOUK au SUD et AKBOU à l'OUEST, et plus précisément près de la gare S.N.T.F. Elle est implantée sur une surface de 6hectares, dont 2 hectares sont destinés au génie civil. Elle a été construite par les entreprises italiennes CMC DIRAVENA

pour le génie civil et OCRIMCREMORA pour le génie mécanique. Elle est entrée en production en juillet 1982.

Le moulin a été rénové à 100% avec extension de capacité vu que sa production est portée à 3000 quintaux par jour de blé trituré. Cette unité s'est dotée d'une nouvelle semoulerie à deux lignes d'une capacité de production de 4400 quintaux par jour de blés triturés. Cette dernière est entrée en production à la fin du premier semestre 1995. A partir du 01/10/1997, L'ERAD Sétif a procédé à la création de la filiale « Les Moulins de Soummam /SPA » au capital de 891.310.000 DA dont le siège social est implanté à Sidi Aich pour des raisons de rentabilité économique.

1.1. Domaine d'activité :

« Industrie Agroalimentaire » ; Transformation des céréales (Blés dur et tendre) et commercialisation des produits finis et dérivés.

1.2. Historique de l'entreprise LES MOULINS DE LA SOUMMAM :

Juillet 1982, date de mise en service de l'unité de production de Sidi Aich. Novembre 1982, la S.N SEMPAC (société nationale des semouleries, minoteries, fabrique de pâtes alimentaire et couscous).

La Société Nationale de semoulerie, minoterie qui fabrique des pâtes alimentaires et couscous est créée par l'ordonnance 68-99 du 26/04/1968 modifiant le décret N°65-89 du 25/03/1965. En novembre 1982, elle a été touchée par l'opération de restructuration des entreprises, ce qui a donné naissance : ENIAL (Entreprise Nationale de développement des Industries Alimentaires). Cette entreprise est chargée du suivi des projets d'Industries Alimentaires, des réalisations et de régulation du marché national en produits alimentaire et dérivé.

1.3. L'organigramme de l'entreprise Les Moulins de Soummam :

Comme toute entreprise ayant une organisation bien structurée, l'entreprise les Moulins de la Soummam a mis en place un organigramme qui définit sa

structure, chaque unité constituant. Cet organigramme a une direction qui assure la bonne gestion de l'entreprise et la coordination entre les différentes unités.

2. La pré-enquête :

La pré-enquête est une phase de terrain assez précoce dont les buts essentiels sont d'aider à constituer une problématique plus précise et surtout à construire des hypothèses qui soient valides, fiables, renseignées, argumentées et justifiées. De même la pré-enquête permet de fixer, en meilleure connaissance de cause, les objectifs précis, aussi bien finaux que partiels, que le chercheur aura à réaliser pour vérifier ses hypothèses. (OMAR AKTOUF, 1987, P 102.)

Nous avons recours à la pré-enquête à travers les lectures sur notre thème de recherche, la consultation des ouvrages et les visites qu'on a fait à l'entreprise.

La réalisation de la pré-enquête nous a aidé à :

- Evaluer la possibilité et la faisabilité de notre recherche sur le terrain.
- La formulation de nos hypothèses.
- La collecte des données nécessaires pour l'élaboration de notre questionnaire.

3. La méthode utilisée :

Dans le cadre de notre recherche, on a opté pour la méthode descriptive car on la trouve la plus adéquate pour recueillir des données quantifiables, et de déduire des conclusions mesurables et statistiques, qu'elle est adéquate avec notre objectif qui sert à décrire et mesurer quantitativement l'impact des conditions de travail sur la satisfaction professionnelle des fonctionnaires, et en plus elle est adéquate avec notre population d'étude quelle est large et déterminée.

Donc on a choisi la méthode descriptive car elle est adaptée à notre objectif, qui est d'expliquer la relation et de mesurer « l'impact des conditions de travail sur la satisfaction professionnelles des fonctionnaires » et également elle se préoccupe davantage de dégager une interprétation qui nous permette de

décrire, et de bien expliquer l'impact des conditions de travail sur la satisfaction professionnelles des fonctionnaires.

4. La technique utilisée :

La technique est « un ensemble de procédés et d'instruments d'investigation utilisé méthodiquement » (ANGERS-M, 1997, P 130).

Pour effectuer notre recherche on a opté pour la technique de questionnaire.

Le choix de technique du questionnaire est en raison de résultats attendus de notre enquête qui sera quantitativement étudiée, car l'application de questionnaire à un échantillon permettant une inférence statistique au cours de laquelle nous vérifions les hypothèses élaborées.

La technique de questionnaire qui est une « technique d'investigation scientifique utilisée auprès d'individu, qui permet de les interroger de façon directe et de faire un prélèvement quantitatif en vue de trouver des relations chiffrées » (ANGERS-M, 1997, P 146).

Le questionnaire est l'une des techniques les plus importantes dans l'élaboration de la recherche, celui-là a été défini comme étant selon AKTOUF Omar, dans son ouvrage, méthodologie des sciences sociales et approche qualitative des organisation « un ensemble de question, écrites portant sur un sujet particulier et obéissant à des règles précises de préparation, de construction et de passation. Il existe une grande variété de questionnaires que l'on classe selon le but visé : d'opinions, d'intérêts, de connaissances, de motivation» (AKTOUF-O, 1987, P 146).

Notre questionnaire contient des questions fermées et des questions à choix multiples, qui sont divisées en trois Axes :

- Le premier axe est consacré aux données personnelles des enquêtés.

➤ Le deuxième axe est basé sur les conditions de travail de l'entreprise LES MOULINES DE LA SOUMMAM.

➤ Le troisième axe : **Questionnaire Minnesota sur la satisfaction professionnel :**

Il comporte 20 facettes il existe une version courte 20 items et une version longue 100 items chaque item présente une courte phrase à propos d'un aspect spécifique de travail. Nous avons choisi la version courte de 20 items ;

➤ Chaque item doit être noté sur une échelle composée des évaluations suivantes : très insatisfait, insatisfait, ni satisfait ni insatisfait, satisfait, très satisfait.

Il est réparti en deux axes :

❖ **Axe « les conditions de travail »** qui distingue les sous axes sur la satisfaction au milieu de travail et la politique administrative de l'entreprise :

➤ - La satisfaction au milieu de travail: Q02 ; Q08 ; Q15.

➤ - La politique administrative de l'entreprise : Q12 ; Q13 ; Q14 ; Q17.

➤ ❖ **Axe « utilisation des compétences »** qui distingue deux sous axes le premier sur la satisfaction par rapport à l'utilisation des compétences et le deuxième sur la relation socioprofessionnel :

➤ -La satisfaction à l'utilisation des compétences :

Q01.Q03.Q07.Q09.Q10.Q11.Q16.

➤ -La relation socioprofessionnelle : Q04.Q05.Q06.Q18.Q19.Q20.

Nous avons utilisé le premier axe « condition de travail » pour mener notre recherche.

5. La population d'étude :

D'après Maurice Angers : « La population d'étude est un ensemble d'éléments ayant une ou plusieurs caractéristiques en commun qui les distinguent d'autres éléments et sur lesquels porte l'investigation » (ANGERS-M, 1997, P 228).

Notre population d'étude contient 375 travailleurs dont 45 sont de sexe féminin, qui sont répartis en trois catégories socioprofessionnelles : cadres, agents de maîtrise, agents d'exécution, ils sont regroupés comme suit :

- Les cadres sont de nombre 44.
- Les agents de maîtrise sont de nombre 42.
- Les agents d'exécution sont de nombre 289.

6. Le choix de l'échantillon et la technique d'échantillonnage :

Les techniques d'échantillonnages servent à cibler un échantillon sur lequel porteront les tests empiriques. Un échantillon est une partie ou un sous-ensemble d'une population mère. La population mère– qu'on nomme par fois simplement la « population ».(François DEPELTEAU, 2000. P.213.)

Dans notre recherche nous avons choisis l'échantillon stratifié qui est un type d'échantillonnage utilisé lorsque la population mère est hétérogène c'est à dire qu'elle se compose de plusieurs sous-groupes. (François DEPELTEAU, 2000).

La population de l'étude est représenté par 375 employés, l'échantillon représentant cette population est égale à 40 .Cette échantillon se constitue de :

- 14/44 cadres.
- 8/42 agents de maîtrise.
- 18/289 agents d'exécution.

Chapitre V

Analyse et interprétation des résultats

1-Présentation et analyse des résultats :

Dans ce chapitre on va traiter les résultats obtenus par le questionnaire qu'on a distribué aux personnels durant notre enquête au sein de l'entreprise les moulins de la Soummam.

L'enquête a complété les premières sorties du terrain. On peut la considérer comme la période qui nous aide à confirmer ou infirmer nos hypothèses.

Tableau 1 : Répartition de l'échantillon selon le sexe :

Sexe	Effectif	%
Masculin	30	75
Féminin	10	25
Total	40	100

Ce tableau montre que 75% des enquêtés sont de sexe masculin tandis que le sexe féminin représente un pourcentage de 25 % de l'échantillon.

L'entreprise a recruté beaucoup d'homme car la nature de la tâche exige des efforts physiques.

Tableau 2 : Répartition de l'échantillon selon les catégories socioprofessionnelle :

Catégorie socioprofessionnel	Effectif	%
Cadre	14	35
Agent de maîtrise	8	20
Agent d'exécution	18	45
Total	40	100

Le tableau ci-dessus montre que la catégorie la plus présentée est celle des agents d'exécution avec une fréquence de 18 et un taux de 45%, suivi par les cadres avec une fréquence de 14 et un taux de 35% et enfin les agents de maîtrise représentent 8 effectif avec un pourcentage de 20% de notre échantillon.

A partir de ces données collectées, on remarque que la majorité des travailleurs interrogés sont des agents d'exécution pour faire fonctionner les machines dans les différents services de l'entreprise les moulins de la Soummam donc il faut beaucoup de main d'œuvres, pour produire plus. Contrairement aux autres catégories qui sont les moins exposé aux risques puisqu'ils exercent un travail administratif.

Tableau 3 : Répartition de l'échantillon selon l'âge :

L'âge	Effectif	%
20-30	6	15
31-40	18	45
41-50	12	30
51 et plus	4	10
Total	40	100

D'après les résultats du tableau ci-dessus on constate, que la population d'étude varie entre [20 ans [Et [plus de 51 ans [qui sont répartie on 4 catégories.

La catégorie la plus petite est celle âgé 51 ans et plus ans qui représente un pourcentage de 10 % cela signifie que l'entreprise préfère s'appuyer sur des effectifs jeunes tel que la catégorie âgé de [20 à 30 ans [, elle représente un taux de 15% et même les adultes de [31 à 40 ans [qui représente un taux de 45%ils sont toujours considérer comme des forces vives au travail. et la catégorie entre 41 et 50 ans elle représente un pourcentage de 30 %.

A partir de ces résultats nous avons pu constater que cette répartition d'âge peut être expliquée par la politique de la gestion du personnel propre à l'organisme.

Tableau 4: Répartition de l'échantillon selon le niveau d'éducation :

niveau d'étude	Effectif	%
Sans diplôme	2	5
Diplôme secondaire	26	65
Diplôme universitaire de premier cycle	8	20
Diplôme d'étude supérieur	4	10
Total	40	100

Le tableau ci-dessus montre que la majorité des salariés de notre échantillon ont un niveau secondaire, ils représentent un effectif de 26 personnes avec un taux de 65% de l'échantillon. Suivi d'un niveau universitaire qui représentent un effectif de 8 personnes avec un pourcentage de 20%, en suite le niveau d'étude supérieure 4 effectif qui représente un pourcentage de 10%, et en fin 2 pour les sans diplôme avec 5%.

La présence importante de la catégorie « niveau secondaire », explique que la nature des tâches dans cette entreprise n'exige pas des efforts intellectuels.

Tableau 5: Répartition de l'échantillon selon l'expérience dans le travail :

l'expérience dans le travail	Effectif	%
0 - 5 ans	8	20
6 – 15 ans	20	50
16 – 25 ans	8	20
26 ans et plus	4	10
Total	40	100

Ce tableau ci-dessus montre que la majorité des effectifs ont un pourcentage de 50% pour la catégorie de 6 – 15 ans, après on trouve la catégorie de 0 -5 ans et la catégorie de 16 – 25 ans avec un pourcentage de 20%, en fin la catégorie de 26 ans et plus avec 10%.

Dans ses statistiques on voit que la catégorie de 5 à 15 ans à un pourcentage élevé comparant aux autres catégories ca exprime que l'entreprise à besoin des travailleurs moins âgée.

Tableau 6: Répartition de l'échantillon selon l'expérience dans le poste :

l'expérience dans le poste	Effectif	%
0 - 5 ans	12	30
6 – 15 ans	20	50
16 – 25 ans	6	15
26 et plus	2	5
Total	40	100

Ce tableau ci-dessus montre que la majorité des effectifs ont un pourcentage de 50% pour la catégorie de 6 – 15 ans, après on trouve la catégorie de 0 -5 ans avec un pourcentage de 30% et la catégorie de 16 – 25 ans avec un pourcentage de 15%, en fin la catégorie de 26 ans et plus avec 5%.

Dans ces statistiques on voit que 70% ont plus de 5ans dans leurs postes, ce qui signifie que les fonctionnaires de l'entreprise les Moulines de la Soummam sont stables dans leurs poste.

Donc ici on passe à la présentation et l'analyse des résultats de la variable des conditions de travail :

Tableau 7:présentation et analyse des résultats sur les conditions de travail en général :

CSP	Evaluation des conditions de travail en général			
	Insatisfait		Satisfait	
	Effectifs	Fréquence	Effectifs	Fréquence
Cadre	4	10%	8	20%
Agent de maîtrise	2	5%	2	5%
Agent d'exécution	10	25%	14	35%
Total	16	40%	24	60%

On se basant sur les données de ce tableau, nous pouvons voir que 60% sont ceux qui nous à déclarer qu'ils sont satisfait aux conditions de travail de cette entreprise , donc on remarque un taux de 35% dévoilés par les agents d'exécution , et 20% des cadres et un pourcentage de 5% pour les agents de maîtrise , par contre pour ce qui est insatisfait on remarque un taux de 40%.Pour les agents d'exécution25%, suivi par un 10% pour les cadres et 5% pour les agents de maîtrise.

On constate d'après les résultats de ce tableau un taux élevé de satisfaction, la majorité des salariés de l'entreprise les moulins de la Soummam sont satisfait aux conditions de travail.

Tableau 8:présentation et analyse du résultat lié aux problèmes de santé:

Problème liés à la santé	Effectifs	%
Oui	8	20
Non	32	80

Dans ce tableau ci-dessus on à un taux de 80% des travailleurs qui a répondez (non) aux problèmes de santé liés aux conditions de travail, par contre 20% des travailleurs répondez par (oui).

Donc on a remarqué que l'entreprise les moulins de la Soummam sidi aich elle s'intéresse à la santé de ses fonctionnaires.

Et j'ai remarqué un fonctionnaire qui travaille comme un agent d'exécution après avec le temps ils a des problèmes respiratoires, donc le responsable il a pris la discision de lui changer le poste comme un agent de sécurité parce que la poussière ici et moins élevé.

Tableau 9:L'analyse de la charge de travail :

CSP	Evaluation de la charge de travail					
	Léger		Modérer		Lourde	
	Effectifs	Fréquence	Effectifs	Fréquence	Effectifs	Fréquence
Cadre	0	0%	14	35%	0	0%
Agent de maitrise	2	5%	4	10%	2	5%
Agent d'exécution	2	5%	4	10%	12	30%
Total	4	10%	22	55%	14	35%

On se basant sur les données de ce tableau, nous pouvons déduire que 35% sont ceux qui nous ont déclaré que leur travail est lourd, dont on remarque un taux de 30% dévoilé par les agents d'exécution, et 0% des cadres et un pourcentage de 5% pour les agents de maîtrise, par contre ceux qui ont répondu que leur charge de travail est modérée (moyenne) leur pourcentage est 55%, avec 35% des cadres et 10% des agents d'exécution et un pourcentage de 10% pour les agents de maîtrise, enfin pour ce qui est évalué leur charge de travail comme légère sont de taux de 10%, on remarque un taux de 5% pour les agents d'exécution, suivi par un 5% pour les agents de maîtrise, et 0% pour les cadres.

On constate d'après les résultats de ce tableau un taux élevé de la charge de travail modérée dans cette entreprise, aussi les agents d'exécution leurs tâches et très lourde par contre les cadres et les agents de maîtrise elles sont modérées et légères.

Tableau 10: La représentation et l'analyse de la sécurité d'environnement :

CSP	Evaluation de la sécurité d'environnement.					
	Insatisfait		Modérer		Satisfait	
	Effectifs	Fréquence	Effectifs	Fréquence	Effectifs	Fréquence
Cadre	2	5%	2	5%	10	25%
Agent de maîtrise	2	5%	2	5%	4	10%
Agent d'exécution	2	5%	4	10%	12	30%
Total	6	15%	8	20%	26	65%

On se basant sur les données de ce tableau, nous pouvons déduire que 65% sont ceux qui nous ont déclaré qu'ils sont satisfaits de la sécurité de leur environnement, dont on remarque un taux de 30% dévoilé par les agents d'exécution, et 25% par les cadres, et un pourcentage de 10% pour les agents de maîtrise. Par contre ceux qui ont répondu que leur sécurité de leur environnement est modérée (moyenne) ont un pourcentage de 20%, avec 5% des cadres et 10% des agents d'exécution et un pourcentage de 5% pour les agents de maîtrise. Enfin pour ce qui est évalué leur sécurité comme insuffisante sont de taux de 15%, on remarque un taux de 5% pour les agents d'exécution, suivi par un 5% pour les agents de maîtrises, et 5% pour les cadres.

On constate d'après les résultats de ce tableau que la majorité des fonctionnaires sont satisfaits de leur sécurité dans leur environnement de travail, ce qui signifie que l'entreprise les Moulins de la Soummam Sidi-Aich garantit la sécurité de ses fonctionnaires.

Tableau 11: La représentation des équipements et des ressources pour effectuer le travail :

Les outils pour effectuer le travail	Effectifs	%
Oui	34	85
Non	6	15

Dans ce tableau ci-dessus on a un taux de 85% des travailleurs qui ont répondu (oui) aux équipements et les ressources pour effectuer le travail, par contre 15% des travailleurs ont répondu par (non).

Donc on a remarqué que l'entreprise les moulins de la Soummam sidi aïch elle s'intéresse aux équipements et les ressources pour que leurs fonctionnaires effectuent leurs tâches dans de bonnes conditions.

Et j'ai remarqué aussi que cette entreprise fournit des moyens de sécurité par contre si les fonctionnaires qui ils n'utilisent pas ses équipements comme les masques...etc.

Tableau 12: La représentation et l'analyse de la qualité de l'air dans le milieu de travail :

CSP	Evaluation de la qualité de l'air.					
	Mauvaise		Moyen		Bonne	
	Effectifs	Fréquence	Effectifs	Fréquence	Effectifs	Fréquence
Cadre	2	5%	8	20%	4	10%
Agent de maîtrise	2	5%	4	10%	2	5%
Agent d'exécution	16	40%	2	5%	0	0%
Total	21	50%	14	35%	6	15%

D'après les données de ce tableau, nous pouvons déduire que 50% sont ceux qui nous ont déclaré que la qualité de l'air dans leur environnement de

travail est mauvaise, dont on remarque un taux de 40% dévoilés par les agents d'exécution , et 5% des cadres et un pourcentage de 5% pour les agents de maîtrise, par contre ceux qui évalué la qualité de l'air dans leurs environnement de travail est bonne 15%,avec 10% des cadres et 5% des agents d'exécution et un pourcentage de 0% pour les agents de maîtrise. Enfin pour ce qui est répondues par moyen on remarque un taux de 35%, dont on trouve 5% pour les agents d'exécution, suivi par un 20% pour les cadres et 10% pour les agents de maîtrise.

D'après ces résultats obtenus on remarque que la majorité des questionnés on déclarer que la qualité de l'air est mauvaise, et aussi un taux élevé de la part des agents d'exécution. Donc on peut conclure que agent sont la catégorie qui souffrent de cette mauvais qualité de l'air.

Tableau 13:La représentation et l'analyse dela poussière dans l'entreprise :

CSP	Oui		Non	
	Effectifs	Fréquence	Effectifs	Fréquence
Cadre	10	25%	4	10%
Agent de maîtrise	6	15%	2	5%
Agent d'exécution	18	45%	0	0%
Total	34	85%	6	15%

Ce tableau ci-dessus montre que 85% des enquêtés affirment que y-a-il de poussière dans leurs milieu de travail, par contre 15% seulement disent le contraire.

On constate à partir du tableau que le niveau de la poussière dans l'entreprise les moulins de la Soummam est très élevé, et beaucoup plus chez les agents d'exécution.

Tableau 14: Tableau représente les consultations chez le médecin de travail :

consultations chez le médecin de travail	Effectif	%
oui	36	90
non	4	10

Dans ce tableau ci-dessus montre que 90% des enquêtés affirment que y-a-il des consultations chez le médecin de travail, par contre 10% seulement disent le contraire.

On constate à partir du tableau ci-dessus que les fonctionnaires d'entreprise les moulins de la Soummam font des consultations régulières chez le médecin de travail.

Tableau 15: Tableau représente les travailleurs qui ont des allergies liées à leur travail :

CSP	les allergies liées à leur travail			
	Oui		Non	
	Effectif	Pourcentage	Effectif	Pourcentage
Cadre	8	20%	6	15%
Agent de maîtrise	4	10%	4	10%
Agent d'exécution	12	30%	6	15%
Total	24	60%	16	40%

Dans ce tableau ci-dessus montre que 60% des enquêtés affirment que y-a-il des allergies liées à leurs travaux, par contre 40% disent le contraire.

On constate à partir du tableau ci-dessus que 60% des fonctionnaires ont des allergies à cause de la poussière etc. et notamment un taux élevé chez agents d'exécution.

Tableau 16: Tableau représente les travailleurs qui ont la chute de cheveux:

La chute de cheveux	Effectif	%
oui	26	65
non	14	35

Dans ce tableau ci-dessus montre que 65% des enquêtés affirment qu'ils sont une chute de cheveux, par contre 35% disent le contraire.

On constate à partir du tableau ci-dessus que la plupart des fonctionnaires dans l'entreprise les moulins de la Soummam ont une chute de cheveux.

Tableau 17: Tableau représente les travailleurs qui ont les problèmes respiratoires :

CSP	les problèmes respiratoires			
	Oui		Non	
	Effectif	Pourcentage	Effectif	Pourcentage
Cadre	4	10%	10	25%
Agent de maîtrise	2	5%	6	15%
Agent d'exécution	8	20%	10	25%
Total	14	35%	16	65%

Dans ce tableau, nous pouvons déduit que 35% d'échantillon ont des problèmes respiratoires, dont on remarque un taux de 20% dévoilés par les agents d'exécution, et 10% des cadres et un pourcentage de 5% pour les agents

de maîtrise. Par contre ceux qu'ils disent que y a pas de problèmes respiratoire leurs taux est 65%, avec 25% des cadres et 25% des agents d'exécution et un pourcentage de 15% seulement pour les agents de maîtrise.

D'après ces résultats obtenus on a remarqué un taux élevé de la part des fonctionnaires qu'ils n'ont pas des problèmes respiratoires grâce à des outils et les équipements de protections comme les masques, les bavettes etc., en basant sur les agents d'exécution avec un taux élevé par rapport aux autres catégories socioprofessionnelle parce qu'ils travaillent beaucoup plus dans les moulins (les machines, la poussière...).

Tableau 18: L'éclairage dans l'espace de travail :

CSP	l'éclairage dans l'espace de travail					
	Insuffisant		Adapté		suffisant	
	Effectifs	Fréquence	Effectifs	Fréquence	Effectifs	Fréquence
Cadre	2	5%	8	20%	4	10%
Agent de maîtrise	0	0%	6	15%	2	5%
Agent d'exécution	4	10%	10	25%	4	10%
Total	6	15%	24	60%	10	25%

Dans ce tableau la majorité des réponses sont-ils adaptés à l'éclairage dans l'espace de travail avec un taux de 60%, par contre pour ce qu'ils disent insuffisant leurs pourcentages sont seulement 15%, enfin les 25% qu'il reste ils ont répondu par suffisant pour l'éclairage de leur environnement de travail.

Donc on peut confirmer que l'éclairage dans cette entreprise est adapté, pour cela on peut dire que les moulins de la Soummam s'intéressent aux conditions de travail de ses fonctionnaires.

A partir de ces résultats on peut dire que la première hypothèse « Toutes les conditions de travail des fonctionnaires d'entreprise Les Moulins de la Soummam sont favorables » est infirmée.

On passe à la présentation et l'analyse des résultats de la variable de la satisfaction professionnelle :

Les tableaux ci-dessus repartit en sept question consistent à l'axe condition de travail, concernant au sous axe qui contient les trois premières questions sur satisfaction au milieu du travail, les questions sont reparties à des parts suivant :

Répartition des réponses des enquêtés selon l'axe de la satisfaction des conditions de travail de MINNESOTA:

Tableau 19: Répartition des réponses des enquêtés selon la satisfaction des conditions de travail :

QUESTIONS	Effectifs et Fréquence	Très Insatisfait	Insatisfait	Ni satisfaisait, Ni insatisfait	satisfait	Très satisfait	Total
2-Des conditions de travail.	Effectifs	2	4	0	29	5	40
	%	5%	10%	0%	72.5%	12.5%	100%

• La question numéro 02 « des conditions de travail » le taux le plus élevé 72,5% ils sont satisfait, puis, un taux de 12,5% ils sont très satisfait, suivant, un taux de 10% insatisfait, puis un taux de 5% pour ce qui sont très insatisfait, enfin un taux de 0% ils sont ni satisfais ni insatisfait.

A partir de ces résultats obtenus la plupart des fonctionnaires d'entreprise sont satisfait des conditions de travail.

Tableau 20: Répartition des réponses des enquêtés selon la satisfaction de la stabilité d'emploi :

QUESTIONS	Effectifs et Fréquence	Très Insatisfait	Insatisfait	Ni satisfaisait, Ni insatisfait	satisfait	Très satisfait	Total
8-De la stabilité de votre emploi.	Effectifs	0	0	2	22	16	40
	%	0%	0%	5%	55%	40%	100%

• La question numéro 08 « de la stabilité de votre emploi » le plus grand nombre avec un taux 55% ils sont satisfait, puis, un taux de 40% ils sont très satisfait, suivant, un taux de 5% ils sont ni satisfait ni insatisfait, puis, un taux de 0% ils sont insatisfait, enfin un taux de 0% ils sont très insatisfait.

On constat que l'emploi dans l'entreprise les moulins de la Soummam est très stable.

Tableau 21: Répartition des réponses des enquêtés selon l'occupation dans la journée de travail:

QUESTIONS	Effectifs et Fréquence	Très insatisfait	Insatisfait	Ni satisfaisait, Ni insatisfait	satisfait	Très satisfait	Total
15-Des possibilités de rester occupé (e) tout le temps au cours de la journée de travail.	Effectifs	0	4	11	20	5	40
	%	0%	10%	27.5%	50%	12.5%	100%

• La question numéro 15 « des possibilités de rester occupé(e) tout le temps au cours de la journée de travail » la plupart avec un taux de 50% ils sont satisfait, puis, un taux de 27,5% ils sont ni satisfait ni insatisfait, suivant, un taux de 12,5% ils sont satisfait, puis, un taux de 10 ils sont très insatisfait. Enfin 0% pour les très insatisfait.

Les quatre dernières questions par rapport à la politique administrative de l'entreprise, les questions sont réparties à des parts suivant :

Tableau 22: Répartition des réponses des enquêtés selon l'application des procédures internes :

QUESTIONS	Effectifs et Fréquence	Très insatisfait	Insatisfait	Ni satisfaisait, Ni insatisfait	satisfait	Très satisfait	Total
12-De la manière dont les règles et les procédures internes de l'entreprise sont mise en application.	Effectifs	0	0	7	31	2	40
	%	0%	0%	17.5%	77.5%	5%	100%

• La question numéro 12 « de la manière dont les règles et les procédures internes de l'entreprise sont mise en application » le plus grand nombre avec un taux de 77,5% ils sont satisfait, puis, un taux de 17,5% ils sont ni satisfait ni

insatisfait, suivant, un taux de 5% ils sont satisfait, puis, le reste un taux de 0% ils sont très insatisfait et très insatisfait.

D'après les résultats obtenus on constat que l'entreprise mise en application les règles et les procédures internes.

Tableau 23: Répartition des réponses des enquêtés selon la satisfaction de salaire:

QUESTIONS	Effectifs et Fréquence	Très Insatisfait	Insatisfait	Ni satisfaisait, Ni insatisfait	satisfait	Très Satisfait	Total
13-De votre salaire par rapport à l'importance au travail que vous faites.	Effectifs	0	10	8	22	0	40
	%	0%	25%	20%	55%	0%	100%

- La question numéro 13 « de votre salaire par rapport à l'importance au travail que vous faites » la plupart des enquêtés qui se déclarent avec un taux de 55% ils sont satisfait, puis, un taux de 25% ils sont insatisfait, enfin, un taux de 20% ils sont ni satisfaits ni insatisfaits.

On constate que la majorité des fonctionnaires sont satisfaits envers leur salaire par rapport à leur travail.

Tableau 24: Répartition des réponses des enquêtés selon la possibilité de prendre des décisions:

QUESTIONS	Effectifs et Fréquence	Très insatisfait	Insatisfait	Ni satisfaisait, Ni insatisfait	satisfait	Très Satisfait	Total
14-Des possibilités de prendre des décisions de votre propre initiative.	Effectifs	2	4	2	30	2	40
	%	5%	10%	5%	75%	5%	100%

- La question numéro 14 « des possibilités de prendre des décisions de votre propre initiative » en premier avec un taux de 75% déclarent qu'ils sont satisfaits, puis, un taux de 10% ils sont insatisfaits, suivant, un taux de 5% pour le reste.

On constat que les fonctionnaires ont la possibilité de prendre des décisions a leurs propres initiative.

Tableau 25:Répartition des réponses des enquêtés selon la possibilité de travailler seul:

QUESTIONS	Effectifs et Fréquence	Très insatisfait	Insatisfait	Ni satisfaisait, Ni insatisfait	satisfait	Très Satisfait	Total
17- Des possibilités de travailler seul(e) dans votre emploi.	Effectifs	2	5	8	22	3	40
	%	5%	12.5%	20%	55%	7.5%	100%

- La question numéro 17 « des possibilités de travailler seul(e) dans votre emploi» le plus grand nombre s'impose un taux de 55% très satisfait, puis, un taux de 20% ni satisfait ni insatisfaits, suivant, un taux de 8,62% ils sont ni satisfait ni insatisfait, puis, un taux de 12% ils sont insatisfait, puis un taux de 7.5% ils sont très satisfait enfin 5% ils sont très insatisfaits.

On constat que les fonctionnaires ont la possibilité de travailler seul dans leur emploi.

A partir de ces résultats on peut dire que la deuxième hypothèse «Les conditions de travail dans l'entreprise LES MOULINS DE LA SOUMMAM de Sidi Aich favorise la satisfaction professionnelle de ses fonctionnaires» est confirmée.

Discussions des résultats :**1- La première hypothèse :**

Notre première hypothèse qui porte sur «toutes les conditions de travail dans l'entreprise Les Moulins de la Soummam sont favorables.» est infirmée.

Car il existe certaines conditions de travail qui ne sont pas favorables dans cette entreprise , comme la qualité de l'air dans milieu de travail qui est impure surtout au niveau de poste des agents d'exécution, et un taux élevé de la poussière qui cause des allergies et des maladies chroniques comme l'asthme et les problèmes respiratoires aux fonctionnaires des moulins de la Soummam Sidi Aich. Comme le cas qu'on a rencontré d'un agent d'exécution atteint de l'asthme à cause de cette mauvaise qualité de l'air, il a été transféré vers un autre poste de travail comme un agent de sécurité.

Par contre ils existent au sein de l'entreprise des Moulins de la Soummam de Sidi Aich des conditions qui sont favorables et satisfaisantes dans leurs totalités, la majorité des interrogés expriment une certaine satisfaction vis-à-vis des conditions général du travail dans lesquelles ils exercent leurs activités professionnels comme la charge de travail, et la sécurité dans le poste.

2- La deuxième hypothèse :

Ensuite pour la deuxième hypothèse qui porte sur «Les conditions de travail dans l'entreprise LES MOULINS DE LA SOUMMAM de Sidi Aich favorise la satisfaction professionnelle de ses fonctionnaires», les résultats de questionnaire de MINNESOTA révèlent une corrélation positive significative.

Les données montrent que les conditions de travail actuelles, jugées favorables par la majorité des interrogés, contribuent grandement à leur satisfaction professionnelle ,comme la satisfaction des fonctionnaires vis-à-vis aux conditions de travail générale de l'entreprise (Tableau N°19) ; et la stabilité du poste.

Conclusion

D'après notre thème étudié, nous avons constaté l'importance des conditions de travail, l'impact de ce dernier sur la satisfaction des fonctionnaires.

Les conditions de travail sont cruciales pour toutes les entreprises et ses fonctionnaires, ce sont avant tout des facteurs fondamentaux qui contribuent atteindre les objectifs de l'entreprise et satisfaire les fonctionnaires.

Certes les conditions de travail jouent un rôle très important pour stimuler un travailleur dans ses tâches de travail quotidiennes, car un manque d'outil peut déstabiliser l'employé et ça satisfaction.

Enfin on peut conclure, que les bonnes conditions de travail doivent être mises à la disposition des fonctionnaires au sein de chaque organisation.

D'après notre enquête au sein de l'entreprise Les Moulins de la Soummam, on constate que le travail s'effectue dans de bonnes conditions, mais on peut dire qu'il y a des manques comme la charge de travail et la mauvaise qualité de l'aire, ce qu'il peu posé des problèmes respiratoires.

Liste bibliographique :

I- Ouvrage :

- 1- ALICE DAVID et al, GRH une approche internationale, 3eme éd, © groupe de Boeck, Bruxelles, 2000.
- 2- Articles R 4541-1 à 4541-9 du Code du travail.
- 3- Benoît GAUTHIER, Recherche sociale : de la problématique à la collecte des données, 5ème édition presses de l'université de Québec, Canada, 2010.
- 4- Bruno Anselme, François Albasini, « Les risques professionnels, activités/ambiances, risques, méthodes d'analyse, premiers secours, institutions », 2006.
- 5- Bureau international du travail, guide de mise en place d'aménagements du temps de travail équilibrés, 1er éd, copyright© organisation internationale du travail, Genève, 2019.
- 6- CASTEL DAVY, la satisfaction au travail, éd Dunod, Université de Picardie Jules verne, 2016.
- 7- CITEAU J.P, gestion des ressources humaine, principes généraux et ces pratiques, 3^{ème} éd, ARMOND COLIN, paris, 2001.
- 8- CITEAU JEAN-PIERRE, *GRH, principes généraux et ces pratiques*, 4eme éd, ARMOND COLIN, Paris, 2002.
- 9- COMEAU EMILIE, les facteurs de satisfaction au travail chez les guides du musée canadien des civilisations, 2005.
- 10- DEPELTEAU Francis. La démarche d'une recherche en sciences humaines. Bruxelles, éd De Boeck. 2000.
- 11- FILLEAU MARIE-GEORGES et MARQUES-RIPOULL, CLOTILDE, les théories de l'organisation et de l'entreprise, ELLIPSES édition Marketing S.A, paris, 1999.
- 12- GUY Roustang, le travail autrement, éd bordas, paris, 1982.

- 13- JEAN-MARIE PERETTI, gestion des ressources humaines, éd VUIBERT, paris, 2007.
- 14- JOSUE MURENGEZI, analyse des conditions de travail du personnel médical en milieu rural, Université libre de Kigali, licence 2009.
- 15- Mauris Angers., Initiation pratique à la méthodologie des sciences humaines, 2e éd, Les éditions CEC, Québec, 2003
- 16- MOUTON, jean pierre, CHABAD, Jack, la sécurité en entreprise, éd DUNOD, paris, 2003.
- 17- Nishimwe, Francine, « satisfaction au travail des employées dans une entreprise de vêtement ayant des pratiques éthiques », université de liège, 2015.
- 18- NOEL-MARIE, et al, analyser les conditions de travail, éd ESF-entreprise moderne d'édition LIBRAIRIES technique, 1992.
- 19- Omar Aktouf. des organisations. Une introduction à la démarche classique et une critique. Montréal : Les Presses de l'Université du Québec, 1987.
- 20- plane Jean-Michel, théorie des organisations, 2eme éd, Dunod, paris, 2003.
- 21- potin Yvan, la gestion des conflits dans Les organisations, éd SREG, 2008- 2009.
- 22- REMY PHILIPPE et al, «améliorer des conditions de travail et efficacité du système de production, In : revue d'économie industrielle, vol. 10, 4e trimestre», 1979, aspects humains et sociaux de l'économie industrielle.
- 23- ROUSSEL PATRICE, la motivation au travail-concepts et théories, LIRHE, TOULOUSE, 2000.
- 24- ROUSSEL patrice, rémunération, motivation et satisfaction au travail, éd Economica, paris, 1996.
- 25- SHIMON L.Dolan, Psychologie du travail et comportement
- 26- organisationnel, 2ème édition, Gaetan Morin, Paris, 1996.

II- Sites internet :

- 1- Agence Européenne pour la Sécurité et la Santé au Travail (EU-OSHA). "Stress et risques psychosociaux".
<https://osha.europa.eu/fr/themes/psychosocial-risks-and-stress>
- 2- Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail (ANACT). "L'éclairage au travail". <https://www.anact.fr/l%C3%A9clairage-au-travail>
- 3- Institut National de la Santé et de la Recherche Médicale (INSERM). "Autonomie et santé au travail". <https://www.inserm.fr/information-en-sante/dossiers-information/autonomie-et-sante-au-travail>
- 4- Institut National de Recherche et de Sécurité (INRS). "Confort thermique au travail". <http://www.inrs.fr/risques/ambiances-thermiques/confort-thermique.html>
- 5- Institut National de Recherche et de Sécurité (INRS). "Confort thermique au travail". <http://www.inrs.fr/risques/ambiances-thermiques/confort-thermique.html>
- 6- Institut National de Recherche et de Sécurité (INRS). "Le bruit au travail". <http://www.inrs.fr/risques/bruit/ce-qu-il-faut-retenir.html>
- 7- Institut National de Recherche et de Sécurité (INRS). "Risques psychosociaux". <http://www.inrs.fr/risques/psychosociaux/ce-qu-il-faut-retenir.html>
- 8- Organisation de Coopération et de Développement Économiques (OCDE). "L'équilibre entre vie professionnelle et vie privée".
<https://www.oecd.org/fr/social/l-equilibre-entre-vie-professionnelle-et-vie-privee-2352458x.html>
- 9- Organisation Internationale du Travail (OIT). "La violence et le harcèlement dans le monde du travail". https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/resources-library/publications/WCMS_749399/lang--fr/index.html

Annexes

Questionnaire

Partie 1 : Données personnelles

1. Âge :

2. Genre :

3. Niveau d'éducation :

a)- Pas de diplôme

b)- Diplôme secondaire

c)- Diplôme universitaire de premier cycle

d)- Diplôme d'études supérieures

4. Combien d'années d'expérience professionnelle avez-vous dans votre travail ?

5. Combien d'années d'expérience avez-vous dans votre poste ?

6. Catégorie socioprofessionnelle :

- Cadre

- Agent de maîtrise

- Agent d'exécution

Partie 2 : Conditions de travail

1. Comment évalueriez-vous les conditions de travail en général dans votre poste de travail ?

1-insatisfaisant

2- satisfaisant

2. Rencontrez-vous des problèmes de santé liés à ces conditions de travail?

- Oui

- Non

3. Comment évaluez-vous la charge de travail ?

- légère

- Modérée

- lourde

5. Comment qualifiez-vous la sécurité de votre environnement de travail ?

1- Insatisfait

2- Moyen

3- Satisfait

6. Avez-vous les outils et ressources nécessaires pour effectuer votre travail efficacement (casque de sécurité ; bavette ; ...) ?

- Oui

- Non

7. Comment évalueriez-vous la qualité de l'air dans votre environnement de travail ?

1- Mauvaise ☐

2- Moyen ☐

3- Bonne ☐

8. Trouvez-vous qu'il ya trop de poussière ?

-oui ☐

-non ☐

9. Avez-vous des consultations régulières chez le médecin du travail ?

- Oui ☐

- Non ☐

10. Avez-vous des allergies ?

- Oui ☐

- Non ☐

Si oui asque c'est lié au travail ?

- Oui ☐

- Non ☐

11. Avez-vous la chute de cheveux ?

- Oui ☐

- Non ☐

12. Avez-vous des problèmes respiratoires ?

- Oui ☐

- Non ☐

15. L'éclairage dans votre espace de travail est-il :

- insuffisant ☐

- Adapté ☐

- suffisant ☐

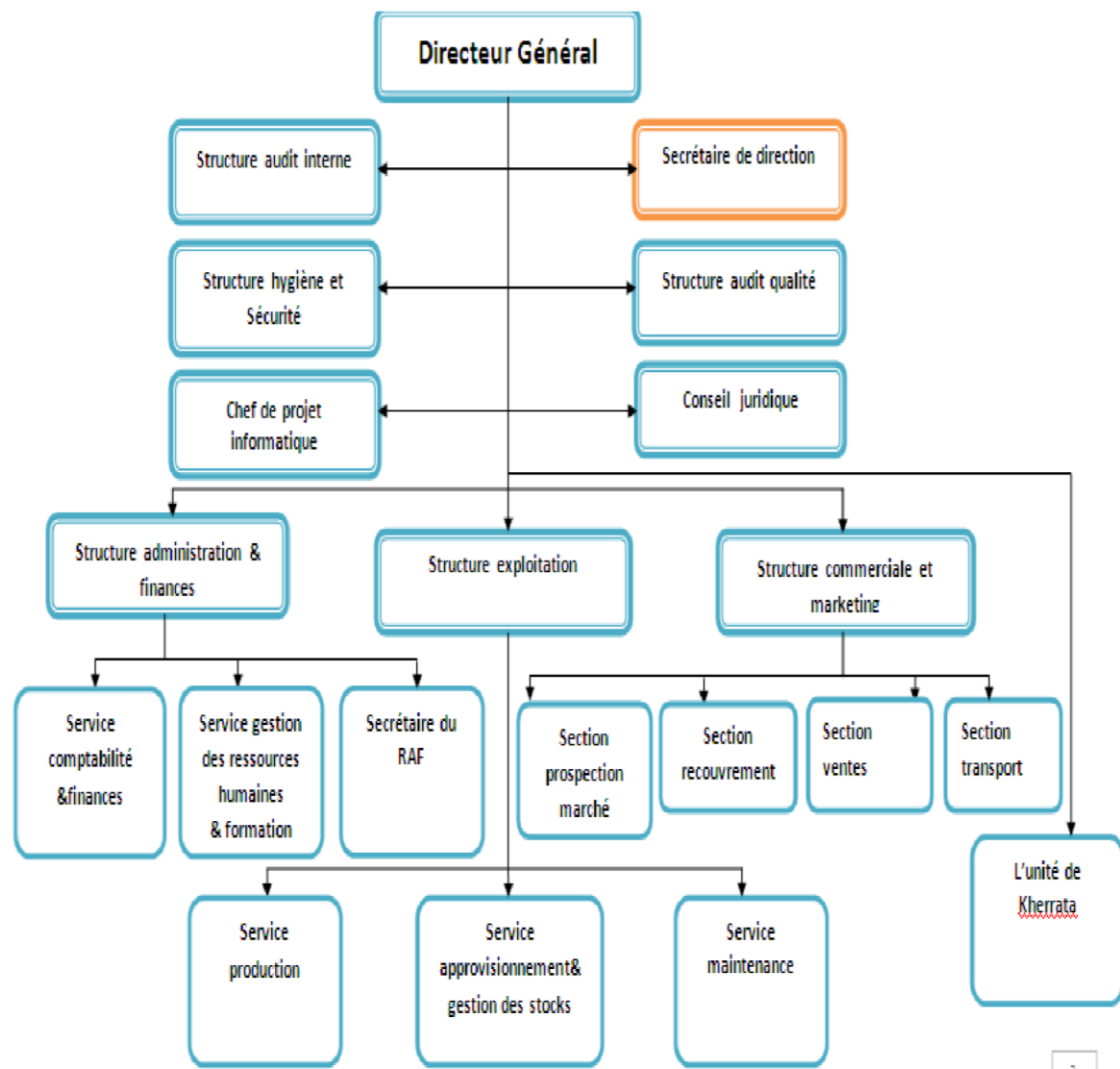
Questionnaire sur la satisfaction au travail

Cochez une seule réponse qui corresponde à votre satisfaction au travail

Dans votre travail actuels, **êtes-vous satisfait par :**

QUESTIONS	Très insatisfait	insatisfait	Ni- satisfaisait, Ni insatisfait	satisfait	Très satisfait
1 De vos possibilités d'avancement					
2 Des conditions de travail					
3 Des possibilités de faire des choses différentes de temps en temps					
4 De votre importance aux yeux des autres					
5 De la manière dont votre supérieure dirige ses employés (Rapports humaines)					
6 De la compétence de votre supérieure dans la prise des décisions (compétences techniques)					
7 Des possibilités de faire des choses qui ne sont pas contraire à votre conscience					
8 De la stabilité de votre emploi					
9 Des possibilités d'aider les gens dans l'entreprise					
10 Des possibilités de dire aux gens ce qu'il faut faire					
11 Des possibilités de faire des choses qui utilisent vos capacités					
12 De la manière dont les règles et les procédures internes de l'entreprise sont mise en application					
13 De votre salaire par rapport à l'importance au travail que vous faites					
14 Des possibilités de prendre des décisions de votre propre initiative					
15 Des possibilités de rester occupé (e) tout le temps au cours de la journée de travail					
16 Des possibilités d'essayer vos propres méthodes pour réaliser le travail					
17 Des possibilités de travailler seul(e) dans votre emploi					
18 De la manière dans vos collègues s'entendent entre eux					
19 Des compliments que vous recevez dans la réalisation d'un bon travail					
20 Du sentiment de d'accomplissement que vous retirez de votre travail.					

L'organigramme de l'entreprise Les Moulins de Soummam (CIC):



Source: service hygiène et sécurité

Résumé :

Les conditions de travail sont un ensemble de ressources à la disposition du personnel pour la réalisation de leur fonction, et ont un rôle primordial dans la satisfaction du personnel. Notre recherche s'est portée sur l'impact des conditions de travail sur la satisfaction des fonctionnaires au sein de l'entreprise Les Moulins de la Soummam de Sidi Aich, notre objectif est d'examiner les questions : - Comment sont les conditions de travail au niveau de l'entreprise Les Moulins de la Soummam ? – Est-ce que les fonctionnaires de l'entreprise Les Moulins de la Soummam sont satisfaits de ces conditions de travail ?