



جامعة بجاية
Tasdawit n Bgayet
Université de Béjaïa

Université Abderrahmane Mira BEJAIA

Faculté des Sciences Humaines et Sociales

Département des Sciences Sociales

Mémoire de Master

En vue de l'obtention du diplôme de Master en Psychologie

Option : Psychologie du Travail et d'organisation et Gestion des Ressources Humaines

Thème

Le bien-être et la sécurité des salariés au travail

Cas pratique : SARL BOISSONS ITHRI

Realisé par :

M^{elle} Takka Lynda

Encadré par :

M^{me} Ait Madjbar Dalila

Année universitaire 2020-2021

Remerciements

Avant tout je remercie le bon Dieu notre créateur de m'avoir donné la force, la volonté et le courage afin d'accomplir ce travail.

*Je tiens particulièrement à remercier mon encadreur Mme **Ait Medjbar Dalila** de m'avoir orienté et soutenu tout au long de ma recherche*

J'adresse mes vifs remerciements à qui m'a été une aide précieuse au sein de l'entreprise OVITALE(SAREL BOISSONS ITHRI), sans oublier l'ensemble du personnel de cet établissement qui a accepté de répondre à mes questions avec gentillesse.

J'adresse mes meilleurs remerciements à mes enseignants qui ont été les piliers de ma formation et de mon niveau actuel.

Ces remerciements n'auraient pas été complets sans un hommage appuyé à mon cercle familial proche Tout d'abord, ma chère maman, qui grâce a son soutien et son amour que J'ai pu aller au bout de ce travail de recherche.

Je tiens aussi à remercier mes chères frères et sœurs pour leur soutien moral et matériel

Mes profonds remerciements à mes deux cousins FARID et KAHINA

Enfin, j'adresse mes plus sincères remerciements à tous mes proches et mes Amis(e) qui m'ont cru.

Lynda

Dédicace

Je dédie ce modeste travail

A la mémoire de mon très cher père que dieu l'accueille dans son vaste paradis, mon père pour lequel j'ai une pensée émue. Même s'il n'est plus de ce monde.

A ma très chère mère qui ma accordé toute sa générosité et son amour.

A mes frères Salem, Ahmed ,Mokhtar et Faycal, ainsi qu'a mes Sœurs :Taous , Nassima et Thanina . J e leur témoigne mon respect profond et beaucoup de reconnaissances pour tout ce qu'ils ont fait pour moi.

Egalement a mes chères amis(e) : Azzedine, Lynda , Cylia et Zinedine.

Lynda

Liste des abréviations

BE : Bien-être

BET : Bien-être au travail

BG : Bien-être générale

CGPME : Confédération Générale des Petites et Moyennes Entreprises

CGPME : Confédération Générale des petites et moyennes générations

EPC : Equipement de protection collectif

EPI : Equipement de protection individuel

INSPQ:Institute national de la santé publique du Québec

L'ANI : Accord nationale interprofessionnel

L'APA : American psychological association

OIT:Organisation international du travail

OMS : Organisation mondiale de la santé

QTV : Qualité de vie

RSE : Responsabilité sociétale des entreprises

SST:Santé et sécurité au travail

TMS : Trouble musculo-squelitique

Liste des tableaux

Tableaux	Page
n°01 : la répartition de l'échantillon étudié selon l'âge	50
n°2 : la répartition de l'échantillon étudié selon le sexe	51
n°3 : la répartition de l'échantillon selon le niveau d'instruction	51
n°4 : la répartition de l'échantillon selon le statut professionnelle	51
n°5 : la répartition de l'échantillon selon l'ancienneté au travail	52
n°6-1 : Résultats concernant l'axe de l'environnement physique de travail.	53
n°6-2 : Résultats concernant l'axe de l'environnement physique de travail.	54
n°7 : Résultats concernant l'axe de l'organisation de travail	55
n°8 : Résultats concernant l'axe de contenu de travail	56
n° 9 : Résultats concernant l'axe de la sécurité au travail la sécurité	59
n°10 : Résultats concernant l'axe de bien-être au travail	61
n°11: Résultats de corrélation de Pearson	62
n°12 : récapitulatif des modèles	63
n°13 : Le test d' ANOVA	64
(14) : présentation du modèle de régression	65

La liste des figures

Figure	Page
Figure n°1 : les 3 axes de la mesure du bien-être selon Warr	22
Figure n°2 : modèle du bien-être de Daniels	23
Figure n°3 : modèle de bien-être et de santé au travail de Danna et Griffin	24
Figure n°4 : modèle de bien-être au travail de Cotton Hart	25

Sommaire

Liste des abréviations

Liste des tableaux

Liste des figures

Introduction ----- 1

Chapitre I : Cadre méthodologique

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

1-2-Les objectifs de la recherche ----- 5

1-3-La problématique ----- 5

1-4-Les hypothèses ----- 7

1-5-Définition des concepts ----- 7

1-6-Les études antérieures ----- 9

1-7- Méthode et techniques utilisées ----- 11

1-8-Le choix de l'échantillon ----- 12

1-9- L'enquête sur le terrain ----- 12

1-10 - Les difficultés rencontrées ----- 13

Partie théorique:

Chapitre II : Le bien-être au travail

2-1-Définition du bien-être au travail----- 15

2-2-Les approches du bien-être au travail ----- 18

2-3-Les modèles du bien être au travail ----- 21

2-4-Les dimensions du bien être au travail ----- 25

2-5-les facteurs du bien être au travail----- 26

2-6- l'importance du bien être au travail ----- 27

2-7-les impacts du bien-être au travail ----- 29

Chapitre III : La sécurité au travail

3-1-La sécurité -----	32
3-2-La sécurité au travail-----	32
3-3- l'évolution de l'obligation de sécurité -----	33
3-4- la culture de sécurité -----	34
3-5- Les déterminants de culture de sécurité-----	34
3-6- la santé et la sécurité -----	46
3-7-les accidents de travail -----	37
3-8-les risques professionnels-----	39
3-9- les maladies professionnelles-----	42

Partie pratique

Chapitre IV : Présentation de l'entreprise

4-1-Présentation de l'entreprise -----	45
4-2- Situation historique et activité -----	45
4- 3- Situation géographique -----	46
4-4- principales directions de l'entreprise -----	46

Chapitre V: Analyse et interprétation des résultats

5-1-Analyse des données -----	50
5-2-Vérification des hypothèses -----	67
5-3- Résultats finaux -----	67
Conclusion -----	68

La liste bibliographique

Annexes

Introduction

Introduction

Pendant longtemps, **le travail** a été considéré par les salariés comme un simple gagne-pain, un moyen de subvenir à ses besoins sans aucune considération relative au **bien-être**.

Aujourd'hui, le travail a pris une place considérable dans la société et les salariés cherchent à s'y sentir bien. Après la famille, le travail est l'une des composantes essentielles de notre identité. Le travail est désormais un vecteur d'**épanouissement** et de réalisation de soi : il donne un sens à notre vie et nous permet de nous sentir utile à la société. La question du bien-être et de la qualité de vie au travail prend donc tout son sens.

Aujourd'hui, la question du **bien-être au travail** ne se pose plus. C'est même devenu un objectif à atteindre pour de nombreux employeurs. Et ce, pour la simple et bonne raison que le bien-être de l'employé sur son lieu de travail est synonyme de productivité et d'efficacité. En réalité, le bien-être au travail se révèle être bénéfique aussi bien pour l'employé que pour l'employeur.

Le bien-être des salariés au travail est un sujet qui intéresse un nombre croissant de chercheurs tant en psychologie qu'en gestion. Longtemps délaissé au profit de concepts « négatifs » comme le stress ou le burnout, il apparaît aujourd'hui comme une source d'amélioration du management. Malgré cet intérêt croissant, ce concept de bien-être reste difficile à définir avec précision.

Pouvoir s'épanouir dans son métier est devenu une préoccupation forte de nombre d'actifs. Selon l'OMS, le bien-être sur les lieux de travail consiste en « un état d'esprit dynamique, caractérisé par une harmonie satisfaisante entre les aptitudes, les besoins et les aspirations du travailleur, d'une part, et les contraintes et les possibilités du milieu de travail, d'autre part.

Se sentir bien au travail passe donc par plusieurs facteurs, parmi : la santé et la sécurité des salariés.

La sécurité, quant à elle, est la science qui permet de gérer les risques aigus pouvant aboutir à la survenue des incidents et des accidents de travail. Les règles de sécurité au travail sont relatives aux mesures individuelles ou collectives de protection contre les accidents de travail.

La sensibilisation des salariés par des moyens de sécurité et d'hygiène au travail est l'un des éléments essentiels pour motiver et encourager l'employé à être performant dans son travail. En effet, le travailleur cherche à trouver son milieu professionnel épanouissant et salubre. Assurer la **sécurité des employés** sur leur lieu de travail est indispensable pour la création d'un environnement propice au bien-être. Pour cela, l'entreprise se doit de mettre en place des mesures qui visent à garantir l'intégrité physique du travailleur.

La sécurité est une préoccupation omniprésente dans la population. La plupart des individus recherchent la sécurité par tous les moyens. L'amélioration de la sécurité en tant qu'objectif explicite peut donc constituer une force mobilisatrice considérable. Il importe donc de développer une approche globale facilitant l'atteinte de cet objectif.

Le premier chapitre de ce mémoire explique le cadre méthodologique de la recherche, on présente les raisons de choix de thème ainsi les objectifs qu'on veut atteindre à travers cette recherche, la problématique et les hypothèses qui en découlent, des études antérieures, ces dernières ont orienté le choix des instruments de mesure, la méthode d'échantillonnage et la méthode de collecte de données

Le deuxième chapitre traite le concept de bien-être au travail présente la définition du bien-être au travail, les approches, les modèles, les dimensions et les facteurs du bien être au travail, la dernière section est consacrée à la présentation de - l'importance du bien être au travail.

Le troisième chapitre portant sur la sécurité au travail, on traite dans ce chapitre, les principes fondamentaux de sécurité au travail, les accidents du travail, les risques et maladies professionnels

L'objet de la deuxième partie de ce mémoire est de présenter la recherche empirique ainsi que les résultats issus de ce travail. deux chapitres empiriques sont présentés, à savoir : dans le quatrième chapitre, on présente l'entreprise ou on a effectué l'étude avec détails : situation historique et géographique, les principales directions de l'entreprise et les activités de l'entreprise.

le cinquième chapitre, les données recueillies sont présentées et analysées, une discussion de résultats est présentée afin de vérifier les hypothèses de recherche et répondre sur les questions de la recherche à la lumière de l'interprétation.

Chapitre I : Cadre Méthodologique

Préambule

La méthodologie constitue un guide et des repères pour tout chercheur scientifique. C'est une boussole pour toute discipline scientifique qui est définie par M. ANGERS Comme étant «un ensemble de méthodes et techniques qui orientent l'élaboration d'une recherche et qui guident la démarche scientifique » (ANGERS M1997,P 85)

1.1. Raisons du choix du thème

- L'importance du sujet « sécurité et bien être » dans tout organisme
- Acquérir des nouvelles connaissances sur la sécurité et le bien-être des salariés au sein du milieu professionnel Algérien
- Avoir de l'expérience dans le travail, notamment dans les entreprises.
- Acquérir des nouvelles informations sur la vie professionnelle.
- Mettre en pratique les connaissances et les acquis théoriques
- Vérifier si l'entreprise algérienne notamment l'entreprise OVITAL s'intéresse au bien- être et à la sécurité de ses salariées

1.2. Les objectifs de la recherche

- Répondre aux exigences pédagogiques (la réalisation du mémoire est une obligation pour l'obtention du diplôme).
- Connaitre la réalité du bien-être au travail et la sécurité des salariés au sein de l'entreprise OVITALE
- Connaitre l'opinion des travailleurs sur les mesures de sécurité fournies par leur entreprise

1.3. Problématique :

La notion du bien-être au travail est un concept englobant, déporté au plus large que les notions de santé physique et mentale au travail en particulier, le concept de bien être réfère non seulement à l'absence de pathologies, ou de maladies, handicaps physique et mentaux, mais aussi à un sentiment plus général de satisfaction et d'épanouissement dans la vie professionnelle et extra professionnelle. Inrs 2018

De point de vue général, le bien-être au travail est l'un des sujets majeurs et récents, qui commence à prendre une place importante dans les travaux des chercheurs, dans ces dernières

années vu son rôle primordial, que joue sur le fonctionnement de l'entreprise et sur le bien-être des salariés, ce qui est expliqué par l'importance et les moyens que des entreprises, donnent et offrent pour créer et avoir des services, stimulant le bien-être au travail au sein de chaque entreprise. (DELODDE Nathalie et les autres 2001 P.05.)

Le bien-être au travail se rattache à tous les aspects de la vie au travail, de la qualité et la sécurité de l'environnement de travail, le climat au travail, et l'organisation du travail.

Selon l'APA (American Psychological Association), « le bien-être au travail est le résultat de six facteurs : l'équilibre de vie privée - vie professionnelle, l'implication des salariés, la santé et la sécurité, la reconnaissance des employés et le développement des employés, reliés tous ensemble par la communication ». <https://tel.archives-ouvertes.fr/tel-02461337/document>

Le bien-être au travail couvre tous les aspects relatifs aux circonstances, aux conditions et à l'environnement dans lesquels les personnes exécutent leur travail. Citons la sécurité au travail (prévention et protection contre les accidents de travail, l'incendie, l'explosion), la protection de la santé du travailleur, la charge psychosociale occasionnée par le travail (stress, harcèlement, satisfaction professionnelle,), l'ergonomie (adaptation des équipements de travail et du poste de travail aux possibilités du travailleur), l'hygiène au travail (aération, Éclairage, température, substances toxiques,) et l'embellissement du lieu de travail (sanitaires, réfectoire...)

<https://www.feb.be/domaines-daction/securite--bien-etre-au-travail/Overview/>

La sécurité est un état où les dangers, et les conditions pouvant provoquer des dommages d'ordre physique, psychologique ou matériel. Ces éléments sont contrôlés de manière à préserver la santé et le bien-être des individus et de la communauté. C'est une ressource indispensable à la vie quotidienne qui permet à l'individu et à la communauté de réaliser ses aspirations.

Cette définition traduit bien le fait que la sécurité est plus que l'absence d'événements violents ou de traumatismes. La sécurité doit entraîner une sensation de bien-être nécessaire à l'épanouissement de tout individu ou communauté.

https://www.inspq.qc.ca/pdf/publications/149_SecuritePromotion.pdf

L'importance de la sécurité pour l'individu en général et pour celui en situation de travail en particulier, oblige chaque employeur selon le code de travail d'assurer sa protection et prendre les mesures nécessaires pour la garantir.

Toute situation de travail engendre des risques, plus ou moins prononcés, pour l'employé au sein de l'entreprise, Pour cela, la sécurité en entreprise est devenue, avec la prise de conscience face aux risques, un domaine inévitable.

Notre problématique s'articule particulièrement autour des questions suivantes :

- 1- Comment peut-on assurer le bien-être au travail ?
- 2- Quelle est l'importance de la sécurité au travail dans l'assurance de bien-être au travail ?

1.4. Hypothèses

L'hypothèse est une proposition qui anticipe une relation entre deux termes qui, selon le cas, peuvent être des concepts ou des phénomènes. Une hypothèse est donc une proposition provisoire, une présomption, qui demande à être vérifiée (QUIVY Raymond, 1995.p135)

- 1- Les facteurs de climat organisationnel tel que : l'environnement physique, le contenu de travail, l'organisation de travail et la sécurité au travail affectent le bien-être au travail.
- 2- La sécurité au travail est l'un des facteurs les plus importants dans l'assurance de bien être des salariés

1.5. Définition des concepts

-Le travail

Est une activité humaine plus au moins pénible, source d'efforts et de satisfaction, ordonnées à la production des choses utiles. Notion essentielle du marxisme : principe de transformation de l'homme et de la nature.

-L'entreprise

Est un groupement humain, ordonné rationnellement, en vue d'objectifs déterminés, caractérisés par la division du travail, du pouvoir, des responsabilités, des réseaux de communication planifiés, un contrôle de l'ensemble, pour ne pas dériver des objectifs prévus, maintenir et améliorer l'efficacité et la survie de l'entreprise, ce groupement est susceptible d'évoluer dans le cadre d'une structure formelle et les interventions moins visibles de relations formelles (DOLON et AUTRES, 1996.P 223.)

-Le bien-être

Le **bien-être**, qu'il soit physique ou psychique, peut être défini comme un état agréable mais transitoire, procuré par la satisfaction des besoins du corps et par la tranquillité de l'esprit.<https://www.dictionnaire-medical.fr/>

-Le bien-être au travail

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

-La sécurité

Psychologiquement : elle désigne un besoin qui, satisfait, provoque un sentiment particulier de quiétude. Ce besoin est fondamental, mais les moyens de le satisfaire diffèrent suivant les individus, les situations, les époques et les cultures. Ce sentiment découle de la certitude qu'éprouve l'individu qu'aucune menace ne pèse sur ce à quoi il tient (Grawitz Madeline,2000. P370)

-La sécurité au travail La sécurité au travail est la discipline qui a pour objet de prévenir les accidents du travail, cela implique des interactions entre les installations techniques et les travailleurs. La sécurité au travail fait partie intégrante du bien-être au travailhttps://www.belgium.be/fr/emploi/sante_et_bien-etre/securete_au_travail

La sécurité est l'état de ce qui inspire confiance, l'absence de risque accident. Elle présente une condition primordiale pour les salariés car elle vise essentiellement la préservation de leur santé et sécurité au travail. Et cela s'effectue sur la base de l'ensemble des dispositions et des règles nécessaires (MOUTON Jean-Pierre.2006. p8)

1.6. Les études antérieures

On présente dans cette section les études qui ont été portées sur le bien-être et la sécurité au travail

1.6.1. Etude de Abraham MASLOW

Selon la théorie des besoins de **Maslow**, tout comme la satisfaction des besoins physiologiques, la sécurité est considérée comme un des besoins fondamentaux de l'être humain (Maslow, 1968). La sécurité peut être par conséquent considérée comme un préalable au maintien et à l'amélioration de la santé et du bien-être de la population.

L'état de santé et de bien-être d'une population est surtout déterminé par les conditions de l'environnement ou les comportements. Souvent l'effet des déterminants comportementaux et environnementaux sur la santé et le bien-être est fonction du niveau de sécurité atteint. www.SecuritePromotion.pdf

Abraham Maslow a classé les besoins humains en cinq catégories distinctes et hiérarchisées selon une structure pyramidale allant des besoins de base qui s'identifient aux besoins les plus descriptifs de l'homme : les premiers besoins sont organiques (le besoin de manger, de boire...) puis il concerne la sécurité puis l'estime de soi et enfin la réalisation de soi. Alors **Maslow** a classé le besoin de la sécurité dans la pyramide des besoins dans la deuxième phase. Une fois que les besoins physiologiques ne constituent plus de préoccupations primaires, les besoins de la sécurité émergent, le besoin d'être protégé contre les dangers et les menaces aussi émerge. Donc ils ne peuvent être satisfaits dans l'organisation que par la sécurité de l'emploi, de régime d'assurances et de retraites adéquates et selon M GREGOR « l'adoption de mesure arbitraire de la part de la direction.

L'application de la décision qui comporte la sécurité de l'emploi. La pratique du favoritisme et de discrimination sont atteints des facteurs qui motivent les employés à adopter des comportements destinés leurs besoins de sécurité »(LAUCHE Claude.2002. p70.)

1.6.2. Etude de Danna et Griffin

Selon ces auteurs, il y a un chevauchement clair entre les satisfactions non reliées au travail et le bien-être au travail. De ce fait, le fait d'être satisfait dans d'autres domaines influence notre bien-être au travail. Le modèle de Danna et Griffin (1999) établit aussi les relations qu'ont le bien-être et la santé avec leurs antécédents et leurs conséquences lorsque ceux-ci sont pathologiques ou sains. Bien que l'authenticité ne figure pas parmi les antécédents énoncés, il est plausible de penser qu'elle pourrait être incluse dans les variables liées à la personnalité antécédentes au bien-être(DannaetGriffin,1999).

Ce modèle a l'avantage des intéresser directement au bien-être en milieu de travail. En revanche, il n'inclut aucune mesure. Des mesures d'indices de bien-être au travail s'avèrent nécessaires pour étudier le phénomène de façon empirique.

1.6.3. Etude de Cowen

Selon Cowen (1994), le bien -être devrait comporter des composantes claires aux plans comportementaux, psychologique et physiologique qui pourrait servir à le définir, non pas par l'absence de manifestations négatives, mais par la seule présence de manifestation positive, qui consiste a créés de bonnes relations interpersonnels et de bonnes relations d'attachements.

Quant aux conclusions des travaux de **Ryff**, qui montrent que le bien-être peut être conceptualisé par les termes d'acceptations de soi, de relations avec les autres, d'autonomie et de contrôle de son environnement, à savoir que psychologiquement parlant, le terme du bien-être est employé de manière interchangeable pour englober les émotions positives et négatives (SalimaHarrami 2020.p.147) .

1.7. Méthode et la technique utilisées

1.7.1. La méthode utilisée dans la recherche

Pour effectuer une recherche, le chercheur doit utiliser une méthode bien déterminée et précise qui soit adéquate au sujet traité.

Avant d'aborder la méthode utilisées dans la collecte des données, nous nous appuyons sur la définition donnée par **M.GRAWITZ** qui affirme que « la méthode est l'ensemble des opérations intellectuelles par lesquelles une discipline cherche à atteindre les vérités qu'elle poursuit, les démontre et les vérifie ». (M.grawitz..1986.p165)

Selon Raymond Boudon la méthode quantitative est : « celle qui permet de recueillir sur un ensemble d'individus des informations comparable d'un élément à un autre (Raymond Boudon 1969, P31.)

La méthode quantitative consiste à classer en catégories les diverses positions ou attitudes que reflètent les réponses pour permettre une interprétation quantifiée des résultats. (M.grawitz.1986.p654)

1.7.2 La technique utilisée

Les techniques de recherche sont des moyens qui permettent d'aller recueillir des données dans la réalité et répondre à la question par qu'elles moyens. Elle se situe au niveau des faits ou des étapes pratiques (AKTOUF Omar.1987 .p102)

Le principe moyen d'investigation ou technique propre aux sciences sociales sont divers, dans notre recherche, nous avons utilisé une technique qui est un questionnaire.

Le questionnaire est une technique directe d'investigation scientifique utilisée auprès d'individu, qui permet de les interroger de façon directive et de faire un prélèvement quantitatif en vue de trouver des relations mathématiques et de faire des comparaisons chiffrées (Angers Maurice, 1997, p58.)

En ce qui concerne la technique, nous pouvons dire qu'en termes de stratégie de recherche, nous sommes devant une technique quantitative. De ce fait nous avons

construit une enquête par questionnaire qui est appliqué à un échantillon qui constitue les salariés de OVITALE.

Ce qui nous a permis d'élaborer avec plus de rigueur les questionnaires. Notre questionnaire est évidemment en relation avec la problématique théorique, le modèle théorique d'analyse et donc, avec les hypothèses théoriques. Ainsi notre objectif est d'obtenir des données chiffrées.

1.8. Le choix de l'échantillon

Selon Zagre Ambroise : « L'échantillonnage est l'ensemble des procédés visant à la sélection d'une fraction de la population telle qu'elle puisse être considérée comme représentative de la population totale de référence. C'est donc une procédure par laquelle un petit nombre d'unités d'analyse est sélectionné pour étude dans le but de généraliser les résultats à la population mère, appelé l'univers » (Ambroise ZAGRE 2013 p, 73)

Notre population d'étude touche les catégories professionnelles de l'entreprise OVIATLE, qui compose d'une population mère de 108 salariés. Le choix de l'échantillon est fait d'une manière probabiliste type aléatoire simple. Dans ce type d'échantillon, chaque individu de la population ciblée doit avoir une chance égale de faire partie de l'échantillon tiré.

Nous avons distribué 70 questionnaires sur un effectif de 108 salariés et nous avons récupéré 40 et c'est à partir de cet échantillon que nous allons mener notre étude sur le terrain.

1.9. L'enquête sur le terrain

L'enquête sur le terrain L'enquête sur le terrain offre la possibilité de vivre directement le phénomène étudié, en vue de confirmer ou d'infirmer les hypothèses posées dans la problématique de recherche.

Dans notre enquête, nous avons pris en considération les éléments suivants

➤ **Le lieu de l'enquête :**

Le lieu de l'enquête est bien l'entreprise privé SARL ITHRI BOISSONS OVITALE laquelle nous avons déjà présenté dans le premier chapitre de la partie pratique

➤ **Le temps de l'enquête :**

Nous avons entamé notre enquête sur le terrain par une pré-enquête d'une durée d'un mois sur le lieu de l'étude où nous avons fait le tour à l'intérieurs de l'entreprise et visiter les différents unités et services avec l'aide du responsable RH dans le service GRH où nous avons effectués des questionnaires avec les différents responsables et ouvriers.

➤ **La population enquêtée :**

La population étudiée dans notre recherche n'est pas d'une seule catégorie socioprofessionnelle ou d'un seul sexe, mais elle porte sur l'ensemble des travailleurs de l'entreprise OVITALE qui travail au sein de l'entreprise SARL ITHRI BOISSBON

1.10. Les difficultés rencontrées

Toute recherche scientifique sur le terrain présente des difficultés qu'il faut surmonter pour pouvoir continuer.

Comme dans toute œuvre humaine, des difficultés ont été rencontrées à plusieurs étapes de cette étude et dont les plus importantes sont liées :au choix du thème, à la collecte des données et à la rédaction du mémoire

➤ **Choix du thème**

Le mémoire est une réflexion sur un sujet précis et actuel. Il doit répondre à une difficulté que rencontrent sur le terrain

Le thème doit être circonscrit dans le temps et dans l'espace, réalisable, pertinent et surtout présenter un intérêt pour l'étudiant et l'entreprise la récupération des

fichiers n'a pas été possible. Toutefois, les solutions alternatives ont été trouvées pour avoir les informations nécessaires.

➤ **Rédaction du mémoire**

Il n'est pas sans savoir pour tout le monde que la disponibilité de temps matériel est nécessaire et indispensable pour la conduite d'une étude.

En dehors de toutes ces difficultés, la volonté et la persévérance ont permis de faire aboutir tant bien que mal cette étude dans le délai et les résultats auxquels nous avons abouti sont significatifs.

Chapitre II : le bien-être au travail

Préambule

Le bien-être au travail est l'un des sujets majeurs et récents, qui commence à prendre une place importante dans les travaux des chercheurs, dans ce chapitre je vais présenter tout d'abord, la définition ou encore les différentes définitions données au bien-être, puis les principales, les approches, modèles, dimensions, facteurs et importance du bien-être au travail.

2.1. Définition du bien-être

Plusieurs définitions ont été données au bien-être, il regroupe plusieurs notions à la fois ; la sécurité du travail, la protection de la santé du travailleur au travail, la charge psychosociale occasionnée par le travail, l'ergonomie, l'embellissement des lieux de travail, l'hygiène au travail et les mesures prises par l'entreprise en matière d'environnement etc.

La santé psychologique est définie par l'OMS en 1964 comme « un état de bien-être total physique, social et mental de la personne. Ce n'est pas la simple absence de maladie ou d'infirmité »

Le bien-être de l'individu est celui qui s'émane dans le bien-être physique, mental et social autrement dit la promotion du bien-être ; mais ce bien-être peut être affecté par les tâches de travail lorsque elles sont contraignantes et incompatibles à l'individu, elles peuvent au fil du temps conduire à des problèmes de santé. Née aux Etats-Unis en 1985, la psychologie de la santé étudie « les facteurs comportementaux et psychosociaux ayant un impact sur la santé » (Bruchon-Schweitzer, année 1998, p 13.)

2.1.1. Définition du bien-être au travail

Ce que l'on nomme " bien-être au travail " correspond à l'ensemble des facteurs plus ou moins identifiables susceptibles d'influer sur la qualité de vie des employés sur le lieu de travail. La sécurité et l'hygiène des locaux, la protection de la santé des salariés, l'impact physique ou psychosocial des tâches effectuées, l'ergonomie de l'espace de travail, etc. Il existe en outre une définition officielle fournie par l'Organisation Mondiale de la Santé (OMS) qui considère le bien-être au travail

comme " un état d'esprit caractérisé par une harmonie satisfaisante entre d'un côté les aptitudes, les besoins et les aspirations du travailleur et de l'autre les contraintes Et les possibilités du milieu de travail ".

<https://www.chefdentreprise.com/Definitions-Glossaire/Bien-etre-au-travail-245186.htm>

Le bien-être au travail aujourd'hui, se définit comme l'ensemble des facteurs concernant les conditions dans lesquelles un travail est effectué. Tout employeur a l'obligation légale de garantir et promouvoir le bien-être de son personnel là où il exerce son métier. Il doit veiller à optimiser ses conditions de travail, assurer sa sécurité, veiller à sa bonne santé, combattre les risques d'accidents.

La notion de bien-être au travail regroupe : la sécurité au travail, la protection de la santé du travailleur, la charge psychosociale occasionnée par le travail (stress), l'hygiène du lieu de travail, le travail (stress), l'ergonomie, l'embellissement des lieux de travail, et les mesures prises par l'entreprise matière d'environnement.

Le concept de bien-être est aujourd'hui un moyen de dépasser certaines difficultés au travail caractérisé par une recherche constante d'amélioration de la productivité et avec de plus en plus exigences vis-à-vis des salariés.

<http://www.jean.heutte.free.fr/spip.php?article138>

1.3. Les concepts liés aux bien être

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

1.3.1.La qualité de vie

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

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

1.3.2. Le bonheur

Il s'agit d'un état transitoire, susceptible de changer à court terme. Il se rapporte à la sphère des sentiments. Il est donc particulièrement sensible à leur variation et aux changements de l'humeur. Brickman, Coates et Janoff-Bulmann (1978) ont ainsi montré que le bonheur est relatif, qu'il dépend moins de l'environnement que de la manière dont les stimuli sont vécus à un moment précis. (Voyer P et Boyer 2001p. 274-296)

Ainsi, les deux principales différences entre le bonheur et le bien-être sont d'une part le caractère transitoire du bonheur, qu'on ne retrouve pas dans le bien-être puisqu'il est stable comme la qualité de vie. (Voyer et Boyer, 2001) et d'autre part la dépendance du bonheur à l'humeur contrairement au bien-être qui est un sentiment plus profond et donc peu influençable par l'humeur.(Nathalie Bernard 2019 p.)

1.3.3. La satisfaction dans la vie

Il existe de nombreuses confusions entre la satisfaction et le bien-être. La différence entre les deux concepts est difficile à établir. Au sein même de la littérature scientifique, les deux termes sont employés de manière interchangeable. La satisfaction et le bien-être sont pourtant bien distincts. Cependant, très peu d'études se sont intéressées à leur différence conceptuelle.

La principale caractéristique de la satisfaction est l'atteinte, pour un individu, d'une grande part de ses désirs et la réalisation de ses objectifs.L'atteinte des désirs va distinguer la satisfaction du bien-être.

2.2. Les approche du bien-être au travail

2.2.1. L'approche hédonique

Les récentes études du bien-être selon l'approche hédonique ont commencé dans les années 50, dans le cadre de travaux sur la mesure de la qualité de vie de manière objective.

Dans les années 80, le terme « bien-être subjectif » était facilement remplacé par le terme « bonheur » qui s'est par la suite généralisé, notamment grâce à Diener.

Selon cette approche, le bien-être est décrit comme le plaisir, la satisfaction et/ou le bonheur subjectif, où la recherche de ce dernier serait le moteur de chaque individu. Les partisans de cette approche considèrent ainsi que le bien-être est caractérisé par la prévalence des émotions positives par rapport aux émotions négatives, et de la satisfaction dans la vie.

Ces composantes sont plus ou moins indépendantes. En effet, la présence d'affects positifs n'indique pas une absence d'affects négatifs et vice-versa. De plus, avoir une satisfaction par rapport à sa vie ne signifie pas automatiquement un équilibre des émotions. Enfin, Diener et d'autres psychologues hédonistes présument que ressentir un grand bien-être subjectif émane lorsque l'individu a atteint ses buts ; c'est ce qui provoque en lui un sentiment de satisfaction et de bonheur. Certains auteurs ont une approche plus complexe du bien-être suggère en effet que la recherche devrait davantage clarifier les composantes du bien-être, telles que comportementales, psychologiques et physiologiques. Le bien-être n'est pas seulement une absence de psychopathologie, mais le résultat d'un fonctionnement optimal issu de la présence de manifestations positives. D'après l'auteur, le bien-être est accessible à tous. Il comporte des éléments variés : manger, dormir, avoir des relations interpersonnelles, avoir un certain contrôle de sa vie, avoir une existence satisfaisante ainsi qu'une bonne santé physique. En d'autres termes, le bien-être serait le résultat de différents processus, comme : créer de bonnes relations d'attachement ; acquérir des habiletés appropriées à son âge dans le domaine de la cognition, des relations interpersonnelles et de l'adaptation ; vivre dans des milieux qui favorisent le bien-être et le sentiment d'une certaine maîtrise sur sa vie.

Enfin, les conceptualisations du bien-être et sa mesure ont été établis selon la tradition hédonique, que ce soit dans un contexte général ou de travail. L'hédonisme fait en effet référence au principe de recherche de plaisir et d'évitement de la douleur et de la souffrance.

Le bien-être hédonique est souvent étudié et mesuré en tant que bien-être subjectif, qui est une évaluation subjective générale de la vie. Il comprend trois dimensions : la satisfaction, les affects positifs et un faible niveau d'affects négatifs. Il existe cependant quelques critiques à l'égard de cette approche, et notamment trois principales limites de cette approche :

- La pauvreté du cadre théorique pour expliquer le bien-être.
- La négligence de certains aspects essentiels de l'être humain, comme l'aspect eudémonique.
- La remise en cause de la distinction entre la composante affective et la composante cognitive du bien-être. Selon les tenants de cette approche, il est en effet difficile d'évaluer son propre niveau de satisfaction sans prendre en compte ses émotions, et vice-versa.

Selon la psychologie de la personnalité, le bien-être psychologique est défini comme étant l'acquisition de plaisir et de bonheur. Longtemps soutenue par les psychologues et les philosophes, cette définition n'a pourtant été adoptée que depuis peu par la psychologie hédoniste .

2.2.2. L'approche eudémonique

Le bien-être eudémonique, aussi appelé bien-être psychologique, est apparu vers la fin des années 80. Le concept, tel que défini selon l'approche eudémonique, a été influencé par la psychologie et par la philosophie.

La vision dite eudémoniste du bien-être vient de la hiérarchisation des besoins de Maslow (1968). Selon cet auteur, l'individu est actualisé lorsque celui-ci parvient à satisfaire ses besoins selon un ordre déterminé, partant des besoins physiologiques de bases aux besoins de s'accomplir. Le bien-être représente ainsi le sentiment d'engagement de l'individu dans les différents défis existentiels rencontrés au cours de sa vie et de son développement, et apparaît lorsque l'être humain donne un sens à

sa vie. En d'autres termes, il est le niveau de plein fonctionnement de l'individu. D'après les partisans de cette approche, le bien-être psychologique est le fait d'être plus ou moins en accord avec son daimon, son « vrai soi » ou plein potentiel. Cet état de bien-être ne peut être possible que si l'individu arrive à saisir les occasions de se développer et sentir qu'il est capable de relever ces défis. Définit cet état comme la réalisation de soi ou le fonctionnement psychologique optimal, à la différence du bonheur dont le but ultime n'est pas forcément la réalisation de soi. Dans le même registre, Ryff et Singer (1998) partagent la même idée selon laquelle le concept du bien-être outrepassé les conceptions du bonheur et de l'hédonisme. Ces derniers, influencés par les théories de Rogers, Jung, Allport, Neugarten, Buhler, Erikson, Birren, Jahoda et Maslow, indiquent que le bien-être psychologique comporte six dimensions :

- Le contrôle de son environnement.
- Les relations positives.
- L'autonomie.
- La croissance personnelle
- L'acceptation de soi
- Le sens à la vie.

Aussi, ils ajoutent que le bonheur peut se manifester de manière occasionnelle comme conséquence secondaire de ces dimensions, sans pour autant être à l'origine du bien-être psychologique. Un instrument valide et largement utilisé a permis de mettre en exergue la constance de ces variables tout au long de la vie.

Cette approche suscite cependant quelques critiques de la part des hédonistes. La première correspond au fait de se baser sur l'appréciation d'expert quant à la définition d'une bonne existence humaine qui ne laisse aucune place à l'expression des individus sur le sujet. En d'autres termes, l'eudémonisme s'appuie uniquement sur la théorie.

Quant à la conceptualisation du bien-être psychologique La deuxième critique porte sur l'universalité des composantes eudémoniques de cette approche. Établies par des chercheurs occidentaux, elles ne peuvent faire l'unanimité, puisque les différentes dimensions évoluent selon les cultures et les événements de la vie. Enfin, la

troisième correspond à la remise en question des caractéristiques du modèle eudémonique dominant de Ryff de cette approche. Cette dernière critique soulignant l'importance d'intégrer d'autres thèmes de la conceptualisation du bien-être (JamilaAbaidi,2015, p38/39).

2.3. Les modèles du bien-être au travail

Depuis la littérature scientifique, nous pouvons rapporter plusieurs modèles qui conceptualisent le bien-être au travail, dont certains se rapportent finalement plus à la santé psychologique au travail que, strictement, au bien-être au travail et sont à la fois composés du bien-être mais aussi du mal-être. Certains modèles sont spécifiquement développés sur la sphère du travail. D'autres, en revanche, sont un prolongement du bien-être en général adaptable à la sphère du travail.

2.3.1. Le modèle de bien-être au travail de Warr (1990)

Ce modèle comprend trois axes : heureux-mécontent, content-inquiet, enthousiaste-déprimé. Ce modèle de forme elliptique, composé de 18 items, est conçu pour s'appliquer aussi bien au bien-être en général qu'au bien-être au travail.

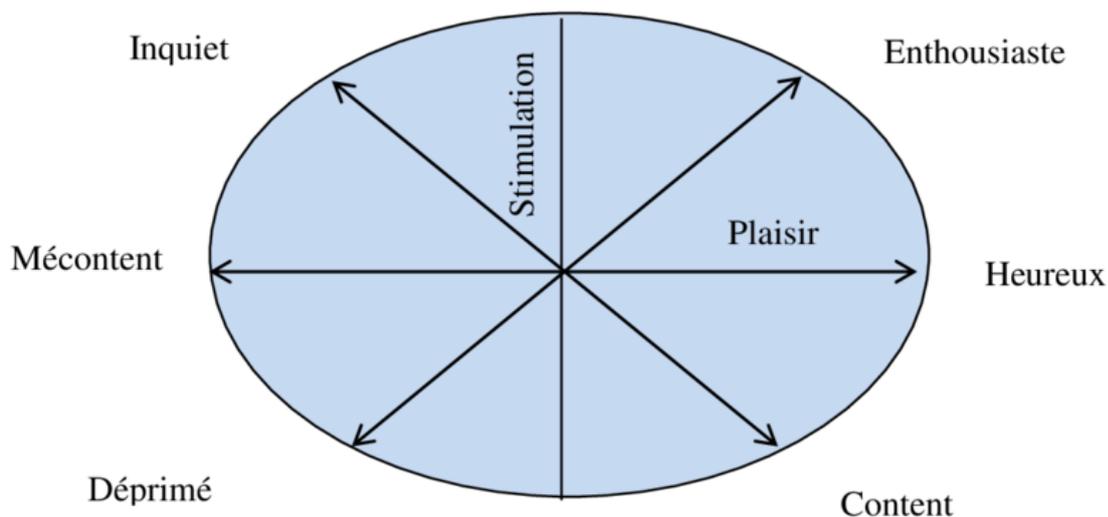


FIGURE 1 : LES TROIS AXES DE LA MESURE DU BIEN-ÊTRE SELON WARR (1990)

Ce modèle est conçu pour s'appliquer aussi bien au bien-être en général qu'au bien-être au travail. La forme elliptique de ce modèle signifie que l'axe heureux-mécontent correspond à celui d'un plaisir plus important que celui des deux autres axes. De plus, en fonction de l'étude réalisée, la position des axes 2 et 3 peut varier pour être plus ou moins proche de l'axe 1.

2.3.2 Le modèle de Daniels (2000)

Le modèle reprend, dans la continuité des travaux de Warr (1990), deux des trois axes de Warr (2000) et ajoute trois nouveaux axes pour obtenir finalement les cinq couples suivants : anxiété-confort, dépression-plaisir, ennui-enthousiasme, fatigue-vigueur, colère placidité. L'outil de mesure du bien-être qui en découle est identique à celui de Warr hormis le nombre d'adjectifs qui passe de 18 à 30. (Bien-être au travail et performance de l'entreprise : une analyse par les paradoxes Nathalie Bernard)

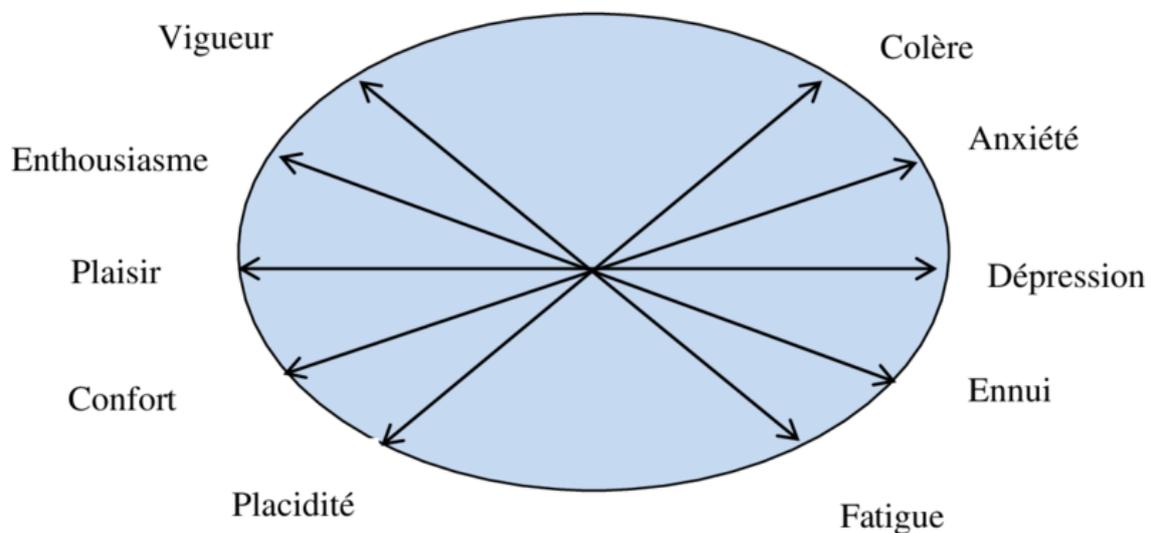


FIGURE 2 : MODÈLE DU BIEN-ÊTRE DE DANIELS (2000)

2.3.3 Le modèle de Danna et Griffin (1999)

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

- Les différentes satisfactions de la vie dont jouissent les individus (satisfaction ou non de sa vie sociale, sa vie de famille, sa vie spirituelle, ses loisirs, etc.)
- Les différentes satisfactions au travail comme la satisfaction ou non liée à la paie, les opportunités de promotion, le travail en lui-même, ses collègues, etc.
- La santé en général. La santé est ici considérée comme étant une sous-composante du bien-être, et comprend ainsi la combinaison des indicateurs des affects mentaux et psychologiques et de la frustration, de l'anxiété et des indicateurs physiques et physiologiques comme la pression artérielle, les maladies cardiaques et de la santé physique générale. Tout comme celui de Cotton et Hart (2003), ce modèle décrit davantage la qualité de vie que le bien-être, et inclut les expériences de la vie en générale. Ce dernier point suggère que l'approche de Danna et Griffin (1999) se détache du concept de bien-être au travail (Nathalie Bernard, 2019, 2015, p56/57)

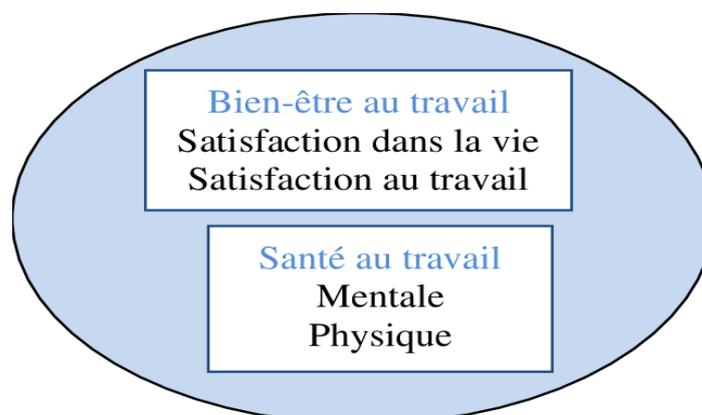


FIGURE 3 : MODÈLE DE BIEN-ÊTRE ET DE SANTÉ AU TRAVAIL DE DANNA ET GRIFFIN (1999)

2.3.4. Le modèle de Cotton et Hart (2003)

Ces deux chercheurs considèrent que le bien-être au travail est constitué de satisfaction au travail, de moral (individuel et collectif) et de détresse (individuelle et collective). Leurs travaux s'appuient, tout comme Danna et Griffin, sur la santé psychologique au travail et le bien-être et le mal-être sont deux notions liées indissociables.

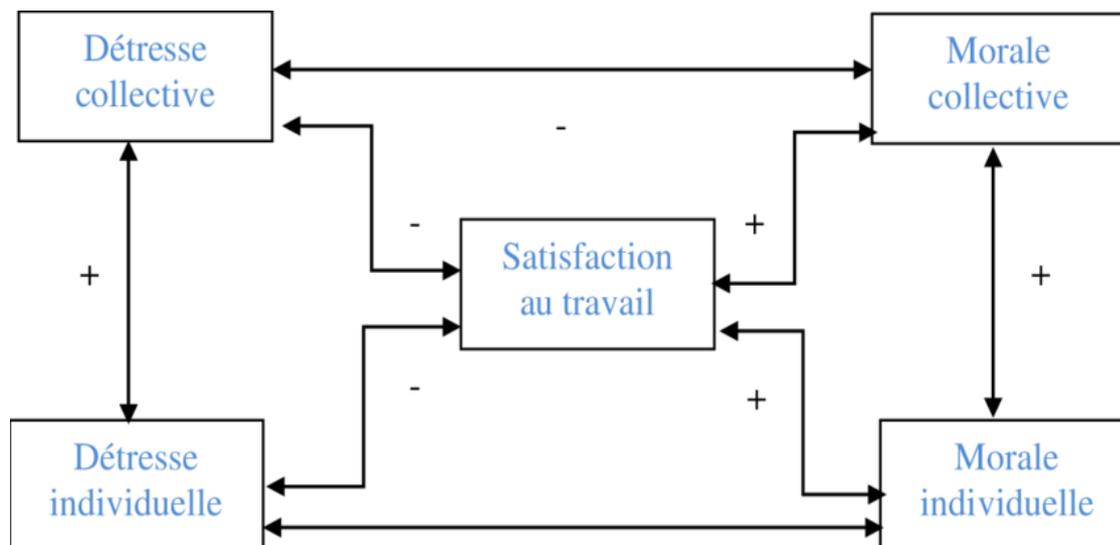


FIGURE 4 : MODÈLE DE BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL DE COTTON ET HART (2003)

2.3.5. Le modèle de bien-être psychologique au travail de Dagenais-Desmarais (2010)

Le modèle est basé sur deux axes :

Le premier axe, la « **sphère de référence** », se réfère à l'expérience positive vécue par l'individu au travail et est composée de trois sphères

- 1- *la sphère individuelle* représente l'état positif d'un salarié par rapport à lui-même,
- 2- *la sphère relationnelle* reflète l'état positif d'un salarié par rapport à l'interaction sociale qu'il éprouve dans son travail,
- 3- *la sphère organisationnelle* renvoie à l'interaction entre le salarié et son organisation).

Le deuxième axe est la « **directionnalité** » qui représente le mécanisme par lequel le salarié élabore son expérience positive et qui se réalise de deux manières opposées :

1-*le travail projectif*, décrit la construction de l'expérience positive du salarié par l'extériorisation vers un objet donné.

2- *le travail interjectif*, décrit par l'intériorisation de l'objet.

2.4. Les dimensions du bien-être au travail

2.4.1 Le bien-être vital

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

2.4.2. Le bien-être existentiel

Cette dimension centrale renvoie à ce que Maslow nommait le besoin de réalisation ou d'accomplissement c'est-à-dire les diverses aspirations personnelles et professionnelles vers lesquels tendent les individus à savoir l'épanouissement professionnel, la recherche d'un équilibre de vie et de sens dans le travail. (MASLOW, A.H, 2008 P40)

2.4.3. Le bien-être social-relationnel

C'est-à-dire le « bien vivre ensemble », la qualité des relations interpersonnelles entre collègues, la reconnaissance du manager sur le travail des salariés, etc. Cette dimension inclut aussi le soutien et le partage social avec les moments de réunion pour annoncer des bonnes ou des mauvaises nouvelles

2.4.4. Le bien-être organisationnel

Il recouvre la situation de l'entreprise sur son marché, mais également la situation de l'individu dans sa carrière avec des outils qui lui permettent de savoir où il en est : fiche de poste, entretien d'évaluation, ses missions, ses horaires... La jeune génération est d'ailleurs organisation très pyramidale. <https://www.helloworkplace.fr/le-bien-etre-au-travail-ameliore-lefficacite-economique-des-entreprises.> consulter le 20/04/2021

2.4.5. Le bien-être matériel

La dimension « matérielle » recouvre le bien-être dans ses aspects utilitaires, pragmatiques et ergonomiques à travers la notion de confort.

Le confort physique (ergonomie du poste, confort d'ambiance, absence de pénibilité...) mais aussi, le confort psychologique en termes de charge mentale, de confort d'interaction avec son poste de travail et/ou avec le produit de son travail ou encore ce que Helander nomme l'hedonomics, c'est-à-dire le sentiment de plaisir que suscite l'esthétique de son environnement de travail (décoration, architecture des lieux, design...).(Julhiet Bernard, 2010,P.4.)

2.5. Les facteurs du bien-être au travail

Plusieurs facteurs peuvent avoir un impact sur le bien-être. Avant le salaire, un des facteurs les plus souvent cités par les salariés est l'intérêt porté au travail. Les salariés cherchent à donner un sens à leur travail et à s'épanouir professionnellement grâce à des missions stimulantes.

2.5.1. Le sentiment d'appartenance à une entreprise ou une organisation

Le sentiment d'appartenance à une entreprise ou une organisation est également primordial. Pour se sentir épanouis au travail, les salariés ont besoin de savoir qu'ils sont utiles à leur entreprise, qu'ils apportent leur pierre à l'édifice. Le besoin de reconnaissance est essentiel pour encourager les salariés : il passe par le salaire, particulièrement important pour nombre d'entre eux, mais également par des encouragements verbaux.

2.5.2. Les relations de travail apaisées

Les relations de travail apaisées sont également le gage d'une qualité de vie au travail. Chaque salarié doit pouvoir bénéficier d'une certaine autonomie tout en étant susceptible de s'appuyer sur sa hiérarchie. Un cadre de travail bien défini, des valeurs propres à l'entreprise et des managers responsables sont le gage d'un mieux-vivre au travail. Entretien de bonnes relations avec ses collègues est également important. Pouvoir discuter autour d'un café et échanger de manière informelle fait partie de l'esprit de convivialité d'une équipe.

2.5.3. L'environnement de travail

Lorsque l'on parle d'environnement, on fait référence à un concept très relatif.

En effet, même au sein de la communauté scientifique, selon Sauvé : « Il s'agit de l'ensemble des composantes d'un milieu, en interrelation avec un environné » l'environnement de travail est essentiel, un espace de travail aéré et confortable, éclairage adapté et une bonne ventilation sont autant de facteurs qui permettent de lutter contre le stress au travail et d'améliorer la santé des travailleurs.

<https://www.topformation.fr/guide/articles/bien-etre-entreprise/bien-etre-travail>

2.5.4. La sécurité

Le fait d'être confiant dans son avenir professionnel et dans son entreprise est un des piliers du bien-être au travail.

La sécurité professionnelle permet une certaine stabilité qui joue un rôle dans la composante de ce bien-être au travail. Il est important que la direction communique sur ces aspects afin que les employés puissent avoir une vision claire de l'entreprise, mais aussi de leur poste et évolution. <http://espritdecorps.biz>

2.6. L'importance du bien-être au travail

Pour les employés, comme les employeurs, la question du bien-être au travail est un enjeu central. C'est un fait qui est désormais connu, pour les entreprises, l'enjeu du bien-être de leurs salariés est devenu majeur. Réussir à structurer une équipe, à fidéliser les actifs ou encore réduire le turnover des effectifs.

Ainsi, le bien-être est en premier lieu un point stratégique pour l'entreprise. Aménagement de l'espace de travail pour le rendre plus confortable, favoriser les espaces et moments de détente, voire utiliser certaines applications sont des pratiques devenues courantes. Ce que gagne l'employeur dans tout ça ? Des salariés plus créatifs à hauteur de 55%, une productivité qui augmente sensiblement, un taux d'absentéisme divisé par 6 et des salariés qui se sentent bien dans l'entreprise.

Du côté des employés, le bien-être au travail est devenu un facteur important dans leur décision de s'engager sur le long terme dans l'entreprise. Le bien-être au travail rend l'employé plus créatif, plus productif et plus loyal. Enfin, ceci permet aux actifs de l'entreprise de gagner en motivation, moins ressentir de fatigue et surtout de se sentir épanoui dans leur environnement de travail.

<https://www.lebloc.paris/post/l-importance-du-bien-%C3%AAtre-au-travail>

Le bien-être des employés dépend de nombreux facteurs dont les principaux sont avant tout l'ambiance de travail qui doit être bienveillante et conviviale, la reconnaissance du travail effectué à travers un management de qualité afin d'avoir la sensation d'être utile à l'entreprise et finalement la nécessité d'égalité et de respect des employés.

<https://fr.blog.noocity.com/prendre-soin-de-soi/bien-etre-au-travail/>

D'autre part, il est important de différencier le bien-être de la personne au travail et le bien-être du travailleur au travail :

- Le bien-être de la personne fait référence d'une part à l'hygiène, la santé et la sécurité et d'autre part aux éléments qui visent simplement à rendre plus agréable l'environnement de travail.
- Le bien-être du travailleur au travail est plus axé sur la spécificité des missions. Cela passe par trois éléments fondamentaux : le salarié doit être en mesure d'effectuer des tâches qui lui sont propres, il doit disposer des moyens et des conditions pour les réaliser et enfin, ses ne doivent pas être en contradiction avec le « sens » qu'il donne à son travail. (ROBERT N,2007, p.11)

2.7. Les impactdu bien-être au travail

2.7.1. L'impact économique

Au niveau économique, les avantages pour l'entreprise peuvent se manifester par une réduction des coûts, par exemple ceux liés à la santé, et même des gains en termes de productivité. L'investissement nécessaire à la mise en place d'une politique de bien-être varie selon les projets.

2.7.2. L'impact sur l'image de l'entreprise

Les grandes entreprises se sont déjà lancées dans la mise en pratique de la RSE (qui comprend un volet social. La Responsabilité Sociétale des Entreprises), notamment pour développer ou maintenir une image de marque et améliorer la communication interne. Cela peut alors devenir un avantage concurrentiel et assurer la fidélisation de certains clients.

2.7.3. L'impact sur la santé

La recherche du bien-être au travail sous-entend une diminution des facteurs de risques psychosociaux (RPS). Il s'agit alors de protéger la santé des travailleurs autant d'un point de vue physique que d'un point de vue psychologique. La présence de RPS peut se traduire par différentes sortes de pathologies comme la dépression ou le stress.

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

2.7.4. L'impact sur la législation :

D'après la Confédération Générale des Petites et Moyennes Entreprises (CGPME), les obligations légales des entreprises au niveau social et environnemental risquent de se durcir dans les temps à venir. Pour l'instant, les obligations légales qui incitent les entreprises à entreprendre une politique de bien-être restent minimales. La plupart des démarches concernant le bien-être sont basées sur le volontariat. L'objectif des différentes institutions faisant la promotion du bien-être au travail n'est donc pas de contraindre les entreprises, mais plutôt de les inciter à agir d'elles-mêmes, en faisant appel à leur sens des responsabilités. (Tristan Mazet 2014,)

Conclusion

En guise de conclusion de ce chapitre, je tiens à mentionner que le bien-être est un concept distinct des autres concepts comme la satisfaction, la qualité de vie et la sécurité est un ultime moteur de performance. Chaque entreprise doit faire le choix de mettre l'homme au cœur de ses stratégies et de considérer le bien-être des salariés comme un engagement à la fois plus simple et plus compliqué.

Chapitre III : la sécurité au travail

Préambule

L'employeur est responsable de la santé et de la sécurité des salariés dans son entreprise. Cette obligation de sécurité lui est imposée par la loi. Elle est assez large et ne se limite pas à la prévention des accidents du travail ou des maladies professionnelles

3.1. La sécurité

La gestion de la sécurité est l'ensemble des procédures scientifique humaines et technique, financières et juridique mises en œuvre dans le but de réduire le risque d'un système (entreprise) et d'assurer sa sécurité c'est-à-dire l'éliminer et de réduire les circonstances susceptibles d'occasionner soit des accidents où atteinte au personnel, soit dégradation ou prétende ben ou de produit. L'ultime objectif de n'importe quel système de gestion de sécurité est d'influencer et de gérer le comportement des individus, prévenir et contrôler les dangers dans la conception et l'opération des activités de l'entreprise, Autrement dit : La sécurité représente un vaste système de mesure technique médicale et organisationnelle destinées à sauvegarder la vie et la santé des travailleurs(Dimitriweiss. 2005p35)

3.2. La sécurité au travail

Le concept de sécurité au travail appuie son existence sur un postulat de départ assez simple : toute activité professionnelle engendre des risques pour la sécurité d'un travailleur, à des degrés plus au moins élevés, il convient donc pour les dirigeants d'entreprises de prendre des mesures pour réduire au maximum les risques afin de protéger leurs salariés et préserver leur intégrité physique et morale Avant de parler de la sécurité au travail, il est important de définir d'abord la sécurité.

L'institut national de la santé publique du Québec (INSPQ) définit la sécurité comme « un état où les dangers et les conditions pouvant provoquer des dommages d'ordre physique, psychologique ou matériel sont contrôlés de manière à préserver la santé et le bien-être des individus et de la communauté ». www.inspq.qc.ca

3. 3. L'évolution de l'obligation de sécurité

Selon certains auteurs, le principe de l'obligation de sécurité serait né en 1883 dans le cadre d'une étude publiée par Marc SAUZET et intitulée « De la responsabilité des patrons vis-à-vis des ouvriers dans l'industrie (SAUZET MARC, 1883.p596). Dans cette étude, l'auteur préconise la mise en place d'un système de responsabilité contractuelle où l'obligation essentielle de l'employeur est « de prendre toutes les mesures propres à sauvegarder la santé et la vie des ouvriers ; si un accident se produit, c'est au patron, défendeur à l'action en dommages-intérêts, à prouver qu'il a satisfait à cette obligation, c'est-à-dire qu'il a usé de tous les moyens préventifs possibles pour écarter le danger (, Rueil-Malmaison, 2014.p213)

L'objectif de la doctrine était en effet de concevoir un régime de responsabilité civile plus apte à garantir la sécurité des ouvriers que la responsabilité délictuelle pour faute fondée sur l'article 1382 du Code civil. Dans ce cadre, selon Patrick MORVAN, l'obligation de sécurité est née avec un arrêt de la Chambre Civile de la Cour de cassation du 21 novembre 1911, affirmant que « l'exécution du contrat de transport comporte pour le transporteur, l'obligation de conduire le voyageur sain et sauf à destination ». Certains auteurs indiquent que l'obligation de sécurité serait alors issue d'un « forçage » par voie d'interprétation de ce contrat de transport(BLATMAN MICHEL.2011, P747).

Le concept de l'obligation générale de sécurité a été utilisé par la Chambre Criminelle de la

Cour de cassation⁹⁴ pour faire peser sur l'employeur une obligation qui ne se limitait pas au seul respect des lois et règlements en vigueur : « indépendamment des mesures expressément rendues obligatoires par les textes réglementaires relatifs à la sécurité des travailleurs, il appartient au chef d'entreprise de prendre les dispositions nécessaires commandées par les circonstances et relevant de son obligation générale de sécurité ». Cela signifiait qu'en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, le fait que l'entreprise ait strictement appliqué les lois et règlements en vigueur n'excluait pas nécessairement que l'employeur puisse voir engager sa responsabilité civile ou pénale. Cette jurisprudence était notamment fondée sur l'article L.232-1 du Code du Travail devenu depuis l'article L.4221-1 du Code du

travail, selon lequel les établissements et locaux doivent être tenus dans un état constant de propreté et présenter les conditions d'hygiène et de salubrité nécessaires à la santé du personnel, et être aménagés de manière à garantir la sécurité des travailleurs

En Droit du travail, le Professeur VERKINDT a donné une définition de l'obligation de sécurité de résultat, insistant sur le devoir de prévention de l'employeur : « il s'agit pour l'employeur de prévenir, de former, d'informer et de mettre en place une organisation et des moyens adaptés. Le résultat dont il est question dans la notion d'obligation de résultat n'est pas l'absence d'atteinte à la santé physique ou mentale, mais l'ensemble des mesures prises (effectivement) par l'employeur dont la rationalité, la pertinence et l'adéquation pourront être analysées et appréciées par le juge .Dans le cadre de cette définition, la notion d'effectivité est fondamentale car l'obligation de sécurité pesant sur l'employeur à la fois lui impose de prendre les mesures propres à éviter les atteintes à la santé et à la sécurité et limite son pouvoir disciplinaire pour le cas où il se prévaudrait d'une situation qu'il a laissé se créer par son inaction. (Jean-Paul Bardou 2020 P26)

3.4. La culture de sécurité

Le lien entre culture et sécurité trouve ses prémisses dans le cadre du modèle du «Man-Made Disasters» lorsque Turner (1978) fait le rapport entre les comportements des populations face aux dangers de l'environnement et certains traits culturels portant sur la perception ou l'acceptabilité des risques associés. Quelques années plus tard, ce concept fait son entrée dans le dans le domaine de la maîtrise des risques industriels et est utilisé comme une réponse organisationnelle aux limites des facteurs techniques et humains face à la complexité croissante des systèmes.

3.5. Les déterminants de la culture de sécurité (facteurs de sécurité)

La culture de sécurité est le produit de multiples interactions dirigées vers un but : des facteurs individuels, des facteurs comportementaux et des facteurs organisationnels.

Une représentation qui suggère par conséquent que trois facteurs explicatifs interagissent pour créer et maintenir la sécurité : les facteurs psychologiques encore qualifiés de climat de sécurité, les facteurs comportementaux que nous qualifions de performance individuelle de sécurité et les facteurs organisationnels

3.5.1. Les aspects psychologiques : le climat de sécurité

Guldenmund réalise une revue des définitions des concepts de climat de sécurité et culture de sécurité qu'il considère comme des formes spécifiques du climat organisationnel et de culture organisationnelle respectivement. L'auteur démontre comment le chevauchement entre ces deux derniers concepts a eu des répercussions sur les conceptions du climat de sécurité au fil du temps. En conclusion, Guldenmund souligne que le climat est aujourd'hui limité à des phénomènes psychologiques ou comportementaux alors que la culture est analysée comme un concept global, intégrateur qui sous-tend la plupart des événements et des processus organisationnels. Le terme climat organisationnel signifie de plus en plus la manifestation ouverte de la culture au sein d'une organisation. En d'autres termes, le climat découle naturellement de la culture et la culture organisationnelle s'exprime à travers le climat organisationnel.

3.5.2. Les aspects comportementaux : la performance individuelle de sécurité

Les aspects comportementaux sont les conduites en cours observables que Cooper qualifie tantôt de (comportements de sécurité) et tantôt de (comportements propices à la sécurité) sans en fournir une description détaillée. Néanmoins, lorsqu'il recense les instruments de mesure des comportements, l'auteur permet de comprendre que les facteurs comportementaux incluent aussi bien des comportements propices à la sécurité que ceux (impropres à la sécurité) qui, dans le passé, ont été à l'origine des accidents. Sans fournir de précision sur la nature des safety behaviours, Cooper indique tout de même qu'ils peuvent être collectés dans la documentation d'évaluation des risques, dans les procédures d'exploitation normalisées, dans le « Permit to work »¹⁶ ou à partir de discussions de groupe pour servir de base à la surveillance du personnel. Il est dès lors clair que l'analyse des

comportements propices à la sécurité s'inscrit dans le cadre global du contrôle de la performance de l'individu au travail.

A la seule différence que le contrôle est uniquement focalisé sur le respect des procédures ou des règles de sécurité. Pour cette raison, nous décidons d'assimiler les facteurs comportementaux à la performance individuelle de sécurité (Marius Kamto Kenmogne 2015/2016P41)

3.6. la santé et la sécurité au travail

Le concept de santé et sécurité évoque généralement la santé physique, cependant la santé mentale est tout aussi importante. Elle est responsable de plus de 50 % des absences au travail. Il s'agit d'un enjeu majeur entraînant d'importants coûts humains et économiques.

Les principaux troubles de santé mentale dont sont affectés les travailleurs sont : la dépression, les troubles anxieux, les dépendances (jeu, alcool, drogue), les troubles d'adaptation ainsi que l'épuisement professionnel. Les causes des problèmes de santé mentale sont d'ordre individuel (personnalité, sensibilité au stress, faible estime de soi, etc.) et organisationnel (surcharge ou sous-charge de travail, conflits, conditions de travail malsaines, manque de reconnaissance, injustices, etc.). Le superviseur immédiat est la personne la mieux placée pour observer les signes d'un employé en détresse psychologique ; il doit cependant connaître les symptômes en vue de les reconnaître. Les symptômes à surveiller sont entre autres les suivants : absences et retards perpétuels, diminution de la productivité, augmentation des erreurs et des accidents de travail, fatigue, troubles de concentration et de mémoire, irritabilité, isolement. Une autre conséquence plus sournoise des problèmes de santé mentale et physique est le présentéisme. Il s'agit de la présence au travail d'un employé dont la santé physique ou mentale ne lui permet pas d'accomplir ses tâches. Les principaux signes du présentéisme sont : la perte de concentration, la répétition d'une tâche, le rythme de travail ralenti, la difficulté à démarrer la journée de travail, la fatigue et les périodes d'inactivité complète. Un employé ayant des problèmes de santé mentale doit être rencontré afin de tenter de trouver une solution et diriger l'employé vers une ressource d'aide lorsque nécessaire

(PAE, organismes publics et communautaires, etc.).

Certaines personnes peuvent démontrer certains symptômes sans nécessairement avoir un problème de santé mentale. L'important est de faire preuve d'ouverture et d'en parler avec l'employé concerné (Alaire, Mylène. 2002. P35)

3.7. Les accidents du travail

Un accident du travail est défini comme tout accident dont un travailleur est victime pendant et par le fait de l'exécution de son contrat de travail, et qui est la cause d'une lésion. Est également vu comme un accident du travail, celui qui survient sur le chemin du et vers le travail (c'est-à-dire le trajet normal entre le domicile et le lieu de travail). <https://abbet.be/Fiche-4-4-Les-accidents-du-travail>

un accident du travail, est un accident survenu à un salarié dans les locaux de l'entreprise à l'occasion du travail : blessures par machines, blessures par chute dans l'enceinte de l'entreprise, intoxication par les produits manipulés dans l'entreprise, etc. Mais aussi un accident survenu à un salarié en mission à l'extérieur de l'entreprise (Pierre .ROMELAER, p. 251.)

3.7.1. Les type d'accidents du travail

➤ Accident de travail sans arrêt

Ils sont généralement légers et qui peuvent être soignés sur place, à l'infirmerie de l'entreprise et qui nécessite que quelques heures de repos ou de soins. Ces accidents ne sont pas à déclarer obligatoirement, mais doivent être enregistrés sur des registres spéciaux. Il s'agit de petites blessures (choc, coupure). (Nichan. MARGOSSIAN, 2006 P4)

➤ Accident de trajet:

C'est un accident survenu sur le trajet effectué par l'assuré pour se rendre à son travail ou en revenir. Le parcours garanti est compris :

-entre le lieu du travail et le lieu de résidence - entre le lieu du travail et le lieu où se rend habituellement la victime pour prendre ses repas.

-entre le lieu du travail et le lieu où se rend habituellement la victime pour des motifs d'ordre familial. Ce parcours ne doit être ni interrompu ni détourné sauf

urgence ou nécessité, cas fortuit ou force majeure. <https://facscm.univ-annaba.dz/wp-content/uploads/2020/05/Maladies-professionnelles-et-Accidents-du-travail-V6-251112.pdf>

➤ **Accident avec arrêt**

Les accidents du travail avec arrêt, de quelques jours à plusieurs mois. Il s'agit d'incapacité temporaire indemnisées en fonction de la durée de l'arrêt du travail et jusqu'à la reprise totale ou partielle du travail. Ce sont des accidents les plus graves, nécessitant des Soins médicaux ou hospitaliers prolongés et intensifs ainsi qu'un repos de plusieurs jours au moins(Nichan. MARGOSSIAN.2006 P4)

➤ **Accident grave**

Il s'explique par une attribution d'une rente d'incapacité permanente ou de décès.

3.7.2. Les principales causes d'accidents de travail

- La manutention : les gestes et posture à adopter

La manutention est la principale cause du travail .ceci s'explique , d'une part par la nature des taches effectuées , telles que la manipulation répétitive de charges lourdes et , d'autre part par un manque de connaissance en matière de gestes et postures a adopter.

- Les chutes plain-pied et de hauteur

Les chutes de plain-pied sont souvent considérées, a tort sans gravité, manier une meuleuse. Pourtant, elles constituent une importante du nombre d'accidents et provoquent parfois des affections entrainants un handicap Les chutes à partir d'une échelle ou d'un escabeau sont tout aussi dangereuses, il faut savoir que leur utilisation doit être ponctuelle.

- L'utilisation d'outils et les masses en mouvement

Travailler a la chaine , utiliser un chariot élévateur , conduire un véhicule , se trouver dans un environnement avec des particules en suspension , autant de situation qui nous exposent au risque d'entrer en contactes avec des elements externes de facon violente .

Tous ces risques representent plus de 15% de l'ensemble des accidents du travail .cela nous rappelle à quel point des activités d'apparence banale sont potentiellement

dangereuses .avant d'utiliser une machine quelconque, il est indispensable de prendre le temps de lire le mode d'emploi , même si cette action peut s'apparenter à une perte de temps , elle est bien au contraire , un gage non seulement de sécurité mais aussi d'efficacité

<https://conseil.manomano.fr/quels-sont-les-principaux-accidents-du-travail-n5930>

3.8. Les risques professionnels

Le risque professionnel est la probabilité, pour un salarié exposé à une situation dangereuse lors de son activité professionnelle, de subir des effets nocifs pour sa santé physique et mentale. On distingue traditionnellement les risques physiques et les risques psychosociaux.www.editions-legislatives.fr/risques-professionnelsun l'ensemble des menaces qui pèsent sur la santé des salariés dans le cadre de leur activité professionnelle

3.8.1. Les principaux facteurs des risques au travail

❖ Risques ergonomiques

Les risques ergonomiques sont des risques qui découlent des gestes répétitifs, de l'utilisation des équipements dont la conception n'est pas adaptée, de la mauvaise posture au travail ou de certaines conditions du travail telles que :

- Efforts excessifs, travail debout, accès difficile à l'espace de travail.
- Eclairage inadéquat
- Visibilité déficiente ...

Ces risques sont généralement à l'origine effets physiologiques (exemple : troubles musculo-squelettiques (TMS))

❖ Risques psychosociaux

Il s'agit des risques qui découlent des conditions du travail telles que :

- Intensification du travail caractérisée par des contraintes de temps,
- Manque de maîtrise des tâches

- Harcèlement psychologique

- Eclairage inadéquat

Les effets entraînés par ces risques sont entre autres : problème de sommeil, dépression, maladie psychosomatique, pathologies physiques ...

❖ Risques chimiques

Ils résultent de l'utilisation ou de la manipulation des produits chimiques utilisés dans les industries et qui sont des agents pathogènes .il s'agit entre autres des matières dangereuses (nocives, toxiques...),matières combustibles, inflammables, explosives, poussières, fibres.

Ces risques ont comme effets : brûlure chimique, intoxication, maux de tête, problèmes respiratoires ...

❖ Risques physiques

Le risque physique, est tout danger pouvant affecter le corps du travailleur. Il s'agit également des risques inhérents à l'utilisation des machines ou équipement industriel ayant des effets sur l'intégrité physique du travailleur .il s'agit entre autres : Bruits, vibrations,électricité (conducteurs sous tensions, éléments des machines sous tension) , radiations, micro-ondes,laser et lumière infrarouge,

Ces risques ont pour effets : détérioration de l'acuité additivité, fatigue, stress, choque ou brulure électrique, électrocution...

❖ Risques biologiques

Ce sont des risques qui proviennent d'infections suite à l'absorption par le corps des micro-organismes pathogènes tels que : Les matières infectieuses, virus, parasites, moisissures, bactéries, plantes...

Avec comme effet : Rhume, grippe, rage, tétanos.

❖ Les risques mécaniques

Les risques mécaniques sont présents partout, dans toutes les activités humaines. Ils ont pour origine les déplacements des corps qui par suite de leurs mouvements, possèdent une énergie susceptible d'agresser les hommes. (Nichan Margossian, 2006.p88)

Les risques mécaniques regroupent en plusieurs familles, et en fonction de la nature des atteintes au corps humain. Ce sont :

- Les risques de choc
- Les risques d'écrasement
- Les risques d'entraînement
- Les risques de coupure, piqure, sectionnement
- Les risques de projection de solides et de liquides

❖ Les risques électriques

Le courant électrique est dû à un transport de charges dans un milieu appelé conducteur. Il présente aussi des dangers et les morts d'hommes par électrocution ou les incendies et les explosions dus à l'électricité sont fort nombreux. Mal maîtrisé, le courant électrique devient un véritable danger public ; par contre, correctement utilisé et en prenant un minimum de précaution, l'homme peut profiter des bienfaits de l'électricité, depuis sa découverte, ne cesse de lui apporter

3.8.2. Les principes généraux de prévention des risques

Selon la loi, l'employeur doit assurer la sécurité physique des salariés. Il est tenu par l'obligation d'obtenir des résultats concrets en matière de sécurité au travail.

L'entreprise doit en effet veiller à l'aménagement du lieu de travail et garantir aux salariés :

- Un éclairage suffisant et efficace
- Un système de chauffage
- Des locaux assainis et aérés

- Une protection contre le bruit (mise en place de capots anti-bruit sur les machines et distribution de protections auditives comme des casques et des bouchons d'oreilles aux salariés.
- Des sanitaires (WC, lavabos, etc...)
- De postes de travail adaptés et sécurisés
- Des aménagements pour écarter le risque de TMS (troubles musculo-squelettiques)
- Des protections pour limiter la fatigue des yeux
- Une non exposition au tabac par une zone fumeurs dédiée
- Du matériel pour assurer les premiers secours
- Des panneaux signalant les zones de danger
- Des extincteurs et installations de lutte contre l'incendie
- De l'équipement de protection individuelle et collectif (EPI, EPC)

<https://www.appvizer.fr/magazine/operations/planning-securite/securite-entreprise>

3.9 . Maladies professionnelles

Une maladie est dite professionnelle lorsqu'elle résulte directement de l'exposition d'un salariés, de manière habituelle, dans l'exercice de sa profession, à un risque physique, chimique et biologique. La maladie professionnelle est donc une conséquence des conditions de travail du salarié, et doit être listée dans les tableaux des maladies professionnelles.

<https://www.justifit.fr/b/guides/droit-travail/maladie-professionnelle/>

Les Pathologies les plus souvent reconnues de maladie professionnelle

- surdité
- tuberculose
- silicose
- maladie de peau
- affection respiratoire d'origine allergique
- maladie respiratoire chimique
- maladies infectieuses
- cancers professionnels
- saturnisme

- maladie obstructives des voies respiratoires
- pathologies liés aux vibrations

<https://facscm.univ-annaba.dz/wp-content/uploads/2020/05/Maladies-professionnelles-et-Accidents-du-travail-V6-251112.pdf>

Conclusion

Assurer la sécurité des employés sur leur lieu de travail est indispensable pour la création d'un environnement propice au bien-être. Pour cela, l'entreprise se doit de mettre en place des mesures visant à garantir l'intégrité physique du travailleur. Cette sécurité au travail se traduit par une série de mesures et d'équipements qui évitent et préviennent les accidents du travail.

Chapitre IV : la présentation de l'entreprise d'accueil

4.1. Présentation de l'entreprise

OVITALE est une marque d'eau de source de boissons gazeuses non alcoolisées créée durant les 90.

OVITALE dispose des machines de dernière génération, à la pointe de la technologie, avec un système fabriqué sur le principe du HACCP, qui donne au produit une qualité d'hygiène irréprochable.

L'entreprise s'étend sur une superficie de 8 hectares avec 03 unités de production ; unité 1.5 Litres, unité 0.5 Litres, unité 5 Litres et une unité soda. OVITALE dispose d'une capacité de production de 35 000 bouteilles par heure qui lui donne une part importante sur le marché algérien touchant les 48 wilayas

4.2. Situation historique et activité

En 1991 : Création de l'établissement HAMIDOUCHE, spécialisé dans la production des boissons.

En 1998 : ETS HAMIDOUCHE s'agrandit par l'acquisition d'un terrain sur la route du Marché Akbou
En 2000 : ETS HAMIDOUCHE cède la place à la SARL ITHRI SODA qui garde toujours la même activité.

En 2003 : Découverte d'une nappe phréatique, sarl ITHRI SODA devient SARL BOISSONS ITHRI.

En 2012 : La SARL se lance dans l'eau embouteillée, sous la marque OVITALE, en produisant uniquement le format la 5 Litres.

En 2015 : à SARL BOISSONS ITHRI enrichie sa gamme par la 1.5 Litre, 0.5 Litre et la 0.5 Litre bouchon sport.

En 2019 : Acquisition de nouvelles machines d'une très grande capacité de production, à la pointe de la technologie et conforme aux normes internationales conçues par des leaders du domaine.

4.3. Situation géographique

Le siège sociale de OVITALE est sur la route du marché de gros, dans la ville d'Akbou , wilaya de Bejaia

- A 70km de Bejaia
- A 185 km a l'est de la capitale Alger
- A quelques centaines de mètres de la voie ferrée.

4.4.Principales directions de l'entreprise

4.4.1. Direction générale

Dirigée par un D.G (Directeur Général) qui assure et applique les décisions dans les différents conseils administration, coordonne les travaux entre les différents services.

4.4.2. Direction Projet

Elle collabore avec la direction générale. Elle a pour mission la réalisation et le suivi des projets. Elle se charge de la réalisation de tous les travaux de construction ou d'extension, et de l'installation des équipements techniques et mécaniques.

4.4.3. Service ressources humaines et moyens

Le service ressources humaines et moyens a pour rôle :

- la gestion des ressources humaines ;
- la gestion du service hygiène et sécurité ;
- la gestion du parc roulant.

4.4.4. Service approvisionnement :

Le service approvisionnement s'occupe de l'achat des matières premières et de tous autres produits nécessaires pour l'activité de l'entreprise, ainsi que leur stockage dans le magasin. Ce service qui est subdivisé en deux sections essentielles :

• Section achats

Elle s'occupe de tous les achats locaux et étrangers, selon les besoins exprimés par l'entreprise, elle s'occupe aussi de :

- L'établissement des bons de commandes ;
- Le suivi des commandes ;
- La prise de contact avec les fournisseurs.

• Section gestion des stocks

Cette section s'occupe de la réception des marchandises et des matières premières en bon état, elle s'occupe aussi de :

- Calcul de l'autonomie des stocks ;
- Suivi des sections ;
- Réparation des articles selon la nature ;
- Création des nouveaux articles ;
- Signalisation d'éventuelles ruptures.

4.4.5. Service production :

Ce service étant le service le plus important dans la société, il s'occupe de la production du yaourt, crèmes desserts et du fromage.

4.4.6. Service technique

Le service technique veille à ce que les équipements de productions, outils et matériaux annexes soient en bon, état de marche et aient l'entretien qui assure une durée de vie maximale de ces machines.

4.4.7. Service comptabilité et finance

Ce service s'occupe de l'enregistrement de toutes les opérations financières et comptables de l'entreprise.

4.4.8. Service commercial et marketing : Il est chargé de la commercialisation des produits finis et couvre l'ensemble des activités del'entreprise depuis la prise en charge de la commande jusqu'à la livraison et il est souvent en relation avec les autres services, et aussi s'occupe des encaissements.

Chapitre V : Analyse des données et interprétation des résultats

Préambule

Dans ce chapitre on présente les résultats qu'on a eu dans notre étude. On s'intéresse au bien-être en général, et la contribution de la sécurité dans le renforcement de cet état de bien-être. Pour cela, une analyse statistique descriptive est effectuée pour bien décrire les phénomènes de l'étude, et une régression multiple est réalisée pour avoir une idée claire sur les facteurs influençant le bien-être au travail.

5.1. Présentation et analyse des données

5.1.1. Analyse des caractéristiques de l'échantillon

Dans cette section on présente les caractéristiques sociodémographiques de notre échantillon. Les données sont résumées dans les tableaux suivants.

Tableau n°01 : la répartition de l'échantillon étudié selon l'âge

Catégorie d'âge	Effectif	Pourcentage
[22-30[8	20%
[31-40 [14	35%
[41-50 [11	27,5%
Plus de 50ans	7	17,5%
Totale	40	100%

D'après ce tableau on a 35%des membres de l'échantillon étudié ont un âge qui se situe entre (31-40) ans et 27,5% des membres représente la catégorie d'âge entre (41-50) ans , suivie d'une catégorie d'âge entre (22-30) ans qui représente 20% et en fin pour les plus de 51 ans on trouve 17,5%. On peut dire que la répartition d'âge dans l'échantillon de cette étude est homogène.

Tableau n°2 : la répartition de l'échantillon étudié selon le sexe

Le sexe	Effectif	Pourcentage
Masculin	37	92,5%
Féminin	3	7,5%

Selon ce tableau, les enquêtés qui ont participé à l'étude sont répartis comme suit : 37 sont des hommes (92,5 %) et 3 sont des femmes (7,5%), soit une représentation dominée par le sexe masculin. Nous pouvons dire que la plupart des travailleurs sont des hommes et il y'a vraiment peu de femmes. Cela est expliqué par la nature des taches au sein de l'entreprise OVITALE, qui nécessite beaucoup plus des efforts physiques, et en ce qui concerne les femmes elles occupent des postes administratives.

Tableau n°3 : la répartition de l'échantillon selon le niveau d'instruction

Niveau d'instruction	Effectif	Pourcentage
Primaire	4	10%
Moyen	12	30%
Secondaire	12	30%
Universitaire	12	30%

D'après ce tableau, on trouve un taux de 30% pour les trois niveaux d'instruction : universitaires, secondaires et moyen. Le niveau primaire ne représente que 10%.

Tableau°4 : la répartition de l'échantillon selon le statut professionnel

Statut professionnel	Effectif	Pourcentage
Cadre	10	25%
Agents de maitrise	13	32,5%
Agents d'exécution	17	42,5%

D'après le tableau, les membres de l'échantillon sont répartis selon le statut professionnel comme suit : 42,5% des enquêtés sont de la catégorie socioprofessionnelle des agents de

Chapitre V : Analyse des données et interprétations des résultats

maîtrise, ensuite ceux de la catégorie d'agents d'exécution avec 32,5 %, et en dernier les cadres avec un taux de 25%. On constate qu'en majorité, les enquêtés ce sont des agents exécutants ou des agents de maitrise et ce sont les plus exposés aux risques plus que les cadres.

Tableau n°5 : la répartition de l'échantillon selon l'ancienneté au travail

Expérience professionnelle	Effectif	Pourcentage
[1-10[ans	27	67%
[10-20[ans	8	20%
Plus de 20	5	12,5%

Ce tableau représente les années d'expérience des enquêtés, au total, 67 % des enquêtés ont une expérience qui varie entre une année et 10ans, en second lieu un taux de 20% ont une ancienneté entre (10-20) ans, en dernier 12,5% pour ceux qui ont plus de 20ans d'expérience. Une concentration de participants est observée dans la fourchette comprise entre [1-10[ans.

5.1.2. L'analyse descriptive des données concernant l'environnement de travail

Les tableaux (6-1) et (6-2) synthétisent un ensemble de résultats des questions qui diagnostiquent l'environnement physique de travail. Les paramètres utilisés sont : les pourcentages, la moyenne et l'écart-type.

Tableau n°6-1 : Résultats concernant l'axe de l'environnement physique de travail.

Question	Oui	Non	Moyenne	Ecart-type
Q1	29 (72,5%)	11 (27,5%)	0,72	0,452
Q2	22 (55%)	18 (45%)	0,55	0,504
Q3	11 (27,5%)	29 (72,5%)	0,27	0,452

Ce tableau représente les réponses des enquêtés à l'ensemble de questions posées sur les infrastructures (coin café, salle de réunion...) existantes dans leur milieu de travail. D'après les enquêtés, l'entreprise dote de quelques infrastructures comme la salle de réunion et une salle à manger mais les autres infrastructures n'existent pas, ce qui explique les différences des avis en ce qui concerne la première question.

En ce qui concerne la 2eme question, 22 salariés (55%) se montrent satisfaits des moyens disposés à l'entreprise contre (45%) qui ne le sont pas.

(72,5%) des enquêtés ont affirmé l'existence des activités collectives organisées au sein de l'entreprise qui sont généralement des réunions de travail contre (27,5%) qui ne considèrent ces réunions comme des activités collectives qui renforcent les liens sociaux.

Tableau n°6-2 : Résultats concernant l'axe de l'environnement physique de travail

	Me contrarie	Ne me convient pas	Je fais avec	Me Convient	contribue à mon épanouisse- ment	Moy	SD	Appréciation générale de l'item
	F (%)	F(%)	F (%)	F(%)	F (%)			
Q4	5 (12,5)	0 (0)	13 (32)	21 (52,5)	1 (2,5)	3,33	1,02	Neutre
Q5	0 (0)	5 (12,5)	9 (2,5)	24 (60)	2 (5)	3,58	0,78	Me convient
Q6	0 (0)	3 (7,5)	5 (12,5)	28 (70)	4 (10)	3,83	0,71	Me convient
Q7	1 (2,5)	1 (2,5)	8 (20)	29 (72,5)	1 (2,5)	3,70	0,68	Me convient
Moyenne de l'axe			3,61				Me convient	
Ecart-type de l'axe			0,79					

D'après ce tableau, on remarque que l'ensemble des enquêtés sont neutres dans leurs jugements en ce qui concerne les caractéristiques physiques de leur milieu de travail, et ça s'est traduit par la moyenne enregistrée pour cette question (Q4) 3,33. Donc les enquêtés ne sont ni satisfaits ni insatisfaits des caractéristiques physique de leur milieu de travail (bruit, lumière, conditions climatiques...)

En ce qui concerne l'aménagement des lieux de travail et l'adaptation de matériel (Q5 et Q6), l'ensemble des enquêtés (plus de 60%) les jugent comme satisfaisants et les moyennes enregistrées respectivement 3,58 et 3,83 avec l'écart type de 0,78 et 0,71 confirment ce constat.

La moyenne générale de l'axe 2 est de 3,61, cette moyenne signifie qu'en général, l'environnement de travail convient la majorité des enquêtés, avec un écart-type de 0,79 qui signifie que les réponses des enquêtés sont semblables.

Chapitre V : Analyse des données et interprétations des résultats

Tableau 7 : Résultats concernant l'axe de l'organisation de travail

	Me contrarie	Ne me convient pas	Je fais Avec	Me convient	contribue a mon épanouisse ment	Moy	SD	Appréciation générale de l'item
	F (%)	F(%)	F (%)	F(%)	F(%)			
Q8	1 (2,5)	2 (5)	19 (47,5)	18 (45)	1 (2,5)	3,4 0	0,74	Neutre
Q9	1 (2,5)	2 (5)	12 (32,5)	22 (55)	3 (7,5)	3,6 0	0,81	Me convient
Q10	1 (2,5)	3 (7,5)	17 (42,5)	18 (45)	1 (2,5)	3,3 8	0,77	Me convient
Q11	2 (5)	3 (7,5)	6 (15)	11 (27,5)	10 (25)	3,7 5	1,19	Me convient
Q12	3 (7,5)	4 (7,5)	12 (32,5)	16 (40)	5 (12,5)	3,4 0	1,08	Me convient
Moyenne de l'axe			3,50				Me convient	
Ecart-type de l'axe			0,91					

Le jugement des enquêtés sur leurs salaires est neutre , ce constat est traduit par la moyenne enregistrée 3,40 ; il y a plus de 50% des enquêtés ne semblent pas satisfaisants, cela est traduit par les taux de 47% des salariés qui ont répondu par (je fais avec), 5% des salariés qui ont répondu par (Ne me convient pas), et 2,5% des salariés qui ont répondu par (Me contrarie).contre plus de 45% qui sont satisfaits de leurs salaires.

En ce qui concerne l'adaptation des horaires de travail à la vie de famille et le choix des dates de vacances les enquêtés affirment qu'ils sont respectés, ce qui est traduit par la moyenne de ces deux énoncés (9 et 10) qui sont respectivement 3,60 et 3,38 avec des écart-type de 0,81 et 0,77 qui signifient des avis semblables des répondants.

A propos de la conciliation entre le travail et la vie familiale, il semble que presque la moitié des enquêtés arrivent à trouver un équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle, contre une moitié qui n'arrivent pas à le faire, ou ils sont contraints de vivre avec. Mais à

Chapitre V : Analyse des données et interprétations des résultats

travers la moyenne générale de l'énoncé 3,40 on peut confirmer globalement, que la conciliation entre le travail et la vie familiale est maintenue dans cette entreprise.

La moyenne générale de l'axe concernant l'organisation de travail est de 3,50, et un écart-type de 0,91. Cette moyenne signifie qu'en général, l'organisation de travail convient la majorité des enquêtés.

Tableau n°8 : Résultats concernant l'axe de contenu de travail

	Me contrarie	Ne me convient pas	Je fais avec	Me convient	contribue à mon épanouisse ment	Moy	SD	Appréciati on générale de l'item
	F (%)	F(%)	F (%)	F(%)	F (%)			
Q13	1 (2,5)	0 (0)	8 (27,5)	22 (55)	9 (22,5)	3,85	0,92	Me convient
Q14	1 (2,5)	0 (0)	5 (12,5)	25 (62,5)	4 (10)	3,70	0,88	Me convient
Q15	2 (5)	0 (0)	8 (27,5)	25 (62)	5 (12,5)	3,77	0,86	Me convient
Q16	4 (10)	4 (10)	4 (10)	25 (62)	3 (7,5)	3,47	1,10	Me convient
Q17	3 (7,5)	6 (15)	5 (12,5)	20 (50)	6 (15)	3,50	1,15	Me convient
Q18	2 (5)	0 (0)	7 (17,5)	21 (52,5)	10 (25)	3,82	1,03	Me convient
Q19	3 (7,5)	2 (5)	9 (22,5)	22 (55)	4 (10)	3,55	1,01	Me convient
Q20	2 (5)	0 (0)	6 (15)	24 (60)	8 (27,5)	3,90	0,90	Me convient
Q21	3 (7,5)	1 (2,5)	8 (20)	26 (65)	2 (5)	3,57	0,93	Me convient
Q22	2 (5)	3 (7,5)	13 (32,5)	12 (30)	10 (25)	3,63	1,10	Me convient
Q23	3 (7,5)	1 (2,5)	7 (17,5)	19 (47,5)	10 (25)	3,80	1,09	Me convient
Moyenne de l'axe			3,68					Meconvie nt
Ecart-type de l'axe			0,92					

Chapitre V : Analyse des données et interprétations des résultats

En ce qui concerne la 13^{ème} et 14^{ème} et la 21^{ème} questions qui tournent sur les caractéristiques de l'entreprise apprenante (la possibilité d'apprendre des choses nouvelles à l'entreprise et d'employer leurs compétences, et de s'évoluer dans le travail) . On constate que :

55% des enquêtés, confirment la possibilité d'apprendre dans l'entreprise et 62,5% confirment la possibilité d'exploiter les compétences, avec des moyennes 3,85 et 3,70 et des écarts-types de 0,92 et 0,88. Ces petits écarts indiquent les différences entre les avis des enquêtés sont minimes.

Les questions 15 et 20 diagnostiquant la relation entre collègues, montrent qu'il y'a une entraide entre les enquêtés, plus de 70 % ont affirmé que leurs collègues avec qui ils travaillent, les aident à mener à bien leurs tâches. Une moyenne de 3,77 et un écart type de 0,86 sont enregistrés pour cette question.

Plus de 80 % des enquêtés ont confirmé l'existence d'un soutien au travail entre collègues. Et on a remarqué une moyenne élevée pour cette question ce qui explique que la majorité des enquêtés ressent un soutien de la part des collègues.

Globalement, et selon les réponses sur les questions (Q16 et Q17), la relation de supérieur avec les enquêtés est qualifiée comme bonne, d'après ces derniers, les supérieurs les aident à exécuter leurs tâches convenablement et ils prennent leurs remarques en considération. Ce constat est confirmé par les moyennes et les écarts-types enregistrés respectivement 3,47 - 3,50 et 1,10 - 1,15.

L'ensemble des questions 18, 19, 20, 22 et 23 s'articulent autour de sens de travail de point de vue des enquêtés, et de l'autonomie accordée pour la réalisation de travail.

Quant à la 18^{ème} question, on constate que 77,5% des interrogés trouvent que leur travail est utile aux autres contre 22,5% seulement qui pensent le contraire. La moyenne de cette question est de 3,80 et un écart-type de 1,03, ce qui explique que dans l'ensemble, les enquêtés trouve que leur travail est utile.

Chapitre V : Analyse des données et interprétations des résultats

Selon les résultats, 65% des enquêtés pensent qu'ils ne font pas des choses qu'ils désapprouvent dans le travail contre 35% qui pensent le contraire. Mais la 3,35 1,01

Relativement à la liberté de la réalisation des tâches des salariés de la manière qui leur semble adéquate, on trouve que 65% des interrogées travaillent librement, suivis de 27,5 % des salariés qui ont répondu par je fais avec, et 7,5 % qui ne travaille pas de la manière qui leur convient.

47,5% des salariés trouvent que leur travail est intéressant et qu'ils leur convient et seulement 7,5% pensent le contraire.

Généralement, les enquêtés trouvent que leur travail est utile pour les autres. Ce constat est confirmé par la moyenne calculée (3,82) et ils le qualifient comme intéressant, ce qui est confirmé aussi avec la moyenne 3,68

L'autonomie au travail est respectée dans cette entreprise de point de vue des enquêtés, les moyennes enregistrées dans les deux énoncés en question (3,55 , 3,90) confirment cette idée.

La moyenne générale de l'axe concernant l'organisation de travail est de 3,68, et un écart-type de 0,92. Cette moyenne signifie qu'en général, le contenu de travail convient la majorité des enquêtés.

Chapitre V : Analyse des données et interprétations des résultats

Tableau n° 9 : Résultats concernant l'axe de la sécurité au travail la sécurité

	En permanence	souvent	parfois	Rarement	Jamais	Moy	SD	Appréciation générale de l'item
	F (%)	F(%)	F (%)	F(%)	F F(%)			
Q24	4 (10)	5 (12,5)	18 (45)	7 (17,5)	6 (15)	3,18	1,13	Neutre
Q25	1 (2,5)	11 (27,5)	12 (30)	7 (17,5)	9 (22,5)	3,38	1,19	Neutre
Q26	0 (0)	5 (12,5)	15 (37,5)	8 (20)	12 (30)	3,68	1,04	Me Convient
Q27	3 (7,5)	13 (32,5)	14 (35)	5 (12,5)	5 (10)	2,98	1,16	Neutre
Q28	0 (0)	0 (0)	11 (27,5)	14 (35)	15 (37,5)	4,10	0,81	Me convient
Q29	0 (0)	0 (0)	10 (25)	8 (20)	22 (55)	4,30	0,85	Me convient
Q30	0 (0)	0 (0)	1 (2,5)	5 (25)	34 (85)	4,82	0,44	Me convient
Q31	1 (2,5)	2 (5)	17 (42,5)	9 (22,5)	11 (27,5)	3,68	1,02	Me convient
Q32	0 (0)	17 (42,5)	10 (25)	4 (10)	9 (22,5)	3,13	1,20	Neutre
Q33	19 (47,5)	15 (37,5)	1 (2,5)	1 (2,5)	4 (10)	1,90	1,23	Neutre
Moyenne de l'axe		3,51					Me convient	
Ecart-type de l'axe		1						

Un ensemble de questions est posé pour recenser les risques professionnels dans cette entreprise ; les postures pénibles ou fatigantes au travail, et aussi l'exposition à un bruit intense , l'ensemble des enquêtés sont neutre pour ces deux points, des moyennes (3,18 et 3,38) et des écarts-types (1,13 et 1,19) respectivement sont enregistrés, ce qui signifie des différences dans les propos des enquêtés .Ces différences sont dues aux différents postes occupés, autrement dit les postures contraignantes et l'exposition au bruit dépendent des

Chapitre V : Analyse des données et interprétations des résultats

postes occupés par les Enquêtés . Mais en ce qui concerne l'exposition à des produits (ou substances) nocifs, ils ont confirmé qu'ils courent ce risque dans cette entreprise.

Globalement, les enquêtés sont neutres (la moyenne égale à 2,98) sur la question de l'existence d'un travail répétitif sous contraintes temporelles, on peut expliquer ce résultat par la différence existante dans la nature de travail de chaque enquêté.

Les résultats de la question 28, démontre que les enquêtés en majorité affirment qu'ils sont exposés à porter des charges lourdes lors de la manutention, et la moyenne élevée obtenue 4,1 le confirme bien, ce qu'on considère comme un désavantage pour les travailleurs.

D'après les résultats, 55% des enquêtés ont exprimés qu'ils ne travaillent jamais par peur de perdre leur travail, suivis de 25% qui travaille parfois par peur de perdre leur poste. La moyenne obtenue dans cette question est de 4,3 ce qui signifie que la sécurité au travail dans cette entreprise existe de point de vue des enquêtés.

85% des enquêtés ont affirmé qu'ils n'étaient jamais victime d'harcèlement morale. 4,82 est la moyenne enregistrée pour cette question avec un et un écart type de 0,44, et ces résultats n'est qu'une confirmation de l'absence d'un tel risque psychosocial dans l'entreprise sujet d'étude.

Relativement à la sensation des salaries de stresse par leur travail, on a obtenu un taux de 42,5% des enquêtés parfois stressés, 27,5% qui ne le sont jamais, et

7,5% qui ont répondu par souvent ou en permanence stressés. D'après la moyenne de cette question on peut dire d'une manière générale, les enquêtés sont stressés par le travail. Mais ils sont neutres pour la question qu'ils craquent à cause de travail.

Les enquêtés sont neutres aussi à propos de souci de leur entreprise des risques liés à leur travail.

Tableau n°10 : Résultats concernant l'axe de bien-être au travail

N° Question	Oui	%	Non	%
34	36	90	4	10
35	36	90	4	10
36	23	57,5	17	42,5
37	39	97	1	2,5
38	39	97	1	2,5
39	38	95	2	5

Ce tableau représente les résultats de l'ensemble des questions posées sur le bien-être au travail, d'une manière générale et comme le montre le tableau ci-dessus, les enquêtés enregistraient des taux élevés sur les différents aspects de bien-être au travail ; ils affirmaient qu'ils sont satisfaits de leur travail, ils ressentaient de la satisfaction après une journée de travail, mais ils ne sont pas tous d'accord pour qu'ils poursuivent dans le même travail jusqu'à la retraite. Les enquêtés qualifiaient l'ambiance qui règne dans l'entreprise comme bonne et le niveau de sécurité d'emploi dans l'entreprise comme satisfaisant. En dernier les enquêtés ont exprimé qu'ils aiment leur travail.

4 .2. La régression multiple

Dans notre étude, on veut étudier l'effet de plusieurs facteurs au travail tel que : l'environnement physique, l'organisation de travail, le contenu de travail et la sécurité au travail sur le bien- être des travailleurs. Afin de tester cet effet un test de régression multiple a été utilisé pour estime la relation de la variable dépendante qui est le bien-être dans notre étude et les variables indépendantes cités ci-dessus. Un autre indicateur est la variance expliquée (R_2) qui définit la pertinence de la droite de régression linéaire ou la force de la relation. Ce coefficient est une mesure de la variabilité expliquée par le modèle de régression linéaire. Il se situe toujours entre 0 et 1. Plus R_2 est proche de 1, plus le modèle est pertinent.

5.2.1. La matrice de corrélation entre le bien-être et les variables indépendantes

Le test de corrélation de Pearson sert à déterminer l'existence d'une relation linéaire entre deux variables, et mesurer sa force et sa direction.

b. «Sig.»(bilatérale), sa valeur signifie que la corrélation est significative ou non.

Dans le tableau suivant on va présenter les résultats de la corrélation entre le bien-être au travail et les variables : Environnement physique, organisation de travail, contenu de travail et la sécurité au travail.

Le tableau (11) : Résultats de corrélation de Pearson .

Les variables indépendantes Le Bien-être	Environnement Physique	Organisation de travail	Contenu de travail	Sécurité au travail
R	0.396	-0,90	0,229	0 ,475
Sig	0,12	0,311	0,104	0,003

Le tableau (11) présente des corrélations positives entre les trois dimensions de la justice organisationnelle et le bien-être au travail.

Des corrélations positives sont observées entre l'environnement physique, le contenu de travail, la sécurité au travail et le bien-être au travail. Et une seule corrélation négative entre l'organisation de travail et le bien-être au travail. Mais ces corrélations ne sont pas significatives car ($p=0,12 > 0,05$, $p=0,31 > 0,05$, $p=0,10 > 0,05$). À l'exception une corrélation positive et significative est observée entre la sécurité au travail et le bien-être au travail. ($0,475$, $p=0,003 < 0,05$).

Cela signifie que plus la sécurité au travail existe dans l'entreprise plus que le bien-être est ressenti par les travailleurs.

5.2.2. Analyse des résultats de la régression multiple

On présente ci-après les résultats obtenus de la régression linéaire multiple à l'aide de logiciel SPSS.

Le tableau (12) présente les données obtenues de coefficient de régression multiple de modèle de bien-être au travail (ce modèle est présenté plus loin).

Il peut être exprimé à l'aide de l'équation suivante : $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4$, où «Y» : représente la variable dépendante ; et «a» la constante ; «b» représente la pente du coefficient de régression ; et les «X» réfèrent respectivement aux facteurs liés au travail, à savoir l'environnement de travail, l'organisation de travail le contenu de travail et la sécurité au travail.

Tableau n°12 : récapitulatif des modèles

Récapitulatif des modèles ^b				
Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	,556 ^a	,309	,207	,69668

Le tableau (12) présente les données obtenues de coefficient de régression multiple de modèle de bien-être au travail. Nous constatons que le bien-être au travail est expliquée par 30,9% ($R_2 = 0,309$) de la variation de l'environnement de travail, l'organisation de travail le contenu de travail et la sécurité au travail, autrement dit, notre modèle explique 30,9 % de bien-être au travail des enquêtés de l'organisation de l'étude.

-La signification du test de régression.

Le test (ANOVA) permet de présenter le niveau de signification du test de régression. Nous avons les hypothèses suivantes pour ce test :

H_1 : le modèle permet d'expliquer partiellement la variable dépendante (le bien-être au travail).

H_0 : le modèle ne permet pas d'expliquer la variable dépendante.

Tableau n°13 : Le test d'ANOVA

Modèle	Ddl	F	Sig.
1 Régression	4	3,020	.035^b
de Student	27		
Total	31		

D'après ce tableau la valeur de la statistique de Fisher est de 3,020 avec un degré de liberté de 4 et un seuil de signification de $0,035 < 0,05$, donc la statistique R_2 elle est significative. Ce qui signifie que le modèle peut expliquer les variances des variables dépendantes.

-La présentation du modèle de régression

Le tableau (14) présente chacune des composantes (variables indépendantes dans ce test) et les résultats statistiques qui lui sont associés. L'indice «Bêta» réfère au coefficient de régression standardisé, il démontre la capacité des variables indépendantes à expliquer la variable dépendante, c.-à-d. le bien-être au travail ;Le «Sig.» désigne le niveau de signification de chacune des variables indépendantes. Il permet de déterminer si nos résultats sont significatifs. Elle identifie, par exemple, parmi nos variables indépendantes, les composantes dont les contributions sont les plus importantes au bien-être au travail.

Tableau (14) : présentation du modèle de régression

Modèle		Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.
		B	Erreur standard	Bêta		
1	(Constante)	2,945	1,150		2,561	,016
	Environement.ph	,008	,059	,028	,128	,899
	Oganisation.t	-,071	,059	-,302	-1,213	,236
	Contenue.t	,035	,024	,384	1,497	,146
	Sécurité.t	,050	,025	,385	2,004	,050
a. Variable dépendante : Bien-être						

D'après les résultats de la régression multiple, l'équation de la régression est la suivante :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4,$$

Dans notre étude, voir le tableau (14), le niveau de signification «Sig.» varie . En sciences humaines, si le niveau de signification est supérieur à 0,05, dans tous ces cas, nous rejetons H_1 et acceptons l'hypothèse nulle H_0 signifiant qu'il n'y pas de relation entre la variable dépendante et la variable indépendante.

Les résultats démontrent que Les associations entre le bien-être et l'environnement physique de travail, l'organisation de travail et le contenu de travail ne sont pas significatifs, sauf la composante « sécurité au travail » explique une partie de la variance de bien-être.

Nous pouvons accepter la composante sécurité au travail dont le niveau de signification est égal à 0,05. Aussi le « *Bêta* » de cette variable dépendante est 0,05 ce qui représente le niveau de contribution de cette dernière au bien-être au travail. Ainsi notre modèle d'étude est le suivant

Le Bien-être = 2,945 + + ,050 (Sécurité au travail)

À la lumière de ces analyses, notons que pour cette étude, la composante sécurité au travail est la plus déterminante pour expliquer une partie de la variance de bien-être au travail des travailleurs.

5.3. Synthèse de l'interprétation des résultats

Après avoir quantifié, analysé et interpréter les résultats des données collectées et dans l'objectif été de vérifier la conformité de nos hypothèses allant de ce principe nous nous sommes arrivé conclure comme suivant :

L'interprétation des résultats de notre étude vérifie partiellement nos hypothèses. Cette recherche confirme que l'environnement organisationnel, grâce à certaines de ses composantes, a un impact positif sur le bien-être psychologique au travail. Les analyses attestent qu'en particulier la sécurité au travail affecte en partie le bien-être psychologique au travail.

En somme, notre modèle d'analyse de bien-être psychologique au travail est significatif. Le bien-être psychologique au travail est expliqué à 30,9% par l'environnement organisationnel. Une autre partie 60,1% de bien-être psychologique au travail est expliqué par d'autres facteurs que l'environnement organisationnel. Donc on peut conclure que notre hypothèse générale est acceptée. Pour ce modèle, il y a une composante significative dans ce qui est la sécurité au travail. Cette dernière a un coefficient de régression de (0,05). Dans ce sens, nous concluons que l'environnement physique de travail, le contenu de travail et l'organisation de travail sont des composantes non significatives statistiquement on considère qu'il n'y a pas de relation entre la variable dépendante et ces variables, on peut expliquer ce résultat par la taille de l'échantillon de notre étude de 40 répondants qui est relativement petite. Donc on peut dire que les facteurs tel l'environnement physique de travail, le contenu de travail et l'organisation de travail n'affectent pas le bien-être au travail, la seule composante qui affecte la variable dépendante bien-être psychologique au

Chapitre V : Analyse des données et interprétations des résultats

travail est la sécurité au travail, ce qui nous mènes à affirmer que la deuxième hypothèse H_2 de notre étude est acceptée.

Conclusion

L'objectif de notre travail était de comprendre le bien-être et la sécurité des salariés au travail au sein de l'entreprise OVITALE (Akbou , Béjaia) . Afin d'arriver à la conclusion.

Une partie de notre recherche a été consacrée à une revue de littérature sur les deux concepts principaux mobilisés dans notre recherche. Nous avons ainsi présenté les théories et modèles du bien-être au travail, d'une part, et la sécurité au travail, d'autre part et enfin de la relation entre les deux concepts.

Pour atteindre notre objectif, nous nous sommes servis de l'enquête de terrain après la revue de la littérature. Notre instrument pour la collection des données est le questionnaire. Nous avons pu présenter, analyser et mesurer d'une manière plus détaillée notre thématique de recherche.

Les résultats de notre étude constatent que les facteurs du bien-être au travail disposent à l'entreprise mais ils ne sont pas tous reconnues et validés par les salariés de la manière qui leur convienne.

Notre étude nous montre aussi, l'importance de la sécurité au travail qui contribue de manière efficace à la réduction et à l'anticipation des risques qui résultent de l'amélioration de la productivité de la même entreprise. La protection des salariés contre les maladies générales ou professionnelles et les accidents résultant du travail et l'un des objectifs primordiaux de toute politique d'entreprise. Cependant, la santé et la sécurité dans le milieu du travail sont aussi des facteurs économiques, productifs et de développement.

D'après ces constatations présentées, nous pouvons déduire que le bien-être et la sécurité au travail est une priorité pour toute entreprise, apporter un maximum de confort à ses travailleurs, éveiller également à leur sécurité sont des éléments indispensables en terme de manager.

Nous finirons notre conclusion par la citation de Jacques Séguél « la vie est trop courte pour la vivre triste ».

La bibliographie

Ouvrages

1. AKTOUF Omar, *méthodologie des sciences sociales et approches qualitatives des organisations*, édition Macintosh, Montréal, 1987, p102
2. ANGERS M, *initiation à la méthodologie des sciences humaines*, édition Casbah ,1997,page 85
3. Ambroise ZAGRE, *méthodologie de la recherche en science sociales*, le harmattan, paris, 2013, pp, 73
4. Bruchon-Schweitzer, *Introduction à la psychologie de la santé*, 2ème édition, PUF, Paris,
5. 1998, p : 13
6. BUE J, Coutrot T et Puech I. *Conditions de travail : les enseignements de vingt ans d'enquêtes*, Ed. Octarès, Toulouse ,1ere édition, 2015
7. CHABOUD DJ et MOUTOUN j, *la sécurité en entreprise*, Edition du nord, Paris, 2003, P05)
8. DOLON et AUTRES, *Psychologie du travail et comportement organisationnel*, 2ème édition, Gâtant Morin, Canada, 1996, P 223.)
9. GFCH.RADE : *droit du travail*, édition Montchrestien, paris, 2000.)
10. Grawitz Madeline, *Lexique des sciences sociales*, 7émeédition, Dalloz, Paris, 2000, P370)
11. JULHIET Bernard, *baromètre de bien être au travail des français états des lieux attentes et perspectives*, 1er édition, novembre 2010, P.03 et 04.
12. LAUCHE Claude, *psychologie sociale des organisations*, édition Dalloz, paris 2002, p70.
13. MASLOW, A.H, *théorie de la motivation et de hiérarchie des besoins humaines, une analyse critique*, 03 septembre 2008, P40
14. MOUTON Jean-Pierre. *La sante en entreprise*.2èmeédition, dunod, paris, 2006, p8)
15. M.grawitz.*methodes en science sociales*.3eme edition .dollar p
16. Pierre .ROMELAER, « *gestion des ressources humaines* »,6éme édition, éd Armand colin, paris, 1993, p. 251.

17. *Nichan. MARGOSSIAN, « Risques professionnels », 2^{ème} édition : Dunod, Paris, 2003, 2006*
18. *QUIVY Raymond, et LUC Van, manuel de la recherche en sciences sociales, 2^{ème} édition, Dunod, Paris, 1995, p135*
19. *Voyer P et Boyer R (2001), « Le bien-être psychologique et ses concepts cousins, une analyse conceptuelle comparative ». Santé mentale au Québec, Vol. 26, n° 1, 2001, p. 274-296)*

Revues

1. *Alaire, Mylène. « La gestion efficace des problèmes de santé mentale », Revue Effectif, volume 5, numéro 1, janvier/février/mars 2002.*
2. *BERESTOVOY P., « La contribution de la théorie des représentations sociales à l'étude des conflits d'usage en environnement », Journal International sur les Représentations Sociales, vol 3, n 1. P.70*
3. *E. Gosselin (2005), Contribution à une synthèse des connaissances sur la satisfaction dans la vie : regard psychologique sur une réalité plurielle, Revue de l'Université de Moncton, -p.131*
4. *CHANLAT Jean-François, Emotions, organisation et management : une réflexion critique sur la notion d'intelligence émotionnelle, Travailler 2003/1, n°9, p.113-132*
5. *ROBERT N. Bien-être au travail : une approche centrée sur la cohérence des rôles, INRS*
6. *Département homme au travail, 2007, p.11*
7. *SAUZET MARC, « De la responsabilité des patrons vis-à-vis des ouvriers dans les accidents industriels », Rev.crit.leg.jur. 1883.p596*
8. *DELODDE Nathalie et les autres ; bien-être au travail et performance de l'organisation, Louvain .2001P.05.*

Articles

1. *BLATMAN MICHEL*, « *L'obligation de sécurité* », *Droit Soc.* 2011.n°7/8.p747 article
2. *BOUDON Raymond*, *les méthodes en sociologie*, 11eme, Paris, presse universitaire de France, 1969, P31.

Thèses

1. *Analyse paradoxe :Bien-être au travail et performance de l'entreprise: une analyse par les paradoxes* Nathalie Bernard.
2. *J-ean-PaulBardou. Santé et sécurité au travail : de la complexité à l'effectivité. Proposition d'un guide de bonnes pratiques de prévention des risques professionnels. Droit. Université de Bretagne Sud, 2020*
3. *Le pilotage de la culture de sécurité en contexte universitaire : analyse de l'interaction entre le système de gestion de la sécurité, le climat de sécurité et les comportements propices à la sécurité (Marius KAMTO KENMOGNE)*
4. *Le bien être au travail, construction et validation d'une échelle de mesure .présentera l'université de rochelle (2015)*
5. *Santé et sécurité au travail : de la complexité à l'effectivité. Proposition d'un guide de bonnes pratiquesde prévention des risques professionnels par Jean-Paul Bardou*
6. *SalimaHarrami RSE et Management des risques psychosociaux (RPS) dans l'industrie Textile au Maroc: le stress professionnel et son impact sur le bien-être des salariés*

Sites internet

1. <https://www.dictionnaire-medical.fr/>
2. <https://www.manager-go.com>
3. <http://www.jean.heutte.free.fr/spip.php?article138>
4. <https://www.chefdentreprise.com/Definitions-Glossaire/Bien-etre-au-travail-245186.htm>

5. <https://www.helloworkplace.fr/le-bien-etre-au-travail-ameliore-lefficacite-economique-des-entreprises>. consulter le 20/04/2021
6. <https://www.topformation.fr> /guide/articles/bien-etre-entreprise/bien-etre-travail
7. <http://espritdecorps.biz> acteurs-bien-etre-travail-ameliovent-performance
8. <https://www.lebloc.paris/post/l-importance-du-bien-%C3%AAtre-au-travail>
9. www.inspq.qc.ca Institut national de la santé publique du Québec, Définition du concept de sécurité
10. <https://www.ilo.org>
11. <https://tel.archives-ouvertes.fr/tel-02461337/document>
12. https://www.belgium.be/fr/emploi/sante_et_bien-etre/securite_au_travail

Rapport

Tristan Mazet , le bien-être au travail Rapport livré le 12/05/2014

Annexes

Université Abderrahmane Mira BEJAIA**Faculté des sciences humaines et sociales****Département des sciences sociales**

Bonjour a tous dans le cadre de notre mémoire de recherche intitulé« **Le bien-être et la sécurité des salariés au travail** »en master 2 psychologie du travail et d'organisation et gestion ressource humain (R.H). on vous prie de bien vouloir répondre intégralement aux questions qui vont suivre.

Il nous semble utile de vous rassurer que les informations de ce présent questionnaire seront utilisées que pour des fins purement scientifiques

On part à votre connaissance que ce questionnaire respecte l'anonymat et la confidentialité de vos réponses.

Merci pour votre collaboration.

Axe 1: Données personnelles et professionnelle

1-L'âge :

2-Le sexe : masculin féminin

3-Le niveau d'instruction

a- Illettré

b- Primaire

c- moyen

d- secondaire

4- La catégorie professionnelle

a- Cadre

b- Agent maîtrise

c- Agent d'exécution

5- Le poste occupé :

6- L'ancienneté :

Environnement physique	oui	non
1. Au sein de votre entreprise disposez-vous des espaces suivants ? Un coin café/machine à café , Une salle de réunion, un restaurant d'entreprise	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.Etes -vous satisfaits de ces moyens mis en place ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Avez-vous des activités collectives organisées au sein de votre entreprise(séminaire, sport, voyages, sorties)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	me contrarie	ne me convient pas	je fais avec	me convient	contribue à mon épanouissement
3.comment jugez-vous les caractéristiques physiques de votre environnement de travail (bruit, lumière, conditions climatiques...)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Que pensez-vous de l'aménagement des lieux où vous travaillez ??	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Que pensez-vous de matériel dont vous disposez pour travailler (adapté, en bon état, quantité suffisante...)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. <u>Globalement</u> , pensez-vous que votre environnement physique de travail vous convient ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

L'organisation de travail	me contrarie fortement	ne me convient pas	je fais avec	me convient	contribue à mon épanouissement
7. considérez-vous que votre salaire est correcte (le salaire est égal à vos efforts).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Pensez-vous que vos horaires de travail sont adaptés à vie de famille ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. Avez-vous le choix des dates de départ en vacances ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. Vous arrive-t-il d'emporter du travail à la maison?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

11. Avez-vous du mal à concilier travail et vie familiale ?	<input type="checkbox"/>				
---	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

Le contenu de travail

	me contrarie fortement	ne me convient pas	je fais avec	me convient	contribue à mon épanouissement
12. Pensez vous que votre travail vous permet d'apprendre des choses nouvelles ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
13. Pensez vous que votre travail vous permet d'employer pleinement vos compétences ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14. Pensez vous que vos collègues avec qui vous travaillez vous aident à mener vos tâches à bien ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15. Pensez vous que votre supérieur prend en considération vos remarques ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16. Pensez vous que votre supérieur vous aide à mener votre tâche à bien ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17. Pensez vous que votre travail est utile aux autres ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18. Pensez vous que dans votre travail, vous devez faire des choses que vous désapprouvez ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19. Pensez vous que vos collègues avec qui vous travaillez vous soutient au travail ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20. Pensez-vous que vous avez la liberté de réaliser votre travail de la manière qui vous semble adéquate ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21. Pensez-vous que votre entreprise vous donne la possibilité de s'évoluer ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22. Trouvez-vous que votre travail est intéressant ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

La sécurité au travail	en permanence	souvent	parfois	rarement	Jamais
23.Etez- vous exposé(e) à des postures pénibles ou	<input type="checkbox"/>				
24.Etez- vous exposé(e) à un bruit intense	<input type="checkbox"/>				
25.Etez- vous exposé(e) à des produits (ou	<input type="checkbox"/>				
26.Pensez-vous que vous effectuez un travail répétitif sous contraintes de temps?	<input type="checkbox"/>				
27.Pensez-vous que vous êtes exposé(e) à porter des charges lourdes lors de manutention?	<input type="checkbox"/>				
28.Travaillez-vous avec la peur de perdre votre	<input type="checkbox"/>				
29.Estimez vous avoir déjà été la victime de harcèlement moral?	<input type="checkbox"/>				
30.Sentez-vous stressé(e) par votre travail	<input type="checkbox"/>				
31.Sentez-vous que vous craquez à cause de votre travail	<input type="checkbox"/>				
32.Pensez-vous que votre entreprise prend en compte des risques liés à votre travail	<input type="checkbox"/>				

- En général :

-éprouvez vous de la satisfaction après une journée de travail ?

OUI

NON

-Êtes- vous satisfait de votre travail ?

OUI

NON

Pensez-vous que vous pouvez faire le même travail qu'actuellement jusqu'à la retraite ?

OUI

NON

-pensez-vous que L'ambiance qui règne dans l'entreprise est bonne ?

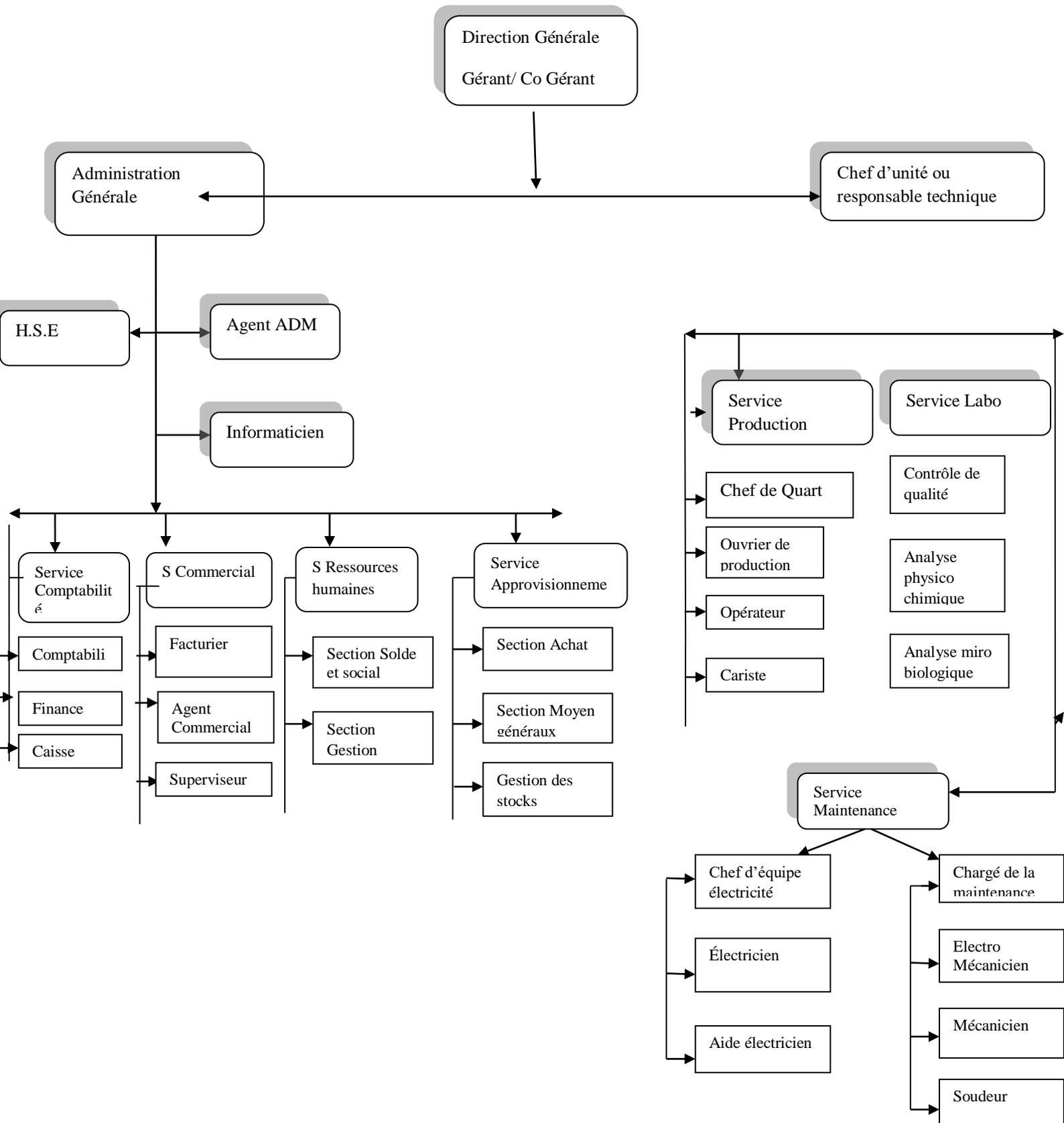
OUI

NON

. pensez-vous que le niveau de sécurité d'emploi dans l'entreprise

OUI

NON



Résumé

Le bien-être et la sécurité des salariés au travail. Etude réalisée au sein de l'entreprise SARL BOISSONS ITHRI (OVITALE). Assurer le bien-être des salariés et leur sécurité au travail est un sujet d'actualité et un enjeu stratégique pour les entreprises.

Une analyse de la littérature relative au concept de bien-être et à celui de sécurité au travail est réalisée. Ce travail théorique a consisté de comprendre l'importance de bien-être et de sécurité. La revue de la littérature et les résultats d'une analyse quantitative menée à l'aide d'un questionnaire auprès 30 salariés nous amènent à envisager les facteurs de bien-être. A fin de vérifier nos hypothèses.

Enfinement nos résultats empiriques confirme nos hypothèses par le bien-être est le résultat de plusieurs facteurs et la sécurité est un facteur important de bien-être au travail.

Pour conclure ce travail, on déduit que le bien-être et la sécurité au travail est une priorité pour chaque entreprise pour assurer le confort de ses salariés

Mots clés

Bien-être, sécurité, facteurs du bien-être

Abstract

The well-being and safety of employees at work. Study carried out within the company SARL BOISSONS ITHRI (OVITALE). Ensuring the well-being of employees and their safety at work is a topical issue and a strategic issue for companies.

An analysis of the literature relating to the concept of well-being and that of safety at work is carried out. This theoretical work consisted of understanding the importance of well-being and safety. The review of the literature and the results of a quantitative analysis carried out using a questionnaire among 30 employees lead us to consider the factors of well-being. In order to verify our hypotheses.

Finally, our empirical results confirm our hypotheses by well-being is the result of several factors and safety is an important factor of well-being at work.

To conclude this work, we deduce that well-being and safety at work is a priority for each company to ensure the comfort of its employees.

Keywords:

Well-being, safety, factors of well-being