

UNIVERSITE ABDERRAHMANE MIRA-BEJAIA



Faculté des Sciences Economiques, Commerciales et des Sciences de Gestion

Département des sciences de gestion

MEMOIRE

En vue de l'obtention du diplôme de

MASTER EN SCIENCES DE GESTION

Option : Management des Ressources Humaines

L'INTITULÉ DU MÉMOIRE

L'impact des conditions de travail sur la performance des salariés

Cas des travailleurs de l'entreprise CEVITAL Agro-industrie

Préparé par :

SMAILI Abderrahmane
TALBI Salim

Dirigé par :

M. HAMMICHE Azzeddine

Date de soutenance : 08 Juin 2026

Jury :

Président : M. AZZI Rafik

Examineur : M. NAAFA Salim

Rapporteur : M. HAMMICHE Azzeddine

Année universitaire : 2025/2026

Remerciements

Avant tout, nous remercions Dieu le Tout-Puissant de nous avoir donné la force, le courage et la patience nécessaires pour mener à bien ce modeste travail.

Nous tenons à exprimer notre profonde gratitude et nos sincères remerciements à notre encadrant, Monsieur HAMMICHE Azzeddine, pour ses précieux conseils, ses orientations judicieuses, sa disponibilité et la confiance qu'il nous a accordée tout au long de la réalisation de ce mémoire.

Nos vifs remerciements s'adressent également aux membres du jury qui ont pris la peine de lire et évaluer ce travail.

Nous tenons à remercier chaleureusement la direction de l'entreprise Cevital Agro-industrie, ainsi que l'ensemble des salariés qui ont pris le temps de répondre à notre questionnaire. Leur précieuse collaboration et leur accueil ont grandement contribué à la réussite de notre étude de terrain.

Enfin, nous exprimons notre reconnaissance infinie à nos parents, nos familles et nos amis qui nous ont toujours soutenus, encouragés et entourés de leur affection durant tout notre parcours universitaire.

À tous ceux qui ont contribué de près ou de loin à la concrétisation de ce travail, merci.

Merci à tous

Dédicaces

Nous dédions ce travail à...

Nos familles

Nos chers amis

*À tous ceux qui croient en nous, qui nous ont tendu la
main ou qui ont contribué, de près ou de loin, à la
réussite de ce projet.*

Salim & Abderrahmane

Liste des abréviations

- **CT** : Conditions de Travail
- **EPI** : Équipements de Protection Individuelle
- **GRH** : Gestion des Ressources Humaines
- **QVT** : Qualité de Vie au Travail
- **RH** : Ressources Humaines
- **RPS** : Risques Psychosociaux
- **SPSS** : Statistique Package for the Social Sciences (Logiciel de traitement statistique)

SOMMAIRE

Sommaire

<i>Remerciements</i>	
<i>Dédicaces</i>	
<i>Liste des abréviations</i>	
<i>Sommaire</i>	
<i>Introduction générale</i>	1
<i>Chapitre 1 : Les conditions de travail et leurs liens avec la performance des salariés</i>	4
<i>Introduction</i>	4
1. <i>Les conditions de travail</i>	4
2. <i>La performance des salariés</i>	6
3. <i>Les liens entre les conditions de travail et la performance des salariés</i>	7
<i>Conclusion</i>	9
<i>Chapitre II : L'impact des conditions de travail sur la performance des salariées au sein de Cevital Agro-industrie</i>	10
<i>Introduction</i>	10
1. <i>Présentation de l'organisme d'accueil</i>	10
2. <i>Présentation de l'enquête</i>	13
3. <i>Analyse et interprétation des résultats</i>	14
<i>Conclusion</i>	39
<i>Conclusion générale</i>	40
<i>Références bibliographiques</i>	

INTRODUCTION GÉNÉRALE

Introduction générale

Dans un environnement économique marqué par une concurrence accrue et des transformations organisationnelles permanentes, la performance des salariés constitue un facteur déterminant pour la réussite et la pérennité des organisations. Les entreprises cherchent continuellement à améliorer leur efficacité et leur productivité afin d'atteindre leurs objectifs stratégiques.

Toutefois, la performance au travail ne dépend pas uniquement des compétences et des qualifications des salariés. Elle est également influencée par plusieurs facteurs liés à l'environnement professionnel, notamment les conditions de travail.

Les conditions de travail englobent l'ensemble des éléments qui définissent l'environnement dans lequel s'exerce l'activité professionnelle, incluant les aspects organisationnels, physiques et relationnels. Ces éléments ont une influence directe sur la santé, le bien-être et la performance des salariés (Ministère du Travail, 2018). Par ailleurs, elles renvoient aux conditions réelles d'exécution du travail et aux effets qu'elles peuvent produire sur les travailleurs. (Héas, 2005)

L'amélioration des conditions de travail représente un élément essentiel dans la quête du bien-être en milieu professionnel. Celles-ci influencent directement la qualité de vie de l'individu au sein de l'organisation. Toutefois, cette recherche du bien-être ne doit pas se faire au détriment des résultats de l'organisation, mais plutôt s'inscrire dans une logique visant à renforcer sa performance. (Bernard, 2019)

L'intérêt de ce sujet est double. Sur le plan scientifique, il permet d'analyser les mécanismes par lesquels les dimensions matérielles, organisationnelles et psychosociales du travail influencent la motivation, l'engagement et la productivité des salariés. Sur le plan pratique, cette analyse offre aux responsables des ressources humaines et aux dirigeants des outils d'aide à la décision pour concevoir des politiques adaptées visant à améliorer les conditions de travail tout en optimisant les résultats organisationnels. Cette problématique revêt une importance particulière dans les secteurs industriels à forte intensité de main-d'œuvre, tels que Cevital Agro-industrie à Béjaïa, confrontée à des enjeux de fidélisation, de performance et de développement des compétences.

Le choix de ce sujet s'explique par l'importance croissante accordée aux conditions de travail dans les pratiques de gestion des ressources humaines, ainsi que par leur rôle stratégique dans l'amélioration de la performance des organisations.

La problématique centrale de ce mémoire s'articule donc autour de la question suivante :
« Dans quelle mesure les conditions de travail influencent-elles la performance des salariés de l'entreprise CEVITAL ? »

De cette question principale découlent plusieurs autres questions subsidiaires, à savoir :

Q1 : Quelle est la perception des travailleurs de CEVITAL sur les conditions de travail dans lesquelles ils exercent leurs tâches ?

Q 2 : De quelle manière, la performance des salariés de CEVITAL est-elle impactée par les conditions de travail ?

Les travaux académiques existants confirment l'existence d'un lien significatif entre conditions de travail et performance. Les théories motivationnelles, notamment celles d'Abraham Maslow et de Frederick Herzberg, ont mis en évidence l'importance de la satisfaction des besoins humains et des facteurs de motivation dans l'amélioration des performances individuelles. Les approches contemporaines centrées sur la qualité de vie au travail ont par ailleurs consolidé ces résultats en soulignant l'importance d'un environnement professionnel sain et stimulant.

Sur la base de cette problématique et des apports théoriques précédents, les hypothèses suivantes ont été formulées :

H1 : Les salariés de l'entreprise CEVITAL semblent avoir une perception positive quant aux conditions de travail dans leur entreprise.

H2 : Les conditions de travail ont un impact direct sur la performance des travailleurs de CEVITAL en affectant significativement leur motivation et leur engagement.

L'objectif principal de ce mémoire est d'analyser l'influence des conditions de travail sur la performance des salariés. Plus spécifiquement, il s'agit d'identifier les facteurs déterminants, d'évaluer les perceptions des employés et de proposer des recommandations adaptées au contexte étudié.

Afin de vérifier les hypothèses formulées, une démarche méthodologique combinant une approche théorique et une approche empirique quantitative a été adoptée. Dans un premier temps, une revue de la littérature a été réalisée afin d'identifier et d'analyser les principaux apports théoriques et empiriques relatifs aux conditions de travail et à la performance des salariés. Cette analyse a permis de construire le cadre conceptuel de la recherche et de mieux comprendre les relations entre ces deux variables.

Dans un second temps, une étude de terrain a été menée au sein de l'entreprise Cevital Agro-industrie, située à Béjaïa. Cette phase empirique repose sur une approche quantitative, fondée sur l'administration d'un questionnaire auprès d'un échantillon d'employés. L'objectif est d'évaluer leurs perceptions des conditions de travail et d'analyser l'impact de celles-ci sur leur niveau de performance. La confrontation des résultats empiriques avec les apports théoriques permet ainsi de formuler des recommandations adaptées au contexte organisationnel étudié.

Par ailleurs, le présent mémoire est structuré en deux chapitres principaux. Le premier chapitre, à caractère théorique, est consacré à l'étude des conditions de travail et de leur impact sur la performance des salariés. Il se compose de trois sections : la première porte sur les conditions de travail, la deuxième sur la performance des salariés et la troisième sur les liens existants entre ces deux variables.

Le second chapitre est dédié à l'étude empirique réalisée au sein de CEVITAL Agro-industrie. Il comprend trois sections : la première présente l'organisme d'accueil, la deuxième est consacrée à la présentation de l'enquête de terrain réalisée auprès des travailleurs de CEVITAL et expose la méthodologie de recherche adoptée. Enfin, une troisième section est réservée à l'analyse et à l'interprétation des résultats obtenus.

CHAPITRE I :

LES CONDITIONS DE TRAVAIL ET LEURS LIENS AVEC LA PERFORMANCE DES SALARIÉS

Chapitre I : Les conditions de travail et leurs liens avec la performance des salariés

Introduction

Dans un environnement économique exigeant, la gestion du capital humain est devenue un levier stratégique majeur pour la pérennité des organisations. Les conditions de travail englobent l'ensemble des dimensions matérielles, organisationnelles et psychosociales qui définissent le cadre quotidien du salarié. Ces facteurs ne sont pas de simples paramètres techniques, mais des éléments déterminants qui influencent directement la santé et l'engagement des employés. En agissant sur la motivation et l'efficacité, elles constituent un moteur fondamental de la performance globale, permettant de transformer le potentiel individuel en résultats concrets pour l'institution (Askenazy, 2004)

1. Les conditions de travail

1.1. Définition

Les conditions de travail désignent l'ensemble des éléments qui caractérisent l'environnement dans lequel les salariés exercent leur activité professionnelle. Elles englobent à la fois les facteurs physiques (les outils, les machines et l'environnement de travail), les aspects organisationnels (l'organisation du travail, les horaires, les procédures), ainsi que les dimensions sociales et psychologiques (les relations professionnelles, la rémunération et le climat de travail).

Elles correspondent également à l'ensemble des règles et dispositions mises en place par l'organisation pour encadrer l'exécution du travail, incluant la durée du travail, les congés, conditions d'hygiène et de sécurité. Les conditions de travail influencent directement le bien-être des salariés et leur performance au sein de l'organisation. (Bandibeno & Bilounga, 2024)

1.2. Importance des conditions de travail (CT)

Les conditions de travail occupent une place centrale dans le fonctionnement des organisations et ont des répercussions directes sur les salariés et leur efficacité.

1.2.1. Influence sur la performance : Les conditions de travail jouent un rôle déterminant dans le rendement et l'amélioration de la qualité du service rendu. Des conditions de travail défavorables peuvent entraîner une baisse significative de la performance individuelle et collective.

1.2.2. Santé et sécurité : Les conditions de travail difficiles (stress, urgences, mauvaises relations) peuvent avoir des conséquences graves sur la santé des travailleurs, et dans certains cas entraîner des conséquences mortelles.

1.2.3. Motivation et bien-être : Des conditions de travail favorables constituent un levier essentiel de motivation et de bien-être. Un environnement sain et équilibré permet de renforcer l'engagement des salariés et d'améliorer leur implication dans les activités professionnelles.

1.2.4. Compétitivité : Un personnel bien traité et satisfait de ses conditions de travail permet à l'institution d'être plus compétitive et de répondre aux exigences modernes. (Diallo, Kaka, & Saigbeu, 2023)

1.3. Les composantes des conditions de travail

Les conditions de travail se structurent autour de plusieurs dimensions complémentaires qui influencent directement l'activité des salariés. Ces composantes permettent d'analyser de manière globale l'environnement professionnel.

1.3.1. L'environnement physique

L'environnement physique regroupe l'ensemble des éléments matériels dans lesquels s'effectue le travail, tels que le bruit, la température, l'éclairage ou encore l'ergonomie des postes. Ces facteurs peuvent affecter la santé physique des travailleurs et leur capacité à exécuter leurs tâches efficacement. Un environnement inadapté peut entraîner fatigue, accidents et baisse de productivité. (Institut national de recherche et de sécurité, 2021)

1.3.2. L'organisation du travail

L'organisation du travail renvoie à la manière dont les tâches sont réparties et planifiées au sein de l'entreprise (horaires, charge de travail, rythme, autonomie). Une organisation mal structurée peut générer du stress et nuire à la performance des salariés. (Gollac & Volkoff, 2011)

1.3.3. Les relations sociales

Les relations sociales concernent les interactions entre les salariés, les collègues et les supérieurs hiérarchiques. Un climat social favorable, basé sur la communication et la confiance favorise la coopération et l'engagement. À l'inverse, des conflits ou un management autoritaire peuvent détériorer les conditions de travail.

1.3.4. Les conditions psychologiques

Les conditions psychologiques incluent les facteurs liés au stress, à la pression au travail et aux risques psychosociaux. Ces éléments influencent fortement la santé mentale des employés et leur motivation. Un excès de stress peut entraîner une baisse de performance et un désengagement. (Organisation internationale du travail, 2016)

2. La performance des salariés

2.1. Définition

La performance des salariés peut être définie comme la valeur que l'organisation attribue aux comportements adoptés par un individu dans l'exercice de ses fonctions sur une période donnée. Cette notion met l'accent sur l'origine comportementale de la performance ainsi que sur l'impact de ces comportements sur l'atteinte des objectifs organisationnels. Elle ne se confond pas avec les résultats, qui représentent uniquement les effets des actions réalisées, mais renvoie plutôt à l'évaluation de la contribution globale du salarié à l'organisation (Doucet O. , Lapalme, Morin, & Fortin-Bergeron, 2020)

2.2. Les composantes de la performance

Selon le modèle de Gilbert (1980), la performance repose sur trois composantes : l'efficacité, l'efficience et la pertinence

2.2.1. L'efficacité

Elle correspond au rapport entre les résultats obtenus et les objectifs fixés. Une organisation est considérée comme efficace lorsqu'elle parvient à atteindre le but recherché.

2.2.2. L'efficience

Elle représente le rapport entre les résultats obtenus et les ressources exploitées (moyens financiers, humains, temporels). L'efficience consiste à atteindre les résultats tout en optimisant l'utilisation des moyens.

2.2.3. La pertinence

Elle s'analyse par le rapport entre les objectifs et les moyens mis en œuvre. Elle permet de vérifier l'adéquation entre les ressources utilisées et les objectifs visés, interrogeant ainsi la stratégie : « les ressources mobilisées étaient-elles les bonnes pour mener à bien ce projet ? » (Jacquet S. , 2011)

2.3. Les déterminants de la performance des salariés

2.3.1. Les facteurs individuels

Les facteurs individuels regroupent les caractéristiques propres à chaque salarié, telles que les compétences, l'expérience, la motivation et les aptitudes. La performance repose en grande partie sur la capacité de l'individu à mobiliser ses compétences pour atteindre les objectifs fixés. (Citeau, 2002)

2.3.2. Les facteurs organisationnels

Les facteurs organisationnels concernent les éléments internes à l'entreprise, notamment les conditions de travail, le style de management, la culture organisationnelle et les systèmes de rémunération. Ces facteurs jouent un rôle central dans la stimulation de la performance. (Institut national de recherche et de sécurité, 2021)

2.3.3. Les facteurs environnementaux

Les facteurs environnementaux englobent les éléments externes à l'entreprise, tels que le contexte économique, la concurrence ou les évolutions technologiques. Ces facteurs peuvent influencer indirectement la performance en modifiant les conditions de travail et les exigences professionnelles. (Organisation internationale du travail, 2016)

2.3.4. Les facteurs psychosociaux

La performance au travail dépend fortement du lien psychologique entre l'individu, son travail et son organisation, notamment à travers des variables telles que la motivation, la satisfaction et l'implication. Ces éléments jouent un rôle central dans l'orientation, l'intensité et la persistance des efforts fournis par les salariés.

Les affects et les émotions influencent les processus cognitifs et comportementaux, ce qui peut avoir un impact direct sur la performance, notamment en favorisant la créativité, la prise de décision et les comportements coopératifs. (Charles-Pauvers, Commeiras, Peyrat-Guillard, & Roussel, 2006)

3. Les liens entre les conditions de travail et la performance des salariés

Les conditions de travail et la performance des salariés sont étroitement liées dans la mesure où un environnement de travail favorable constitue un levier essentiel pour améliorer les résultats individuels et organisationnels.

3.1. L'impact des conditions matérielles et physiques

Les conditions matérielles, englobant l'ergonomie, les outils et la sécurité, constituent le socle de la performance. La qualité des ressources matérielles et l'environnement technique sont ainsi considérés comme des déterminants majeurs de la performance, particulièrement dans les secteurs exigeants comme celui de la santé (Diallo, Kaka, & Saigbeu, 2023). Un environnement physique sain prévient l'usure prématurée du « capital humain ». A l'inverse, des conditions défavorables telles que le bruit, la chaleur ou une mauvaise ergonomie génèrent une fatigue physique qui dégrade la vigilance et la rapidité d'exécution, augmentant ainsi le risque d'erreurs et d'accidents du travail (Conne-Perréard, Glardon, Parrat, & Usel, 2001). En conséquence, l'investissement dans le confort matériel ne doit pas être perçu comme un simple coût, mais comme une stratégie réelle d'optimisation de la performance à la tâche.

3.2. L'impact des conditions psychosociales et sociales

La performance est fortement influencée par le climat social et la santé mentale, l'amélioration des relations au travail agit comme un véritable levier de « performance sociale » (Touate & Bennouna, 2019). Un salarié bénéficiant d'un soutien managérial et de relations saines avec ses collègues développe une plus forte motivation et une fidélité accrue envers l'organisation, cette satisfaction psychologique alimente la performance contextuelle, comme le fait d'aider les autres ou de proposer des idées, ce qui est indispensable à la flexibilité de l'entreprise. En revanche, les risques psychosociaux, tels que le stress ou le manque de reconnaissance, créent des coûts cachés comme l'absentéisme et le désengagement, lesquels nuisent à la performance globale (Bernard & Abord de Chatillon, 2022)

3.3. L'impact de l'organisation du travail

Le mode d'organisation, incluant la répartition des tâches, l'autonomie et les horaires, définit la capacité du salarié à transformer ses compétences en résultats. Les organisations dites « apprenantes », caractérisées par une plus grande autonomie et une complexité des tâches, favorisent une meilleure santé et une performance plus durable que les modèles tayloriens (Valeyre, 2006). Une organisation du travail qui permet l'apprentissage continu et offre une certaine liberté de décision renforce le bien-être, lequel se trouve en « dualité complémentaire » avec la performance globale de l'entreprise (Nakou & Simen, 2021). Enfin, une structure de travail équilibrée permet d'aligner les efforts individuels sur la stratégie de l'organisation tout en préservant l'intégrité des ressources humaines.

Conclusion

Ce chapitre a permis de démontrer que les conditions de travail constituent un déterminant essentiel de la performance des salariés. Les dimensions matérielles, organisationnelles et psychosociales influencent directement la motivation, l'engagement et l'efficacité professionnelle des employés. Dès lors, l'amélioration des conditions de travail apparaît comme un investissement stratégique permettant aux organisations de concilier bien-être au travail et performance globale. Ce cadre théorique servira de fondement à l'étude empirique menée au sein de Cevital Agro-industrie

CHAPITRE II :

**L'IMPACT DES CONDITIONS DE
TRAVAIL SUR LA PERFORMANCE
DES SALARIÉS AU SEIN DE
CEVITAL AGRO-INDUSTRIE**

Chapitre II : L'impact des conditions de travail sur la performance des salariés au sein de CEVITAL Agro-industrie

Introduction

Les conditions de travail influencent fortement la performance des salariés. Afin de concrétiser notre étude et de confronter les apports théoriques à la réalité du terrain, nous consacrerons ce deuxième chapitre à une étude empirique menée au sein de Cevital Agro-industrie, dans un premier temps, nous présenterons l'entreprise ainsi que ses principales activités, ensuite, nous exposerons la méthodologie de recherche adoptée ainsi que les outils utilisés pour la collecte des données. Enfin, nous procéderons à l'analyse et à l'interprétation des résultats obtenus à partir du questionnaire, afin de dégager un constat général sur les conditions de travail au sein de Cevital Agro-industrie et leur impact sur la performance des salariés.

1. Présentation de l'organisme d'accueil

1.1. Aperçu général du Groupe CEVITAL

Le Groupe CEVITAL est le premier groupe privé algérien, fondé par Monsieur Issad REBRAB. Initialement lancé dans la métallurgie en 1971, le groupe s'est diversifié au fil des décennies pour devenir un conglomérat multidisciplinaire comptant aujourd'hui 26 filiales réparties sur trois continents. Ses activités couvrent des secteurs stratégiques tels que l'industrie agroalimentaire, la sidérurgie, l'électroménager, la logistique et la grande distribution. Avec plus de 18 000 collaborateurs, le groupe se positionne comme le fleuron de l'économie nationale.

1.2. Missions, Vision et Valeurs

L'organisation s'appuie sur une culture d'entreprise forte, structurée autour de piliers fondamentaux :

- Vision : Devenir un acteur majeur du bassin méditerranéen en saisissant des opportunités de croissance diversifiées.
- Mission : Contribuer au développement économique de l'Algérie et assurer la sécurité alimentaire des concitoyens.

- Valeurs (Les 4 règles d'or) :
 - Intégrité : Une éthique professionnelle irréprochable.
 - Respect : Une attention constante envers les collaborateurs et l'environnement.
 - Initiative : L'anticipation et l'innovation constante.
 - Solidarité : L'entraide et le partage d'expérience au sein des équipes.

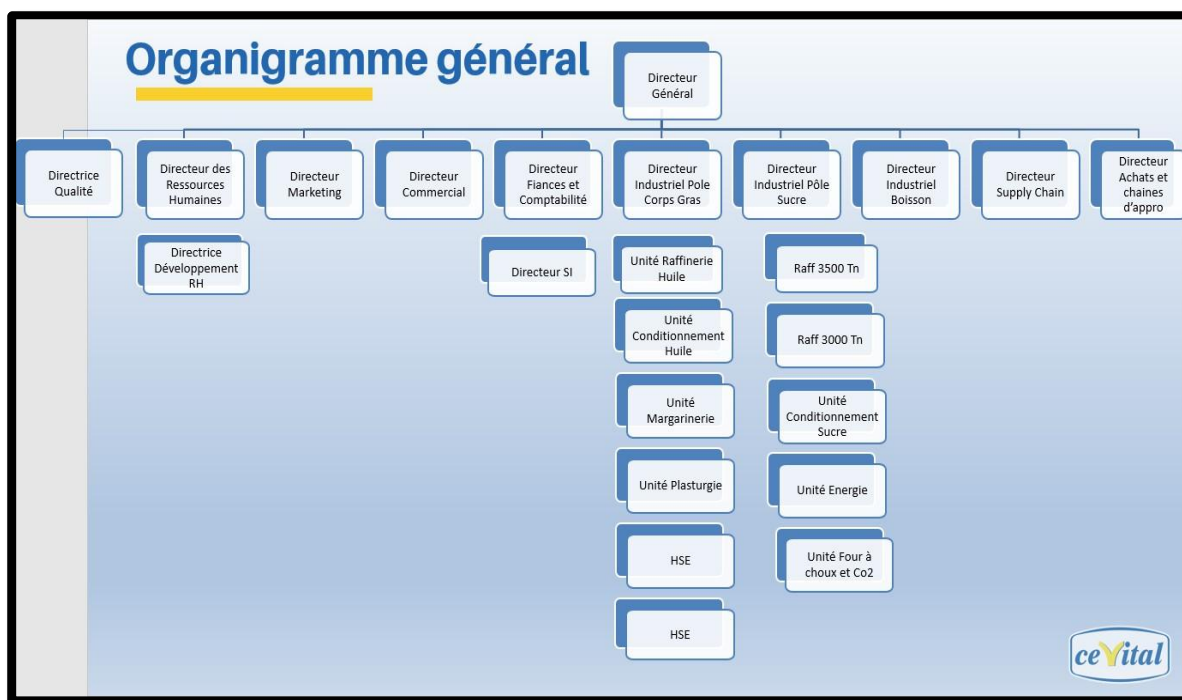
1.3. Présentation de la filiale Cevital Agro-industrie

Créée en 1998 et implantée stratégiquement au sein du port de Béjaïa, la filiale Cevital Agro-industrie constitue le cœur historique et industriel du groupe, elle s'est donnée pour mission de répondre aux besoins alimentaires nationaux tout en hissant l'Algérie au rang de pays exportateur.

L'entreprise se distingue par des unités de production ultramodernes certifiées aux normes internationales (ISO 22000), lui permettant d'exporter ses produits vers plus de 40 pays en Europe, au Maghreb et en Afrique de l'Ouest.

1.4. L'organigramme général de l'entreprise

Figure 1 : Organigramme général de l'entreprise Cevital agro-industrie



Source : Document interne de l'entreprise

1.5. Les unités de production et implantations géographiques

CEVITAL Agro-industrie opère sur plusieurs sites industriels majeurs :

- Pôle de Béjaïa (Port) : Abrite les deux plus grandes raffineries de sucre au monde (capacité de 6 500 tonnes/jour), une raffinerie d'huile (2 100 tonnes/jour) et une margarinerie (600 tonnes/jour).
- Unité d'El-Kseur (COJEK) : Dédiee à la production de boissons fruitées (Tchina), de confitures et de sauces (Fleurial).
- Unité de Tizi Ouzou (Lalla Khadîdja) : Située à Agouni Gueghrane, cette unité assure le captage et l'embouteillage de l'eau minérale issue des monts du Djurdjura (capacité de 2 millions de bouteilles/jour).

1.6. Structure du capital humain

Pour mener à bien ses activités, l'entreprise s'appuie sur un effectif total de **3 646 salariés**. L'analyse de la structure de cet effectif révèle :

- Une stabilité contractuelle forte : 93 % des salariés sont sous contrat à durée indéterminée (CDI), ce qui constitue un facteur de réassurance et de performance durable.
- Une prédominance masculine : Les hommes représentent 96 % de l'effectif, une caractéristique liée à la nature industrielle et technique des postes (maintenance, production, logistique).
- Une concentration géographique : Le site de Béjaïa regroupe à lui seul 2 991 salariés, soit l'essentiel de la force de production.

1.7. Gamme de produits et marques

L'entreprise dispose d'un portefeuille de marques leaders sur le marché :

- Corps gras : Fleurial, Elio, Fridor, Matina (huiles et margarines).
- Sucre : Skor (blanc, roux et liquide).
- Boissons : Tchina (jus) et Lalla Khedidja (eau minérale).
- Divers : Leguste (légumes secs), Rizo (riz) et Fleurial (sauces et condiments).

2. Présentation de l'enquête de terrain

Dans ce qui suit, nous allons présenter notre enquête de terrain réalisée auprès des travailleurs de l'entreprise CEVITAL. Nous allons notamment présenter les objectifs de l'enquête, démarche utilisée ainsi que les difficultés rencontrées.

2.1. Les objectifs de l'enquête terrain

L'enquête réalisée auprès des travailleurs de CEVITAL Agro-industrie avait plusieurs objectifs :

- Vérifier les idées développées dans la partie théorique en les transformant en éléments concrets et mesurables.
- Évaluer les conditions de travail des salariés, notamment les outils de travail, le bruit, la fatigue, le stress et le management.
- Comprendre l'influence des conditions de travail sur la motivation, l'engagement et la performance des employés.
- Identifier les facteurs qui peuvent améliorer le climat social et la performance au sein de l'entreprise.

2.2. La démarche de recherche utilisée

Pour répondre à notre problématique et vérifier nos hypothèses de recherche, nous avons opté pour une approche quantitative basée sur une enquête de terrain. Cette démarche permet de mesurer avec précision les perceptions des salariés concernant leurs conditions de travail et leur propre performance.

• L'outil de collecte des données : le questionnaire

Le questionnaire a été choisi comme principal outil de recherche. Il permet de recueillir des données standardisées auprès d'un échantillon représentatif et facilite le traitement statistique des réponses. Notre questionnaire a été structuré autour des axes principaux suivants : Profil sociodémographique : (Âge, sexe, ancienneté, niveau d'instruction). Environnement physique et santé : (Nuisances sonores, ergonomie, suivi médical). Organisation et climat social : (Rythme de travail, relations avec la hiérarchie, reconnaissance). Évaluation de la performance : (Sentiment d'efficacité, atteinte des objectifs).

- **La population d'étude et l'échantillonnage**

L'étude a été menée au sein de Cevital Agro-industrie, nous avons constitué un échantillon représentatif de 58 salariés. Le choix s'est porté sur un échantillonnage aléatoire simple, incluant différentes catégories socioprofessionnelles (cadres, agents de maîtrise et exécutants) afin d'obtenir une vision globale de la réalité de l'entreprise.

- **Le déroulement de l'enquête**

L'administration du questionnaire s'est faite de manière directe (en pressentie), garantissant ainsi un taux de réponse élevé et la possibilité d'éclaircir certaines questions pour les répondants. L'enquête s'est déroulée durant l'année 2026.

- **Méthodes de traitement et d'analyse**

Une fois les données collectées, nous avons procédé à :

- Logiciel : Tous les questionnaires ont été saisis et traités à l'aide du logiciel SPSS.
- L'analyse quantitative : Utilisation de fréquences et pourcentages présentés sous forme de tableaux et de graphiques.
- L'analyse qualitative : Interprétation des résultats à la lumière du cadre théorique établi dans le premier chapitre.

2.3. Les difficultés rencontrées

Au sein de Cevital Agro-industrie, nous avons rencontré des difficultés pendant cette recherche. Les employés avaient peu de temps libre à cause du rythme de travail et des exigences de production, nous avons dû nous adapter à leurs pauses pour récupérer les 58 questionnaires exploitables. Certains salariés craignaient que leurs réponses soient transmises à la direction, nous leur avons expliqué que l'étude était confidentielle et uniquement destinée à un travail académique. Enfin, l'analyse des données a nécessité un effort supplémentaire pour apprendre à utiliser le logiciel SPSS et réaliser l'analyse des résultats en utilisant différents types de tableaux (simples et croisés).

3. Analyse et interprétation des résultats

A travers cette section, nous allons présenter les principaux résultats de notre enquête de terrain réalisée au niveau de l'entreprise CEVITAL.

3.1. Présentation de l'échantillon d'étude

- La répartition par l'âge des salariés enquêtés

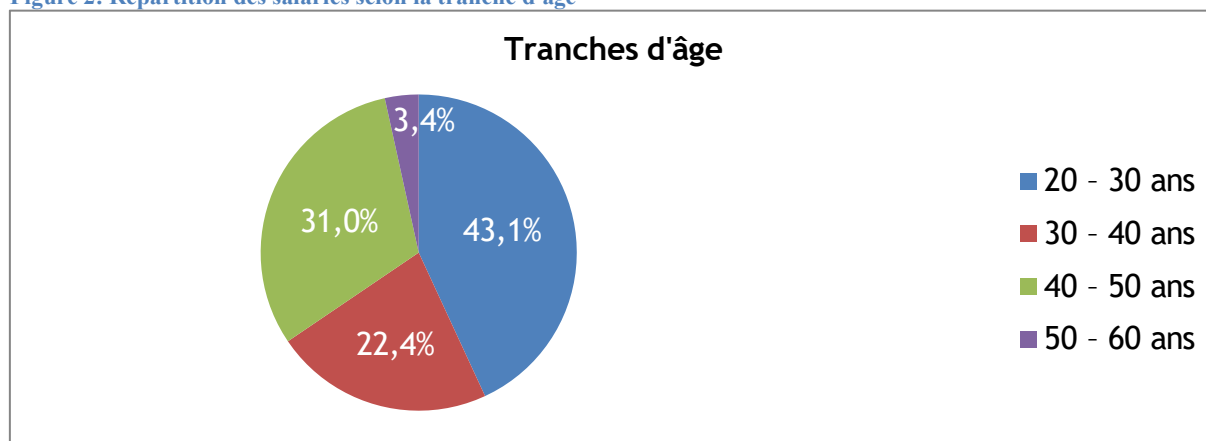
Le tableau N° 1 présente la répartition de l'échantillon selon les différentes tranches d'âge des salariés interrogés.

Tableau 1: Répartition des salariés selon la tranche d'âge

		Effectif (N)	Pourcentage (%)
Tranches d'âge	20 – 30 ans	25	43,1%
	30 – 40 ans	13	22,4%
	40 – 50 ans	18	31,0%
	50 – 60 ans	2	3,4%
	Total	58	100,0%

Source : Réalisé par nos soins à partir des résultats de l'enquête par questionnaire (2026).

Figure 2: Répartition des salariés selon la tranche d'âge



Source : Réalisée par nos soins à partir des résultats de l'enquête par questionnaire (2026).

Les résultats montrent que la tranche d'âge dominante est celle des 20 à 30 ans avec un effectif de 25 salariés, soit 43,1 % de l'échantillon. Cette prédominance indique une forte présence de jeunes salariés au sein de l'entreprise. La tranche des 40 à 50 ans occupe la deuxième position avec 18 répondants (31,0 %), suivie des salariés âgés de 30 à 40 ans représentant 22,4 % de l'échantillon. Enfin, la catégorie des 50 à 60 ans reste faiblement représentée avec seulement 2 individus, soit 3,4 %. Ces résultats montrent que la population étudiée est majoritairement composée d'employés relativement jeunes et en milieu de carrière, ce qui constitue un atout stratégique pour l'entreprise en termes de capacité d'adaptation, d'apprentissage et de maîtrise des nouvelles technologies.

- **La répartition par sexe des salariés enquêtés**

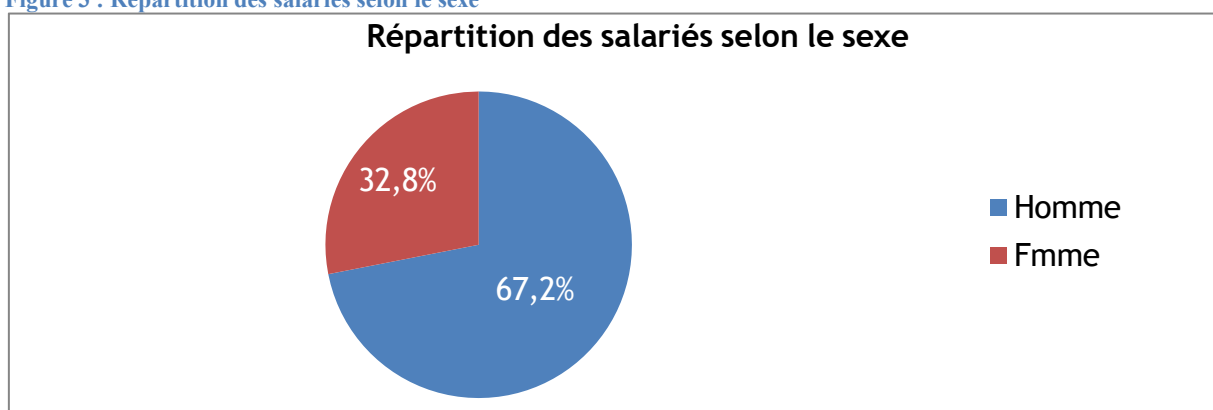
Le tableau N° 2 permet de caractériser l'échantillon d'étude selon le genre des répondants, il sert à identifier la structure sociodémographique du personnel ayant participé à l'enquête au sein de l'entreprise.

Tableau 2: Répartition des salariés selon le sexe

Sexe	Effectif (N)		Pourcentage (%)	
	Masculin	39	67,2%	
	Féminin	19	32,8%	
	Total	58	100,0%	

Source : Réalisé par nos soins à partir des résultats de l'enquête par questionnaire (2026).

Figure 3 : Répartition des salariés selon le sexe



Source : Réalisée par nos soins à partir des résultats de l'enquête par questionnaire (2026).

Les résultats indiquent que la majorité des répondants sont de sexe masculin avec un effectif de 39 salariés, représentant 67,2 % de l'échantillon. Les femmes représentent quant à elles 19 répondantes, soit 32,8 % de l'ensemble des employés interrogés. Cette répartition montre une prédominance masculine au sein de la population étudiée, ce qui peut s'expliquer par la nature des postes occupés dans l'entreprise. Les femmes occupent principalement des fonctions administratives, des postes en ressources humaines ainsi que des activités liées au contrôle qualité. Ces postes offrent généralement des conditions de travail différentes de celles des unités de production, notamment en termes d'environnement et d'exigences physiques. La structure sexuée de l'effectif reflète une répartition traditionnelle des rôles professionnels au sein du secteur industriel.

- **La répartition en fonction du niveau d'instruction des employés enquêtés**

Le tableau N° 3 présente la structure de l'échantillon selon le niveau d'instruction. Il permet de comprendre le profil intellectuel et de qualification du personnel ayant participé à cette recherche.

Tableau 3: Répartition des salariés selon le niveau d'instruction

		Effectif (N)	Pourcentage (%)
Niveau d'instruction	Universitaire	34	58,6%
	Lycée	14	24,1%
	Secondaire	10	17,2%
	Primaire	0	0%
	Total	58	100,0%

Source : Réalisé par nos soins à partir des résultats de l'enquête par questionnaire (2026).

Les résultats du tableau montrent que la majorité des répondants possèdent un niveau d'étude universitaire avec un effectif de 34 employés, soit 58,6 % de l'échantillon. Les salariés ayant un niveau lycée représentent 24,1 % avec 14 répondants, tandis que ceux ayant un niveau secondaire représentent 17,2 % de l'ensemble des employés interrogés et aucun répondant n'a déclaré avoir un niveau d'instruction primaire. Ces résultats indiquent que la population étudiée se caractérise globalement par un niveau d'instruction relativement élevé, ce qui peut favoriser une meilleure qualification professionnelle et une adaptation plus efficace aux exigences du travail.

En outre, un niveau d'éducation élevé facilite l'assimilation de nouvelles méthodes de travail, ainsi que l'adaptation aux innovations technologiques. Il contribue également à l'efficacité des programmes de formation interne et au développement continu des compétences. Les salariés les plus instruits tendent à accorder une attention particulière à la qualité de leur environnement de travail, ce qui peut influencer positivement leur motivation et leur performance.

- **La répartition des employés enquêtés selon l'ancienneté dans l'entreprise**

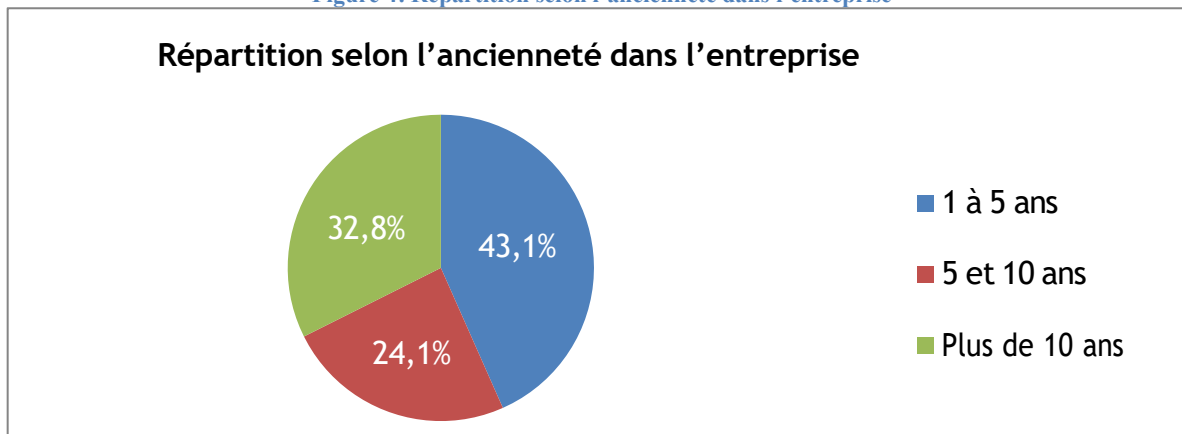
Le tableau N° 4 montre la répartition des salariés selon leur nombre d'années de service dans l'organisation. Cet indicateur permet d'évaluer la stabilité de la main-d'œuvre et le niveau d'expérience accumulé par le personnel interrogé.

Tableau 4: Répartition des salariés selon l'ancienneté dans l'entreprise

		Effectif (N)	Pourcentage (%)
Ancienneté dans l'entreprise	1 à 5 ans	25	43,1%
	5 à 10 ans	14	24,1%
	Plus de 10 ans	19	32,8%
	Total	58	100,0%

Source : Réalisé par nos soins à partir des résultats de l'enquête par questionnaire (2026).

Figure 4: Répartition selon l'ancienneté dans l'entreprise



Source : Réalisée par nos soins à partir des résultats de l'enquête par questionnaire (2026).

Les résultats du tableau 4 et de la figure 4 montrent que la majorité des répondants disposent d'une ancienneté comprise entre 1 et 5 ans avec un effectif de 25 employés, soit 43,1 % de l'échantillon. Les salariés ayant plus de 10 ans d'ancienneté représentent 32,8 % avec 19 répondants, tandis que ceux ayant une ancienneté comprise entre 5 et 10 ans représentent 24,1 % de l'ensemble des employés interrogés. Ces résultats indiquent que l'entreprise compte à la fois de nouveaux employés et des salariés expérimentés, ce qui peut contribuer à un équilibre entre dynamisme et expérience professionnelle. L'équilibre observé favorise le transfert des compétences et le partage des connaissances.

3.2. Informations relatives au poste occupé

- **Catégorie socioprofessionnelle**

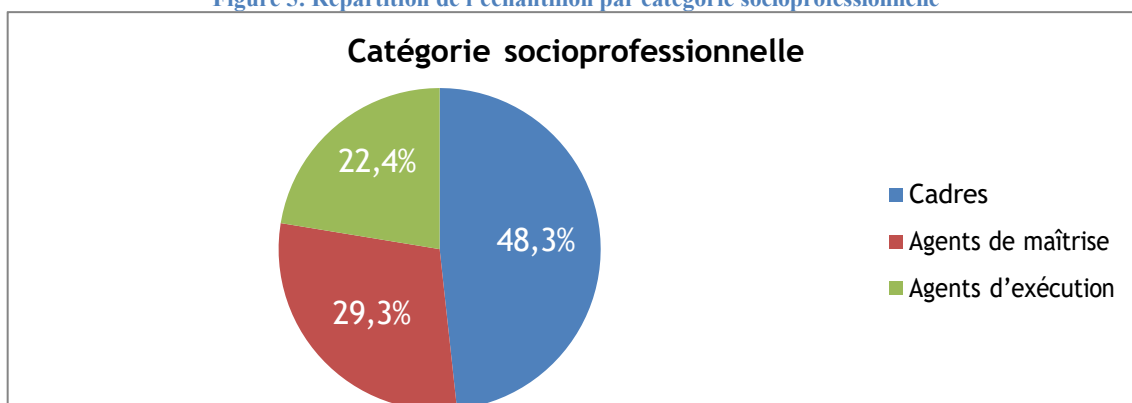
Le tableau N° 5 présente la structure de l'échantillon selon le statut professionnel des répondants. Cet indicateur permet de connaître le niveau de responsabilité et la répartition hiérarchique du personnel ayant participé à l'enquête.

Tableau 5: Répartition de l'échantillon par catégorie socioprofessionnelle

		Effectif (N)	Pourcentage (%)
Catégories socioprofessionnelles	Cadre	28	48,3%
	Agent de maîtrise	17	29,3%
	Agent d'exécution	13	22,4%
	Total	58	100,0%

Source : Réalisé par nos soins à partir des résultats de l'enquête par questionnaire (2026).

Figure 5: Répartition de l'échantillon par catégorie socioprofessionnelle



Source : Réalisée par nos soins à partir des résultats de l'enquête par questionnaire (2026).

Les résultats du tableau 5 indiquent que la catégorie des cadres représente la part la plus importante des répondants avec un effectif de 28 employés, soit 48,3 % de l'échantillon. Les agents de maîtrise occupent la deuxième position avec 17 répondants, représentant 29,3 %, tandis que les agents d'exécution représentent 22,4 % de l'ensemble des employés interrogés avec un effectif de 13 salariés.

Ces résultats montrent une prédominance des postes à responsabilité au sein de la population étudiée, ce qui peut refléter l'importance des fonctions d'encadrement et de gestion dans l'entreprise Cevital Agro-industrie. La catégorie des cadres regroupe les fonctions de pilotage stratégique et de prise de décision au sein de l'entreprise. D'autre part, les agents de maîtrise assurant la liaison entre la direction et les opérateurs de terrain. Leur rôle consiste notamment à garantir la transmission efficace des consignes, à superviser les activités quotidiennes et à veiller au bon déroulement des opérations. Les agents d'exécution demeurent indispensables, dans la mesure où ils assurent la réalisation concrète des tâches techniques et productives.

• Critères de recrutement

Le tableau N° 6 permet d'analyser les méthodes de recrutement à l'entreprise. Il sert à vérifier si le processus d'embauche repose sur le mérite professionnel ou sur d'autres facteurs externes.

Tableau 6: Répartition des salariés selon les critères de recrutement

		Effectif (N)	Pourcentage (%)
Critères de recrutement	Qualifications et compétences	58	100,0%
	Relations sociales/recommandations	0	0%
	Succession familiale	0	0%
	Total	58	100,0%

Source : Réalisé par nos soins à partir des résultats de l'enquête par questionnaire (2026).

L'analyse des critères de recrutement indiquent que 100 % des répondants (soit les 58 salariés) ont été engagés sur la base de leurs qualifications et compétences. D'autres critères tel que les relations sociales (recommandations) ou la succession familiale ont enregistré un score nul (0 %).

Ces données statistiques témoignent d'une professionnalisation rigoureuse des processus de sélection et de recrutement au sein de Cevital Agro-industrie, en privilégiant exclusivement le capital humain et les compétences techniques. L'entreprise s'assure d'aligner le profil des postes occupés avec le potentiel réel des collaborateurs, cette transparence et cette méritocratie dès l'embauche constituent un levier fondamental pour optimiser la performance individuelle et organisationnelle par la suite.

- **Adéquation poste-profil**

Le tableau N° 7 permet de vérifier l'adéquation poste-profil au sein de l'organisation. Il mesure le degré de correspondance entre les aptitudes réelles des salariés et les exigences des missions qui leur sont confiées au quotidien.

Tableau 7: Sentiment d'adéquation entre les compétences et le poste occupé

Adéquation entre compétences et poste occupé	Effectif(N)			Pourcentage (%)
	Oui	51		87,9%
	Non	7		12,1%
	Total	58		100,0%

Source : Réalisé par nos soins à partir des résultats de l'enquête par questionnaire (2026).

Une large majorité des répondants, 51 salariés (87,9 %), déclare que leurs compétences sont en adéquation avec les exigences de leur poste. A l'inverse, seuls 7 salariés (12,1 %) expriment l'existence d'un décalage entre leur profil et les missions qui leur sont confiées. Ces résultats témoignent de l'efficacité de la politique de recrutement mise en œuvre par l'entreprise, fondée exclusivement sur les qualifications et les compétences. Cette approche favorise une sélection pertinente des candidats, permettant d'assurer une correspondance optimale entre les exigences des postes et les capacités des salariés.

Cette adéquation poste-profil constitue un facteur déterminant de la performance organisationnelle. Un salarié dont les compétences correspondent aux exigences de son poste est plus à même d'exécuter ses tâches de manière efficace, de réduire les erreurs et d'atteindre les objectifs fixés. Elle contribue également à renforcer la satisfaction au travail, la motivation et l'engagement des employés.

- **Relations avec la hiérarchie (Dimension verticale)**

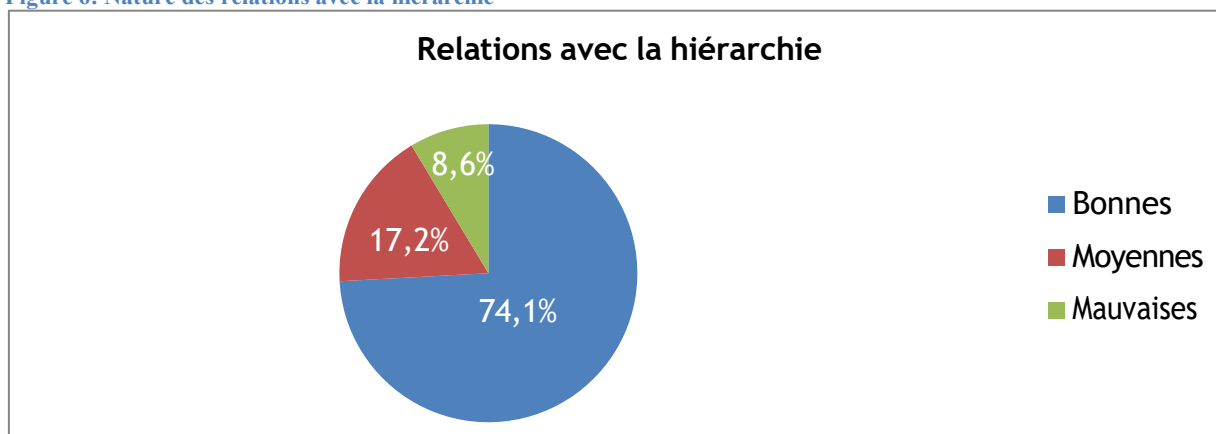
Le tableau N° 8 permet d'évaluer la qualité des relations qu'ont les salariés avec leur supérieur hiérarchique. Cet indicateur est essentiel pour mesurer le niveau de confiance, de communication et d'entente entre les collaborateurs et leur hiérarchie.

Tableau 8: Nature des relations avec la hiérarchie

		Effectif (N)	Pourcentage (%)
Qualité des relations avec le supérieur hiérarchique	Bonnes	43	74,1%
	Moyennes	10	17,2%
	Mauvaises	5	8,6%
	Total	58	100,0%

Source : Réalisé par nos soins à partir des résultats de l'enquête par questionnaire (2026).

Figure 6: Nature des relations avec la hiérarchie



Source : Réalisée par nos soins à partir des résultats de l'enquête par questionnaire (2026).

Les données illustrées dans le tableau 8 et la figure 6 révèlent un climat social globalement serein et positif au sein des équipes. Une large majorité des répondants, 74,1 % (43 salariés) qualifie ces relations de « Bonnes » et 17,2 % des personnels interrogés (10 salariés) estiment que leurs relations avec les supérieurs hiérarchique est « Moyenne », tandis qu'une faible minorité de 8,6 % (5 salariés) fait état de « Mauvaises » relations avec sa hiérarchie. Ces résultats suggèrent que l'encadrement chez Cevital Agro-industrie privilégie un mode de management basé sur l'écoute, le dialogue ou la proximité, ce qui est de nature à renforcer l'implication des salariés.

- **Relations entre collègues (Dimension horizontale)**

Le tableau suivant permet d'analyser la cohésion interne et le climat social à l'échelle des équipes de travail. Il mesure l'existence d'une bonne entente et d'une solidarité horizontale entre les collaborateurs au quotidien.

Tableau 9: Nature des relations entre collègues

		Effectif (N)	Pourcentage (%)
Relation positive avec les collègues	Oui	56	96,6%
	Non	2	3,4%
	Total	58	100,0%

Source : Réalisé par nos soins à partir des résultats de l'enquête par questionnaire (2026).

La cohésion au sein des équipes de travail apparaît comme l'un des points les plus remarquables de cette étude. 56 salariés (96,5 %), déclare entretenir de bonnes relations avec les collègues, contre seulement 2 salariés (3,5 %) exprimant un avis négatif.

Le soutien social horizontal (la qualité des relations entre collègues) est considéré comme un facteur de protection majeur contre les risques psychosociaux et un puissant vecteur de cohésion. Un tel niveau d'entente collective au sein de Cevital Agro-industriel favorise un climat d'entraide, facilite le partage de compétences et renforce l'esprit d'équipe.

- **L'exécution des tâches**

Le tableau N° 10 permet d'évaluer la charge et la complexité de travail. Il sert à mesurer si les tâches quotidiennes sont adaptées aux capacités du personnel ou si elles représentent une source de pénibilité.

Tableau 10: Perception de la complexité et de la pénibilité des tâches

		Effectif (N)	Pourcentage (%)
Degré de difficulté d'exécution des tâches	Très facile	2	3,4%
	Facile	41	70,7%
	Moyennement pénibles	14	24,1%
	Pénibles	1	1,7%
	Total	58	100,0%

Source : Réalisé par nos soins à partir des résultats de l'enquête par questionnaire (2026).

Les données du tableau 10 indiquent que pour la majeure partie de l'échantillon, le travail est perçu comme accessible pour 70,7 % des répondants (41 salariés) et estiment que l'exécution de leurs tâches est « Facile », et 3,4 % (2 salariés) la qualifient de « Très facile ».

Une proportion non négligeable de 24,1 % (14 salariés) rencontre une difficulté modérée, définissant leurs activités comme « Moyennement pénibles » alors que seuls 1,7 % (1 salarié) évoque des tâches « Pénibles ». Ces résultats suggèrent que les postes de travail chez Cevital Agro-industrie sont globalement bien conçus et adaptés aux capacités des salariés, ce qui limite l'épuisement professionnel et favorise une productivité régulière. Le fait que (24,1 %) l'effectif perçoive une pénibilité moyenne montre qu'il existe des marges d'amélioration en matière d'ergonomie, de répartition de la charge de travail ou d'automatisation des processus. Cette nuance sera essentielle pour évaluer de manière précise comment ces contraintes se répercutent sur la performance globale des collaborateurs.

3.3. Conditions de travail et performance des salariés

Dans cette sous-section, nous allons étudier l'influence des conditions de travail dans l'entreprise sur différents aspects pouvant refléter la performance des salariés dans leur travail.

- **Influence des conditions de travail sur l'exécution des tâches**

Le tableau N° 11 permet d'analyser le lien entre l'environnement de travail et l'efficacité du personnel. Il sert à valider si l'optimisation des conditions de travail constitue un levier stratégique pour améliorer le rendement.

Tableau 11: Influence des CT sur l'exécution des tâches

		Effectif (N)	Pourcentage (%)
Influence des CT sur l'exécution des tâches de manière performante	Oui	49	84,5%
	Non	9	15,5%
	Total	58	100,0%

Source : Réalisé par nos soins à partir des résultats de l'enquête par questionnaire (2026).

Une large majorité de 49 répondants (84,5 %) confirme que le cadre de travail actuel constitue un levier stratégique leur permettant d'atteindre des niveaux de performance élevés. À l'inverse, seul un faible pourcentage de 9 salariés (15,5 %) estime que l'environnement professionnel ne favorise pas son efficacité. Ces résultats prouvent clairement que de bonnes conditions de travail sont directement liées à une meilleure performance des salariés chez Cevital Agro-industrie. Lorsque les employés disposent d'un matériel adapté, d'une bonne ambiance et d'un environnement sécurisé, ils travaillent plus vite et plus efficacement. Pour la direction, cela montre que prendre soin du confort et de la santé des travailleurs n'est pas une simple dépense, mais un excellent investissement pour augmenter la productivité de l'entreprise.

- **Exigences du travail**

Le tableau N° 12 regroupe les différentes contraintes physiques et ergonomiques auxquelles les salariés sont confrontés dans leur environnement professionnel, ce que permet d'identifier les principaux facteurs de pénibilité ou de fatigue liés à l'exécution des tâches.

Tableau 12: Nature des exigences liées au poste de travail

Exigences		Effectif (N)	Pourcentage (%)
Un temps prolongé devant un écran d'ordinateur	Non	30	51,7%
	Oui	28	48,3%
	Total	58	100,0%
L'exposition à des secousses ou vibrations	Non	36	62,1%
	Oui	22	37,9%
	Total	58	100,0%
Le port ou le déplacement de charges lourdes	Non	54	93,1%
	Oui	4	6,9%
	Total	58	100,0%
Le maintien prolongé d'une position pénible	Non	57	98,3%
	Oui	1	1,7%
	Total	58	100,0%

Source : Réalisé par nos soins à partir des résultats de l'enquête par questionnaire (2026)

Ce tableau montre que la fatigue liée aux écrans (48,3 %) et l'exposition aux vibrations (37,9 %), sont les deux principales contraintes physiques vécues par les salariés. En revanche, le port de charges lourdes (6,9 %) et les positions douloureuses (1,7 %).

La prédominance du travail sur écran confirme la structure de l'échantillon étudié, principalement composé de cadres et de personnels administratifs. Cette donnée déplace les enjeux de santé au travail vers la prévention de la fatigue visuelle et des risques liés à la sédentarité. Ces résultats indiquent qu'il faut agir en priorité sur l'ergonomie des bureaux (fatigue visuelle) et le confort des postes industriels pour préserver la santé et la performance des travailleurs.

- **Désagréments environnementaux**

Le tableau N° 13 regroupe les différentes nuisances physiques et environnementales perçues par les salariés dans leur espace professionnel. Il permet d'identifier les principaux facteurs de gêne qui peuvent impacter le confort, la concentration et le bien-être.

Tableau 13: Identification des désagréments physique de l'environnement de travail

Désagréments		Effectif(N)	Pourcentage (%)
Bruit	Non	40	69,0%
	Oui	18	31,0%
	Total	58	100,0%
Poussière	Non	49	84,5%
	Oui	9	15,5%
	Total	58	100,0%
Mauvaises odeurs	Non	53	91,4%
	Oui	5	8,6%
	Total	58	100,0%
Température inadaptée	Non	54	93,1%
	Oui	4	6,9%
	Total	58	100,0%
Saleté	Non	56	96,6%
	Oui	2	3,4%
	Total	58	100,0%

Source : Réalisé par nos soins à partir des résultats de l'enquête par questionnaire (2026).

Le bruit, principal défi ergonomique (31,0 %) représente la nuisance la plus citée par les collaborateurs avec 18 répondants. Cette prévalence s'explique intrinsèquement par la nature de l'activité agro-industrielle de l'entreprise, caractérisée par le fonctionnement continu des machines de production.

La poussière affecte 15,5 % des répondants (9 salariés), les mauvaises odeurs sont relevées par 8,6 % de l'effectif (5 salariés), la température inadaptée reste une contrainte mineure citée par seulement 4 salariés 6,9 %, la saleté demeure tout à fait résiduelle, ne représentant que 3,4 % des citations (2 salariés), ce qui confirme le maintien de standards d'hygiène élevés au sein de l'organisation.

Ces résultats indiquent que l'environnement global de l'entreprise est majoritairement maîtrisé. La part significative de salariés exposés au bruit et à la poussière, invite à renforcer les mesures de protection collectives ou individuelles afin de préserver durablement la santé et la productivité du personnel.

• Suivi médical

Le tableau N° 14 permet d'analyser la prise en charge de la santé des salariés par l'organisation. Cet indicateur sert à vérifier si l'entreprise applique une politique stricte de prévention médicale et de suivi régulier pour l'ensemble de son personnel.

Tableau 14: Suivi médical

		Effectif (N)	Pourcentage (%)
Suivi médical périodique	Oui	58	100,0%
	Non	0	0%
	Total	58	100,0%

Source : Réalisé par nos soins à partir des résultats de l'enquête par questionnaire (2026).

Le suivi médical atteint un taux de couverture de 100 %, garantissant à l'ensemble des salariés l'accès à des visites médicales régulières. Ce score d'exhaustivité concernant le suivi médical indique que l'entreprise respecte strictement ses obligations légales tout en plaçant la santé de ses collaborateurs au cœur de ses préoccupations, dans un contexte industriel où des contraintes telles que les vibrations ou la fatigue visuelle, le bruit, qui sont présentes.

- **L'entretien du matériel**

Le tableau N° 15 permet d'évaluer la qualité de la maintenance des outils et équipements mis à la disposition du personnel. Cet indicateur est essentiel pour mesurer la sécurité des postes et le maintien opérationnel des structures techniques de l'entreprise.

Tableau 15: Entretien du matériel

		Effectif (N)	Pourcentage (%)
Entretien des matériels	Oui	56	96,6%
	Non	2	3,4%
	Total	58	100,0%

Source : Réalisé par nos soins à partir des résultats de l'enquête par questionnaire (2026).

L'entretien du matériel pour 96,6 % des répondants confirment que les équipements de travail sont entretenus de manière régulière afin de prévenir les risques d'accidents. Cela démontre une priorité accordée à la fiabilité technique, minimisant ainsi les risques d'accidents professionnels tout en garantissant une continuité de service indispensable à la performance industrielle globale. La gestion de la santé et de la sécurité chez Cevital Agro-industrie dépasse la simple conformité réglementaire pour devenir un véritable levier d'excellence, en assurant un suivi médical universel et une fiabilité constante des équipements. L'organisation stabilise son climat social et optimise la disponibilité ainsi que l'efficacité de ses ressources humaines.

- **L'implication des salariés**

Le tableau N° 16, permet de mesurer la participation active des salariés à l'amélioration de leur propre environnement de travail. Cet indicateur sert à évaluer l'existence d'une dynamique d'expression directe et l'engagement du personnel dans la démarche de prévention de l'entreprise.

Tableau 16: L'implication des salariés dans l'amélioration des CT

		Effectif (N)	Pourcentage (%)
L'implication des salariés dans l'amélioration des CT	Oui	43	74.1%
	Non	15	25.9%
	Total	58	100,0%

Source : Réalisé par nos soins à partir des résultats de l'enquête par questionnaire (2026).

Une large majorité de 74,1 % des salariés, 43 répondants avoir déjà soumis des suggestions à leur hiérarchie pour modifier ou améliorer leurs conditions de travail. En contrepartie, une partie non négligeable (25,9 %) est resté en retrait vis-à-vis de cette démarche. Les employés proposent des axes d'amélioration démontre un fort sentiment d'appartenance et une volonté proactive d'optimiser leur propre efficacité opérationnelle. Ces résultats confirment que les salariés ne se positionnent pas comme de simples exécutants, mais comme des acteurs engagés dans la quête de performance de l'entreprise.

- **Formation**

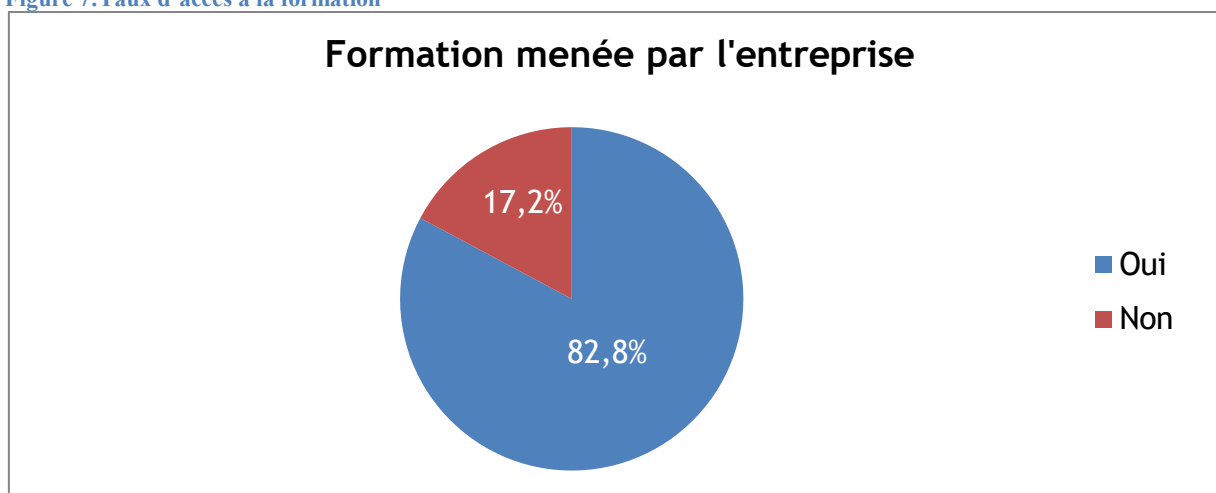
Le tableau suivant présentera la répartition des salariés selon d'avoir bénéficié ou non d'au moins une session de formation menée par l'entreprise ce qui permet d'évaluer l'effort consenti par l'entreprise en matière de développement des compétences.

Tableau 17:Taux d'accès à la formation menée par l'entreprise

		Effectif (N)	Pourcentage (%)
Avoir bénéficié de formation	Oui	48	82.8%
	Non	10	17.2%
	Total	58	100,0%

Source : Réalisé par nos soins à partir des résultats de l'enquête par questionnaire (2026).

Figure 7:Taux d'accès à la formation



Source : Réalisée par nos soins à partir des résultats de l'enquête par questionnaire (2026).

L'examen des données révèle qu'une écrasante majorité de 82,7 % des salariés (48 répondants) a bénéficié d'au moins une session de formation organisée par l'entreprise. À l'inverse, seuls 17,3 % de l'effectif (10 répondants) indiquent ne pas avoir encore suivi de formation interne. Ce taux élevé d'accès à la formation professionnelle constitue l'explication majeure du sentiment d'adéquation poste-profil, ressenti par 87,9 % des salariés, dans un secteur technologique exigeant comme l'agro-industrie. La formation agit comme un outil indispensable de mise à jour des connaissances, garantissant la maîtrise de gestes techniques sûrs. Cette montée en compétences permet de réduire les erreurs de manipulation et les risques d'accidents, tout en optimisant la productivité globale de l'entreprise.

La formation professionnelle chez Cevital Agro-industrie s'affirme comme un vecteur essentiel de performance collective, en assurant le développement des capacités de plus de 82 % de son effectif. L'organisation transforme le potentiel individuel en efficacité opérationnelle, ce dynamisme pédagogique permet non seulement de renforcer l'expertise technique, mais aussi de compenser les exigences physiques du travail par une meilleure maîtrise des processus industriels.

- **Rémunération**

Le tableau suivant sert à mesurer si le système de rémunération est perçu comme équitable et proportionnel à l'investissement et aux efforts fournis par le personnel.

Tableau 18: Perception de l'équité de la rémunération par rapport aux efforts fournis

		Effectif (N)	Pourcentage (%)
Équité de la rémunération par rapport aux efforts fournis	Oui	39	67,2
	Non	19	32,8
	Total	58	100,0

Source : Réalisé par nos soins à partir des résultats de l'enquête par questionnaire (2026).

L'examen des données révèle que 67,2 % des salariés (39 répondants) estiment que leur rémunération est juste par rapport à leur investissement personnel alors que 32,8 % de l'effectif (19 répondants) jugent que leur rémunération ne compense pas suffisamment les efforts fournis. Le fait que 67,2 % des employés se sentent équitablement rémunérés explique en grande partie le haut niveau de motivation globale observé dans l'entreprise. Cette corrélation suggère que la structure salariale est cohérente avec les qualifications des agents, d'autant plus que la politique de recrutement est fondée sur les compétences.

Les 32,8 % ayant une perception négative peuvent être mis en perspective avec les contraintes physiques identifiées, telles que la fatigue visuelle ou l'exposition aux désagréments physiques. Pour cette catégorie de personnel, la pénibilité réelle peut engendrer le sentiment que la rémunération ne couvre pas totalement l'usure physique ou mentale liée aux exigences du poste.

- **Satisfaction globale des salariés**

Le tableau suivant expose le sentiment de satisfaction globale des salariés au sein de l'organisation et leur évaluation globale des conditions de travail dans lesquelles ils évoluent au quotidien.

Tableau 19: Niveau de satisfaction et évaluation globale des CT

Indicateurs de satisfaction	Modalités	Effectif (N)	Pourcentage (%)
Sentiment de satisfaction	Oui	50	86,2%
	Non	8	13,8%
Évaluation globale des CT	Bonnes	42	72,4 %
	Moyennes	14	24,1 %
	Mauvaises	2	3,4 %

Source : Réalisé par nos soins à partir des résultats de l'enquête par questionnaire (2026).

Le taux de satisfaction culmine à 86,2 % (50 répondants) et seule une minorité de 13,8 % exprime une insatisfaction. Cette tendance est corroborée par l'évaluation qualitative globale, où 72,4 % des salariés (42 personnes) jugent leurs conditions de travail « bonnes », 24,1 % (14 personnes) les considèrent « moyennes » et seulement 3,4 % (2 personnes) les qualifient de « mauvaises ». Ce taux de satisfaction de 86,2 % apparaît en parfaite adéquation avec le sentiment d'efficacité personnelle mesuré précédemment, puisque des salariés affirment que leur cadre professionnel favorise directement leur performance individuelle. La convergence de ces indicateurs souligne que l'environnement de travail n'est pas seulement perçu comme confortable, mais comme un véritable outil de réussite opérationnelle.

Les 24,1 % des collaborateurs jugeant les conditions de travail « moyennes » constituent un levier de progrès stratégique pour l'organisation. Ce groupe de répondants semble correspondre aux salariés identifiés dans les analyses précédentes comme étant en attente d'une reconnaissance managériale accrue ou d'une meilleure équité salariale face aux contraintes physiques du poste. Bien que la satisfaction globale soit solidement établie, l'attention portée à cette frange intermédiaire de l'effectif permettrait de consolider davantage le climat social et d'optimiser durablement la performance globale.

- **Motivation des salariés**

Le tableau N° 20 permet de mesurer le taux de la motivation des salariés dans leur travail au quotidien.

Tableau 20:Évaluation de la motivation des salariés

Motivation des salariés		Effectif (N)	Pourcentage (%)
	Bonne	53	91,4%
	Moyenne	4	6,9%
	Mauvaise	1	1,7%
	Total	58	100,0%

Source : Réalisé par nos soins à partir des résultats de l'enquête par questionnaire (2026).

Un taux de 91,4 % des répondants qualifiant leur motivation de « Bonne » tandis que les catégories « Moyenne » et « Mauvaise » demeurent tout à fait marginales, représentant respectivement 6,9 % (4 salariés) et 1,7 % (1 seul salarié) de l'effectif. La motivation est appréhendée comme le moteur interne qui oriente l'énergie et l'intensité des efforts fournis par l'individu dans sa tâche. Cette prédominance d'une motivation élevée témoigne d'un moteur interne puissant, alimenté par une adéquation poste-profil optimale et un accès soutenu à la formation professionnelle et la forte satisfaction globale vis-à-vis des conditions de travail. Les segments exprimant une motivation moyenne ou mauvaise pourraient être impactés par des nuisances physiques persistantes, telles que le bruit, ou par un besoin de reconnaissance hiérarchique plus marqué.

- **Engagement des salariés**

Le tableau N° 21 permet d'analyser l'engagement des salariés au sein de l'organisation Cevital Agro-industrie. Cet indicateur sert à mesurer le niveau de responsabilité que le personnel s'attribue dans l'exécution de ses missions quotidiennes.

Tableau 21:Évaluation de l'engagement des salariés

L'engagement des salariés		Effectif (N)	Pourcentage (%)
	Bon	50	86,2%
	Moyen	7	12,1%
	Mauvais	1	1,7%
	Total	58	100,0%

Source : Réalisé par nos soins à partir des résultats de l'enquête par questionnaire (2026).

La lecture du tableau N° 21 fait état d'un « Bon » niveau d'engagement pour 86,2 % (50 salariés). À l'inverse, 12,1 % des répondants (7 salariés) qualifient leur engagement de « Moyen » et un taux de 1,7 % (un seul individu) le juge « Mauvais ».

Ce fort engagement est un indicateur de performance capital. Il est directement corrélé à la stabilité du capital humain (réduction de l'absentéisme et du renouvellement du personnel) et à une plus grande conscience professionnelle. Conjugué à la forte motivation observée précédemment, cet engagement confirme l'existence d'une dynamique comportementale positive, solide pilier de la performance globale de l'entreprise Cevital Agro-industrie. Bien que les niveaux d'engagement moyens ou faibles restent marginaux, ils peuvent refléter le sentiment d'inéquité salariale ressenti par une partie de l'effectif. Ces résultats démontrent que la maîtrise globale des conditions de travail transforme efficacement la satisfaction des employés en un engagement durable, garantissant ainsi la pérennité de la performance organisationnelle

- **Les conditions de travail comme motif de départ**

Le tableau suivant permet d'évaluer l'impact de l'environnement professionnel sur la fidélisation du personnel et sert à mesurer si les conditions de travail actuelles sont suffisamment satisfaisantes pour retenir les collaborateurs ou elles représentent un facteur de démission.

Tableau 22: Les conditions de travail comme motif de départ

		Effectif (N)	Pourcentage (%)
Les conditions de travail comme motif de départ	Oui	5	8.6%
	Non	53	91.48%
	Total	58	100,0%

Source : Réalisé par nos soins à partir des résultats de l'enquête par questionnaire (2026).

Le tableau N° 22 nous permet d'évaluer l'impact des conditions de travail sur l'intention de départ des salariés, un indicateur crucial pour mesurer la fidélisation du capital humain. Une majorité des répondants, soit 91,4 % (53 salariés), affirme que l'environnement professionnel ne constitue pas pour eux un motif de départ volontaire. À l'inverse, seule une faible minorité de 8,6 % (5 salariés) envisage cette possibilité. L'intention de quitter l'organisation est souvent le symptôme direct d'un climat social dégradé ou de conditions de travail insatisfaisantes. Le fait que la majorité rejette les conditions de travail comme motif de rupture contractuelle démontre que le cadre matériel, organisationnel et relationnel offert par Cevital Agro-industrie agit comme un facteur de rétention et de stabilité pour le personnel.

- **Impact négatif des conditions de travail sur la motivation**

Le tableau N° 23 nous permettra d'analyser le rôle des conditions de travail comme éventuel frein psychologique pour le personnel et sert à vérifier si l'environnement professionnel actuel dégrade la motivation des salariés.

Tableau 23: Impact négatif des CT sur la motivation des salariés

		Effectif (N)	Pourcentage (%)
Impact négatif des CT sur la motivation des salariés	Oui	10	17.2%
	Non	48	82.8%
	Total	58	100,0%

Source : Réalisé par nos soins à partir des résultats de l'enquête par questionnaire (2026).

Une majorité des répondants représentée par un taux de 82,8 % (48 salariés), affirme que leurs conditions de travail ne nuisent pas à leur niveau de motivation alors qu'une minorité représentant 17,2 % de l'effectif (10 salariés) ressent une influence négative. Ce résultat revêt une importance cruciale, il démontre que l'organisation matérielle, l'ergonomie des postes et le climat relationnel au sein de Cevital Agro-industrie ne constituent pas des facteurs de démotivation ou de frustration. Cela confirme également que le cadre de travail préserve l'élan et l'énergie des collaborateurs. Chez le groupe de 17,2 % (10 salariés) touchés par une influence négative, cette baisse de motivation peut s'expliquer par les nuisances physiques signalées ou environnementales ou organisationnelle. Il est donc important que l'entreprise mette en place des solutions ciblées pour corriger ces problèmes, afin de protéger la motivation et l'efficacité de ces salariés à l'avenir.

- **Les conditions de travail comme source de stress**

Le tableau suivant permet d'analyser l'impact de l'environnement professionnel sur la santé psychologique du personnel et à vérifier si les conditions de travail actuelles génèrent une charge mentale excessive ou si elles favorisent un climat de travail serein et sécurisant.

Tableau 24: Les CT comme source de stress

		Effectif (N)	Pourcentage (%)
CT comme source de stress	Oui	9	15.5%
	Non	49	84.5%
	Total	58	100,0%

Source : Réalisé par nos soins à partir des résultats de l'enquête par questionnaire (2026).

L'environnement de travail n'est pas une source de stress pour 49 salariés (84,5). À l'inverse, une minorité de 15,5 % (9 salariés) affirme ressentir du stress à cause de ses conditions de travail.

Ce faible taux de stress (15,5 %) est un indicateur très positif pour la gestion des ressources humaines de l'entreprise et il prouve que le climat social et l'organisation des tâches sont globalement sains et rassurants pour le personnel. Un faible niveau de stress permet aux salariés de travailler plus sereinement et de préserver leur santé physique et mentale. Cependant, le groupe des salariés stressés reste un point à surveiller car ce stress peut être lié à la pression des objectifs ou à des gênes physiques. Il est donc important que l'entreprise reste attentive à ces salariés pour éviter l'épuisement professionnel et maintenir leur efficacité à long terme.

- **Demande d'aménagement du poste travail**

Nous avons demandé aux employés de l'entreprise s'ils avaient déjà demandé un aménagement de leur poste de travail afin d'améliorer leurs conditions de travail. Le tableau ci-dessous présente les résultats obtenus.

Tableau 25: Démarche d'ajustement et d'optimisation du cadre de travail

		Effectif (N)	Pourcentage (%)
Aménagement de poste	Oui	25	43.1%
	Non	33	56.9%
	Total	58	100,0%

Source : Réalisé par nos soins à partir des résultats de l'enquête par questionnaire (2026).

Le fait de n'avoir jamais demandé un aménagement du poste de travail concerne 33 salariés (56,9 %), alors que 43,1 % (25 salariés) affirment l'avoir déjà demandé. La part des salariés (43,1 %) ayant demandé un aménagement montre que le personnel ose exprimer ses besoins de confort ou de santé pour mieux travailler au quotidien, ce qui montre une certaine ouverture de l'entreprise à l'écoute des besoins des employés. Ces demandes portent souvent sur l'ergonomie, la charge de travail ou les outils, reflétant un souci d'améliorer le confort et la performance.

La majorité de 56,9 % qui n'a pas fait de demande peut s'expliquer simplement, soit ces salariés occupent des postes standards qui n'ont pas besoin de modifications, soit certains besoins ne sont pas encore pris en compte. L'entreprise doit donc surveiller l'ergonomie des postes pour éviter que ce manque d'aménagement ne provoque de la fatigue ou une baisse de rendement chez les travailleurs et simplifier les procédures de demande d'aménagement.

- **Reconnaissance**

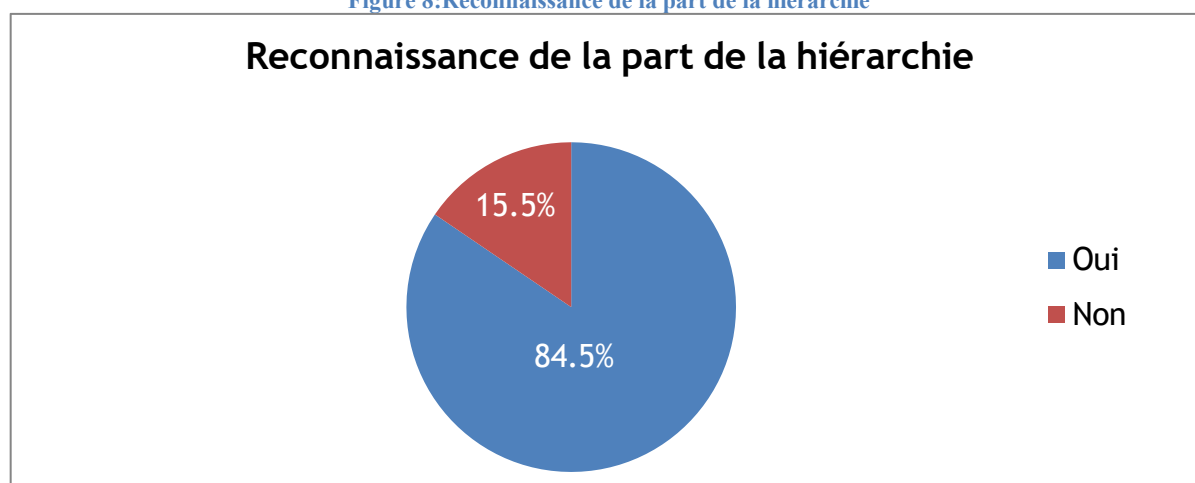
Le tableau suivant met en lumière le sentiment de reconnaissance des employés par leurs supérieurs hiérarchiques.

Tableau 26: Reconnaissance de la part de la hiérarchie

		Effectif (N)	Pourcentage (%)
Reconnaissance de la part de la hiérarchie	Oui	49	84,5%
	Non	9	15,5%
	Total	58	100,0%

Source : Réalisé par nos soins à partir des résultats de l'enquête par questionnaire (2026).

Figure 8: Reconnaissance de la part de la hiérarchie



Source : Réalisée par nos soins à partir des résultats de l'enquête par questionnaire (2026).

Les chiffres présentés dans le tableau 26 et la figure 8 montrent que 84,5 % des répondants (49 salariés) se sentent reconnus et considérés par leur hiérarchie. À l'inverse, seulement 15,5 % (9 salariés) pensent le contraire. Le fait que 84,5 % ressentent cette considération est un résultat très positif, la reconnaissance est un puissant facteur de motivation car elle renforce le bien-être au travail, donne du sens aux efforts fournis et pousse les employés à être plus performants. La minorité de 15,5 % qui ne se sent pas reconnue reste un petit point à surveiller et ce ressenti peut venir d'un manque de communication ou de feedbacks positifs de la part de l'encadrement. La direction doit encourager les managers à valoriser régulièrement le travail de leurs équipes pour maintenir leur engagement à long terme.

- **Intégration**

Le tableau N° 27 mesure le degré d'intégration des salariés de Cevital Agro-industrie au sein de leur environnement professionnel.

Tableau 27: Sentiment d'intégration au sein de l'organisation

	Effectif (N)			Pourcentage (%)	
Intégration	Oui	55		94,8%	
	Non	3		5,2%	
	Total	58		100,0%	

Source : Réalisé par nos soins à partir des résultats de l'enquête par questionnaire (2026).

Les résultats montrent que 94,8 % des répondants (55 salariés) estiment être bien intégrés dans leur environnement professionnel et seulement 5,2 % (3 salariés) déclarent le contraire. Ce taux d'intégration est un excellent indicateur pour le climat social dans la mesure où une bonne intégration montre que l'accueil des nouveaux, l'ambiance d'équipe et la communication interne fonctionnent très bien. Cela permet aux salariés de trouver rapidement leurs repères et de travailler en confiance et cela prouve également que les conditions de travail des dimensions techniques et matérielles, favorisent l'émergence d'un environnement humain soudé et sécurisant. Pour la minorité de 5,2 % qui ne se sent pas totalement intégrée, ce léger manque d'intégration peut toucher des recrues très récentes ou des personnes isolées dans leur service. L'entreprise devrait veiller à maintenir des moments de partage et un suivi d'équipe pour que personne ne se sente mis de côté.

- **Santé physique et morale**

Le tableau suivant sert à mesurer l'impact de l'environnement de travail quotidien sur l'état physique et moral des collaborateurs

Tableau 28: Etat de santé physique et morale dans le milieu professionnel

	Effectif (N)			Pourcentage (%)	
Bonne santé physique et morale dans l'environnement professionnel	Oui	49		84,5%	
	Non	9		15,5%	
	Total	58		100,0%	

Source : Réalisé par nos soins à partir des résultats de l'enquête par questionnaire (2026).

L'analyse de la santé globale au travail met en évidence un état de bien-être physique et moral prédominant, favorisé par une politique de prévention structurée. Les données recueillies révèlent qu'une large majorité de 84,5 % (49 des salariés) se déclare en bonne santé dans son environnement professionnel. Cela prouve que l'environnement de travail chez Cevital Agro-industrie préserve le bien-être général. Un bon état de santé physique et moral est indispensable pour éviter l'épuisement, réduire l'absentéisme et permettre aux salariés de rester efficaces dans leurs missions.

Ce résultat est en étroite corrélation avec le suivi médical rigoureux assuré à 100 % par l'organisation, ainsi qu'avec la qualité des équipements de travail validée par l'effectif. Ce sentiment de santé globale constitue un socle indispensable à la performance individuelle et explique le faible niveau de stress ressenti par la majorité des collaborateurs. Le groupe de 15,5 % qui ne se sent pas en bonne santé, peut être lié à la fatigue accumulée, au stress ou à des douleurs physiques. L'entreprise doit continuer à surveiller la médecine du travail et l'ergonomie pour aider ces collaborateurs à retrouver un meilleur équilibre.

- **L'influence de la charge psychologique liée aux CT sur la motivation des salariés**

Le tableau suivant permet d'analyser l'influence de la charge psychologique liée à l'environnement professionnel sur la motivation des salariés et sert à vérifier si le stress généré par les conditions de travail altère directement le niveau de motivation du personnel.

Tableau 29: Le lien entre le stress lié aux CT et la motivation des salariés

		La motivation au travail			Total
		Bonne	Moyenne	Mauvaise	
Conditions de travail comme source de stress	Non	49	0	0	49
	Oui	4	4	1	9
Total		53	4	1	58

Source : Réalisé par nos soins à partir des résultats de l'enquête par questionnaire (2026).

Ce tableau met en évidence une corrélation nette entre le stress environnemental et la perte de motivation. Les chiffres indiquent que parmi les 49 salariés qui ne ressentent aucun stress lié à leurs conditions de travail, 100 % d'entre eux (49 salariés) conservent une bonne motivation au travail. Chez les 9 salariés pour qui les conditions de travail sont une source de stress, la motivation s'effondre : seulement 4 maintiennent une bonne motivation, 4 passent à une motivation moyenne, et on y retrouve un seul salarié ayant une mauvaise motivation.

Ces données prouvent de manière statistique que l'absence de stress lié aux conditions de travail est un pré requis indispensable pour préserver une bonne motivation des équipes. Dès que le stress s'installe à cause du cadre professionnel, il agit comme un frein direct qui fragmente et affaiblit la motivation des salariés touchés. Ce constat montre que pour maintenir la performance globale, la gestion des ressources humaines doit agir sur les facteurs de stress, cela permet de protéger la motivation des salariés et d'éviter un désengagement futur.

- **Le lien entre la satisfaction des salariés sur les CT et la motivation.**

Le tableau N° 30 nous montre le lien entre la satisfaction des salariés interrogés sur les conditions de travail et la motivation des salariés.

Tableau 30: le lien entre la satisfaction des CT et la motivation

		La motivation au travail			Total
		Bonne	Moyenne	Mauvaise	
Satisfaction globale	Oui	50	0	0	50
	Non	3	4	1	8
Total		53	4	1	58

Source : Réalisé par nos soins à partir des résultats de l'enquête par questionnaire (2026).

Ce tableau révèle un lien direct et extrêmement fort entre la satisfaction des conditions de travail et la motivation des employés. Les données montrent que sur les 50 salariés satisfaits de leurs conditions de travail, 100 % d'entre eux (soit les 50 individus) affichent une bonne motivation au travail. Chez les 8 salariés insatisfaits, la motivation chute lourdement : 4 ont une motivation moyenne et on y retrouve le seul salarié ayant une mauvaise motivation.

Ces résultats prouvent de manière flagrante que la satisfaction à l'égard de l'environnement professionnel est une condition majeure de la motivation chez Cevital Agro-industrie. Dès que les conditions de travail sont perçues comme bonnes, elles éliminent complètement les baisses de motivation ou le découragement au sein des équipes. Ce constat démontre que l'amélioration des conditions de travail n'est pas une simple dépense pour l'entreprise, mais un investissement stratégique indispensable qui génère une main-d'œuvre hautement motivée, dynamique et psychologiquement prête à maximiser la performance de l'organisation.

- **Le lien entre la satisfaction des CT et l'engagement des salariés.**

La tableau N° 31 nous montre le lien entre la satisfaction des salariés interrogés sur les conditions de travail et leur engagement.

Tableau 31: le lien entre la satisfaction des CT et l'engagement des salariés

		L'engagement professionnel			Total
		Bon	Moyen	Mauvais	
Satisfaction globale	Oui	45	5	0	50
	Non	5	2	1	8
Total		50	7	1	58

Source : Réalisé par nos soins à partir des résultats de l'enquête par questionnaire (2026).

Ce tableau montre le lien direct entre la satisfaction des conditions de travail et l'engagement des salariés. On constate que sur les 50 salariés qui se déclarent satisfaits de leurs conditions de travail, une majorité de 45 salariés affichent également un bon engagement professionnel. Chez les 8 salariés insatisfaits des conditions de travail, la proportion d'engagement baisse et on y retrouve le seul salarié ayant un mauvais engagement. Ces données mettent en évidence une forte dépendance entre les deux variables, plus les salariés jugent positivement leurs conditions de travail chez Cevital Agro-industrie, plus leur sentiment d'attachement et leur fidélité envers l'organisation sont élevés. Le confort et le bien-être au travail apparaissent donc ici comme des moteurs directs de l'implication du personnel. Ce constat valide une partie importante de notre problématique : les investissements de l'entreprise dans l'amélioration du cadre de travail ne se traduisent pas seulement par du confort, mais se transforment concrètement en un capital humain hautement engagé et prêt à soutenir la performance de la structure.

- **Le lien entre satisfaction globale vis-à-vis des CT et l'intégration des salariés**

Le tableau N° 32 montre le lien entre la satisfaction des conditions de travail et l'intégration des salariés.

Tableau 32: le lien entre l'intégration et la satisfaction globale

		Sentiment d'intégration des salariés au sein de l'entreprise		Total
		Oui	Non	
Satisfaction globale vis-à-vis des CT	Oui	49	1	50
	Non	6	2	8
Total		55	3	58

Source : Réalisé par nos soins à partir des résultats de l'enquête par questionnaire (2026).

Sur les 55 salariés qui déclarent se sentir parfaitement intégrés au sein de l'entreprise, une majorité de 89,1 % (49 salariés) affirment également être globalement satisfaits de leurs conditions de travail. À l'inverse, pour (3 salariés) ne se sentent pas intégrés, l'insatisfaction domine largement, puisque seulement un seul employé parvient à se déclarer satisfait de son cadre professionnel. Ces résultats prouvent statistiquement que chez Cevital Agro-industrie, les conditions de travail ne se limitent pas aux aspects matériels ou physiques (ergonomie, outils, sécurité). La dimension psychosociale, portée par le sentiment d'appartenance, l'accueil et la qualité des relations joue un rôle déterminant. Une bonne insertion au sein du collectif de travail agit comme un filtre positif : elle renforce la tolérance aux désagréments quotidiens et maximise la satisfaction globale de l'employé.

• **Le lien entre la reconnaissance et l'engagement professionnel**

Le tableau N° 33 montre le lien entre l'engagement professionnel et la reconnaissance de la part de la hiérarchie.

Tableau 33: le lien entre la reconnaissance de la part de la hiérarchie et l'engagement

		Évaluation de l'engagement professionnel			Total
		Bon	Moyen	Mauvais	
Sentiment de reconnaissance de la part de la hiérarchie	Non	6	2	1	9
	Oui	44	5	0	49
Total		50	7	1	58

Source : Réalisé par nos soins à partir des résultats de l'enquête par questionnaire (2026).

Sur les 49 salariés qui affirment ressentir une reconnaissance ou une considération de la part de leur hiérarchie, une très forte majorité de 89,8 % (44 salariés) manifestent un bon engagement professionnel dans l'exécution de leurs tâches. Il est également remarquable de constater qu'aucun employé se sentant reconnu (0 %) ne présente un mauvais engagement. Lorsque ce sentiment de considération fait défaut, l'implication des collaborateurs tend immédiatement à s'affaiblir. Sur les 9 salariés qui déclarent ne pas bénéficier de reconnaissance hiérarchique, (33,3 %) 3 salariés glissent vers un niveau d'engagement qualifié de moyen ou de mauvais. Ces résultats confirment que la reconnaissance au travail ne se limite pas à une simple source de satisfaction psychologique passive, mais Chez Cevital Agro-industrie, elle agit comme un véritable déterminant de la performance organisationnelle. En valorisant les contributions individuelles, la ligne hiérarchique renforce le sentiment d'utilité et le lien de réciprocité du salarié envers l'entreprise. Ce mécanisme incite le collaborateur à accroître ses efforts et à s'investir durablement.

Conclusion

L'enquête réalisée au sein de Cevital Agro-industrie met en évidence que les conditions de travail offertes aux salariés sont globalement favorables à l'exécution efficace des tâches professionnelles. Les résultats obtenus montrent également l'existence d'une relation positive entre la qualité des conditions de travail et la performance des employés. Les salariés évoluent globalement dans un environnement professionnel jugé satisfaisant, caractérisé notamment par la propreté des locaux, une bonne aération ainsi qu'un climat organisationnel favorisant l'intégration et la reconnaissance des collaborateurs. Ces éléments contribuent au renforcement de la motivation, de l'engagement et du rendement au travail.

CONCLUSION GÉNÉRALE

Conclusion Générale

Les travaux académiques démontrent que les conditions de travail, qu'elles soient matérielles, organisationnelles ou psychosociales, influencent directement la performance des salariés. La disponibilité d'équipements adaptés, une organisation du travail structurée ainsi qu'un climat social positif constituent des facteurs essentiels favorisant l'efficacité professionnelle et l'implication des employés, ainsi, un environnement de travail bien aménagé permet de renforcer la motivation, de limiter la fatigue et d'améliorer la concentration des salariés, ce qui se répercute positivement sur leur productivité et sur les performances globales de l'organisation.

Les résultats de l'enquête quantitative menée auprès des salariés de Cevital Agro-industrie confirment de manière évidente ces apports théoriques. L'intégration et la reconnaissance au travail contribuent à renforcer la satisfaction des salariés, ce qui se traduit par une amélioration de leur performance. Sur le plan relationnel et managérial, l'entreprise se distingue par un climat particulièrement inclusif, puisque 94,8 % des répondants déclarent se sentir parfaitement intégrés au sein de la structure. Cette corrélation positive se trouve renforcée par l'analyse croisée de nos données, sur les 55 salariés qui bénéficient d'une bonne insertion sociale, 89,1 % (49 salariés) se déclarent également globalement satisfaits de leurs conditions de travail. Ces résultats nous permettent de confirmer notre première hypothèse de recherche selon laquelle les salariés de l'entreprise CEVITAL expriment des perceptions positives concernant les conditions de travail dans leur entreprise.

La deuxième hypothèse formulée et selon laquelle les conditions de travail favorables contribuent à l'amélioration de la performance des salariés interrogés en renforçant leur motivation et leur engagement se trouve également confirmée par les données de notre étude de terrain. L'impact positif de l'environnement se traduit d'abord par la fidélisation du personnel, puisque 91,4 % des salariés affirment que leur cadre professionnel actuel ne constitue absolument pas un motif pour chercher un autre emploi. De même, 82,8 % des répondants déclarent que leur environnement de travail n'altère pas négativement leur motivation. La clarté de l'organisation du travail renforce cette dynamique, la presque totalité des employés affirmant recevoir des consignes claires pour l'exécution de leurs tâches quotidiennes, ce qui limite les erreurs opérationnelles.

De plus, 84,5 % des salariés affirment ressentir une reconnaissance de la part de leurs supérieurs hiérarchiques, et le croisement statistique révèle que 89,8 % de ces salariés valorisés développent un bon engagement professionnel. Le sentiment d'être inclus et reconnu agit donc comme un levier psychologique puissant qui transforme la satisfaction des salariés en une force de travail performante et dévouée à l'atteinte des objectifs de l'organisation.

Toutefois, la performance repose sur la préservation du capital humain, notre étude montre l'efficacité des mesures de prévention, la majorité des salariés jugeant positivement la sécurité des installations et la disponibilité des équipements de protection individuelle face aux exigences des postes. La preuve statistique mesurant la satisfaction et la motivation : 100 % des salariés globalement satisfaits de leurs conditions de travail affichent une bonne motivation (soit les 50 individus concernés). À l'inverse, dès que l'environnement se dégrade, la dynamique s'effondre sous l'effet du stress et des atteintes à la santé. Notre étude montre ainsi que le stress est un frein direct à l'efficacité : alors que 100 % des salariés non stressés gardent une bonne motivation, cette dernière chute lourdement pour plus de la moitié des salariés dès que le travail devient une source de stress, un phénomène qui touche 15,5 % de notre échantillon.

Cette souffrance se répercute sur l'état de santé physique et moral d'une partie du personnel où une minorité significative signale des douleurs récurrentes ou une fatigue psychologique liée au rythme industriel. Enfin, la volonté d'optimiser l'efficacité est visible à travers les demandes d'aménagement de poste formulées par 43,1 % des salariés, preuve qu'ils lient consciemment leur confort physique à leur productivité.

Ces conclusions ont des implications pratiques importantes pour la gestion des ressources humaines chez Cevital Agro-industrie et plus largement dans toute organisation qui se préoccupe de sa performance. Elles suggèrent que l'amélioration continue des conditions de travail doit être considérée comme un véritable levier stratégique de compétitivité. Cela implique d'investir de manière permanente dans le confort matériel (ergonomie des postes pour réduire la fatigue liée aux écrans qui touche 48,3 % de l'échantillon) et dans la prévention des risques psychosociaux.

Par ailleurs, l'accent doit être maintenu sur le développement des compétences : l'excellent taux de satisfaction de 82,7 % vis-à-vis des actions de formation prouve que l'apprentissage permanent est perçu par les employés comme un moyen d'accroître leur employabilité tout en optimisant leur rendement au travail. De telles mesures globales tendent à renforcer l'engagement des employés, tout en protégeant la stabilité du capital humain. La réussite de Cevital, leader dans son secteur agro-industriel, se présente à ce titre comme un modèle convaincant, démontrant que la performance économique ne peut être dissociée de la qualité de vie au travail. De même, l'optimisation des conditions de travail reste un investissement indispensable pour garantir la performance individuelle et collective de l'entreprise à long terme.

ANNEXES

Annexe N° 1: Questionnaire d'enquête



Faculté des Sciences Économiques, Commerciales et des Sciences de Gestion

Département des Sciences de Gestion

Option : Management des Ressources Humaines

Enquête sur l'impact des conditions de travail sur la performance des salariés

Entreprise : Cevital Agro-industrie – Bejaïa

Cette enquête est réalisée dans le cadre d'un travail universitaire à des fins de recherche scientifique. Elle s'adresse aux employés de l'entreprise Cevital Agro-industrie.

Les informations collectées serviront uniquement à l'étude de la gestion des conditions de travail au sein des organisations.

Toutes les réponses fournies resteront **strictement confidentielles** et seront exploitées de manière **anonyme**.

I. Informations personnelles

1. Tranche d'âge :

- ☐ 20 – 30 ans
- ☐ 30 – 40 ans
- ☐ 40 – 50 ans
- ☐ 50 – 60 ans

2. Sexe :

- ☐ Masculin
- ☐ Féminin

3. Niveau d'instruction :

- ☐ Primaire
- ☐ Secondaire
- ☐ Lycée
- ☐ Universitaire

4. Ancienneté dans l'entreprise :

- ☐ 1 à 5 ans
- ☐ 5 à 10 ans
- ☐ Plus de 10 ans

II. Informations relatives au poste occupé

5. Catégorie socioprofessionnelle :

- ☐ Cadre
- ☐ Agent de maîtrise
- ☐ Agent d'exécution

6. Sur quels critères avez-vous été recruté ?

- ☐ Qualifications et compétences
- ☐ Relations sociales / recommandations
- ☐ Succession familiale (remplacement d'un parent retraité ou décédé)

7. Vos compétences correspondent-elles au poste que vous occupez ?

- ☐ Oui
- ☐ Non

8. Comment qualifieriez-vous vos relations avec votre supérieur hiérarchique ?

- ☐ Bonnes
- ☐ Moyennes
- ☐ Mauvaises

9. Entretenez-vous de bonnes relations avec vos collègues ?

- ☐ Oui
- ☐ Non

10. L'exécution de vos tâches sont-elles ?

- ☐ Facile
- ☐ Très facile
- ☐ Pénibles
- ☐ Moyennement pénibles

III. Les conditions de travail et la performance des salariés

11. Les conditions actuelles de travail vous permettent-elles d'exécuter vos tâches de manière Performante ?

- ☐ Oui
- ☐ Non

12. Votre travail exige-t-il :

- ☐ Le port ou le déplacement de charges lourdes
- ☐ Le maintien prolongé d'une position pénible
- ☐ L'exposition à des secousses ou vibrations
- ☐ Un temps prolongé devant un écran d'ordinateur

13. Votre environnement de travail présente-t-il l'un des désagréments suivants :

- ☐ Saleté
- ☐ Poussière
- ☐ Mauvaises odeurs
- ☐ Température inadaptée
- ☐ Bruit

14. Bénéficiez-vous de visites médicales périodiques auprès du médecin du travail ?

- ☐ Oui
- ☐ Non

15. Y a-t-il un entretien du matériel afin d'éviter des accidents ?

- ☐ Oui
- ☐ Non

16. Proposez-vous des suggestions pour vos responsables afin d'améliorer vos conditions de travail ?

- ☐ Oui
- ☐ Non

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

- ☐ Oui
- ☐ Non

18. Estimez-vous que votre rémunération soit équitable par rapport aux efforts fournis ?

- ☐ Oui
- ☐ Non

19. Êtes-vous satisfait(e) des conditions de travail dans votre entreprise ?

- ☐ Oui
- ☐ Non

20. Comment évaluez-vous globalement les conditions de travail dans votre entreprise ?

- ☐ Bonnes
- ☐ Moyennes
- ☐ Mauvaises

21. Comment évaluez-vous votre motivation dans votre travail ?

- ☐ Bonne
- ☐ Moyenne
- ☐ Mauvaise

22. Comment évaluez-vous votre engagement dans votre travail ?

- ☐ Bon
- ☐ Moyen
- ☐ Mauvais

23. Pensez-vous que les conditions de travail actuelles dans votre entreprise constituent une raison Pour chercher un autre poste de travail dans une autre entreprise ?

- ☐ Oui
- ☐ Non

24. Pensez-vous que les conditions de travail actuelles dans votre entreprise affectent négativement votre motivation au travail ?

- ☐ Oui
- ☐ Non

25. Pensez-vous que les conditions de travail actuelles dans votre entreprise constituent une source de stress au travail ?

- ☐ Oui
- ☐ Non

26. Avez-vous déjà demandé un aménagement de votre poste de travail pour de meilleures conditions ?

- ☐ Oui
- ☐ Non

27. Ressentez-vous une reconnaissance ou une considération de la part de vos supérieurs hiérarchiques ?

- ☐ Oui
- ☐ Non

28. Vous sentez-vous intégré(e) au sein de votre entreprise ?

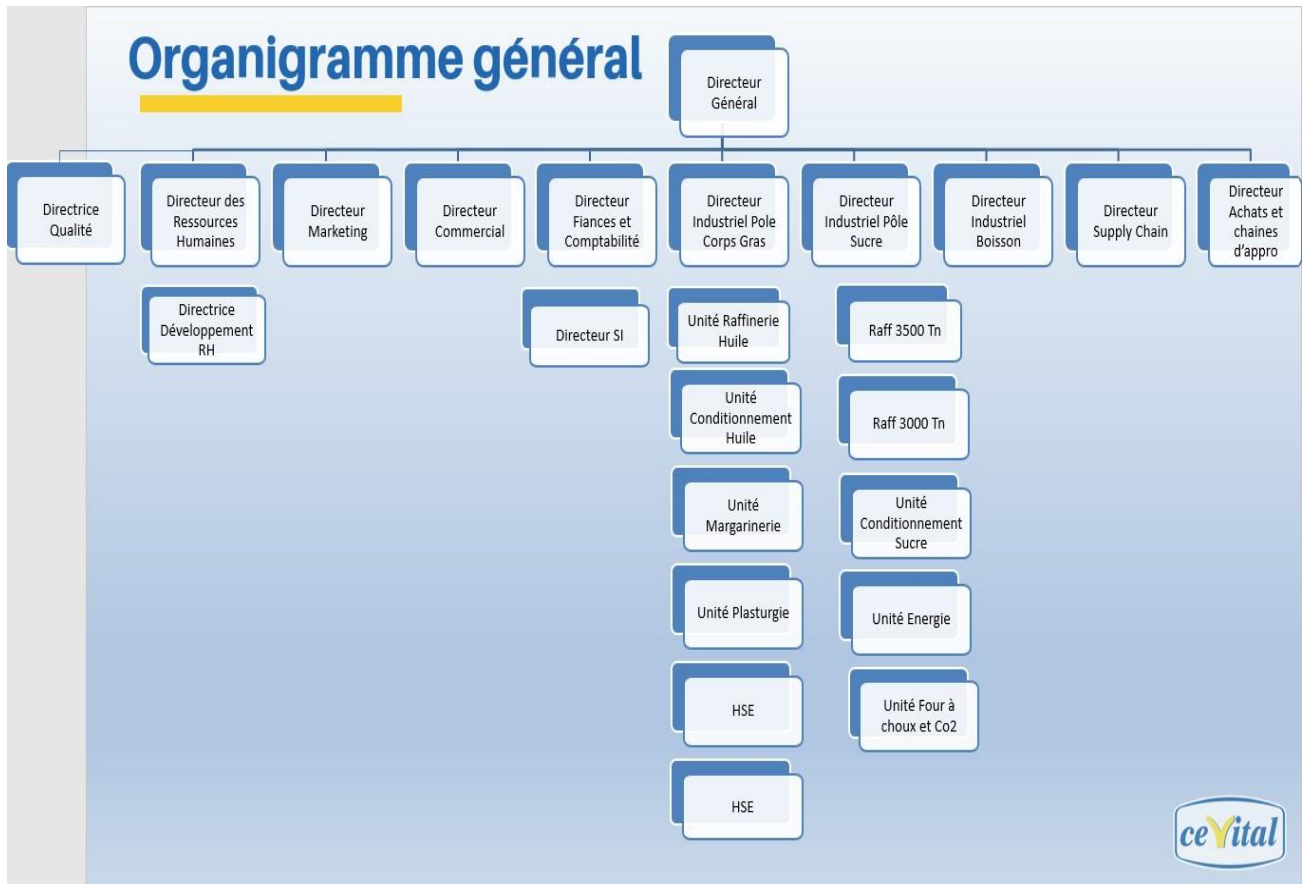
- ☐ Oui
- ☐ Non

29. Considérez-vous être en bonne santé physique et morale dans votre environnement professionnel ?

- ☐ Oui
- ☐ Non

Merci pour votre collaboration

Annexe N° 2 : L'organigramme général de l'entreprise CEVITAL Agro-industrie



RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

Références bibliographiques

Askenazy, P. (2004). Les désordres du travail : Enquête sur le nouveau productivisme. (Seuil, Éd.) Paris.

Bandibeno, k. I., & Bilounga, M. N. (2024). Conditions de travail et performance sociale au sein des hôpitaux publics au Cameroun. *Revue Française d'Economie et de Gestion* , 5 (4), 377-378.

Bernard, N. (2019). Bien-être au travail et performance de l'entreprise : une analyse par les paradoxes. Grenoble: Université Grenoble Alpes.

Bernard, N., & Abord de Chatillon, E. (2022). Quand le bien-être au travail rencontre la performance : une analyse des représentations sociales d'assistants sociaux. *@GRH* , 42 (1), 83-114.

Charles-Pauvers, B., Commeiras, N., Peyrat-Guillard, D., & Roussel, P. (2006). Les déterminants psychologiques de la performance au travail : un bilan des connaissances et proposition de voies de recherche. HAL.

Citeau, J.-P. (2002). Gestion des ressources humaines (éd. 4). (A. Colin, Éd.) Paris.

Conne-Perréard, E., Glardon, M.-J., Parrat, J., & Usel, M. (2001). Effets de conditions de travail défavorables sur la santé des travailleurs et leurs conséquences économiques. Genève: Conférence romande et tessinoise des offices cantonaux de protection des travailleurs.

Diallo, B., Kaka, Z. Y., & Saigbeu, F. D. (2023). Influence des conditions de travail sur la performance des professionnels de santé de l'hôpital de district de Ségou au Mali. *Revue Française d'Economie et de Gestion* , 4 (5), 530-531.

Doucet, O., Lapalme, M.-È., Morin, D., & Fortin-Bergeron, C. (2020). Gérer la performance des employés au travail. Montréal: JFD Éditions.

Gollac, M., & Volkoff, S. (2011). Les conditions de travail. (L. Découverte, Éd.) Paris.

Héas, F. (2005). La définition juridique de la pénibilité au travail. *Travail et emploi* (104), p. 19.

Institut national de recherche et de sécurité. (2021). Conditions de travail et santé. Récupéré sur INRS: <https://www.inrs.fr/>

Jacquet, S. (2011). Management de la performance : des concepts aux outils. Consulté le 04 2026, sur CREG: https://creg.ac-versailles.fr/IMG/pdf/Management_de_la_performance_-_des_concepts_aux_outils.pdf

Ministère du Travail. (2018). Bilan des conditions de travail 2018. Direction générale du travail. <https://travail-emploi.gouv.fr/>, Paris.

Références Bibliographiques

Nakou, Z. D., & Simen, S. F. (2021). Bien-être au travail et performance globale : une étude exploratoire dans les organisations béninoises. 2ème Colloque du Réseau Scientifique des Femmes Universitaires en Gestion et en Économie (RéSFUGE) .

Organisation internationale du travail. (2016). Stress au travail. Récupéré sur <https://www.ilo.org/>

Touate, S., & Bennouna, A. (2019). L'amélioration des conditions et relations au travail comme levier de performance sociale. Remac : Revue de Management & Cultures , 105-121.

Valeyre, A. (2006). Conditions de travail et santé au travail des salariés de l'Union européenne : des situations contrastées selon les formes d'organisation. Centre d'études de l'emploi.

LISTE DES ILLUSTRATIONS

Liste des illustrations

Liste des tableaux

Tableau 1: Répartition des salariés selon la tranche d'âge.....	15
Tableau 2: Répartition des salariés selon le sexe.....	16
Tableau 3: Répartition des salariés selon le niveau d'instruction.....	17
Tableau 4: Répartition des salariés selon l'ancienneté dans l'entreprise.....	17
Tableau 5: Répartition de l'échantillon par catégorie socioprofessionnelle.....	18
Tableau 6: Répartition des salariés selon les critères de recrutement.....	19
Tableau 7: Sentiment d'adéquation entre les compétences et le poste occupé.....	20
Tableau 8: Nature des relations avec la hiérarchie.....	21
Tableau 9: Nature des relations entre collègues.....	22
Tableau 10: Perception de la complexité et de la pénibilité des tâches.....	22
Tableau 11: Influence des CT sur l'exécution des tâches.....	23
Tableau 12: Nature des exigences liées au poste de travail.....	24
Tableau 13: Identification des désagréments physiques de l'environnement de travail.....	25
Tableau 14: Suivi médical.....	26
Tableau 15: Entretien du matériel.....	26
Tableau 16: L'implication des salariés dans l'amélioration des CT.....	27
Tableau 17: Taux d'accès à la formation menée par l'entreprise.....	27
Tableau 18: Perception de l'équité de la rémunération par rapport aux efforts fournis.....	28
Tableau 19: Niveau de satisfaction et évaluation globale des CT.....	29
Tableau 20: Évaluation de la motivation des salariés.....	30
Tableau 21: Évaluation de l'engagement des salariés.....	30
Tableau 22: Les conditions de travail comme motif de départ.....	31
Tableau 23: Impact négatif des CT sur la motivation des salariés.....	32
Tableau 24: Les CT comme source de stress.....	32
Tableau 25: Démarche d'ajustement et d'optimisation du cadre de travail.....	33
Tableau 26: Reconnaissance de la part de la hiérarchie.....	34
Tableau 27: Sentiment d'intégration au sein de l'organisation.....	35
Tableau 28: État de santé physique et morale dans le milieu professionnel.....	35
Tableau 29: Le lien entre le stress lié aux CT et la motivation des salariés.....	35
Tableau 30: le lien entre la satisfaction des CT et la motivation.....	37
Tableau 31: le lien entre la satisfaction des CT et l'engagement des salariés.....	37
Tableau 32: le lien entre l'intégration et la satisfaction globale.....	38
Tableau 33: le lien entre la reconnaissance de la part de la hiérarchie et l'engagement.....	39

Liste des figures

Figure 1 : Organigramme général de l'entreprise Cevital agro-industrie.....	11
Figure 2:Répartition des salariés selon la tranche d'âge.....	15
Figure 3 : Répartition des salariés selon le sexe.....	16
Figure 4:Répartition selon l'ancienneté dans l'entreprise.....	18
Figure 5:Répartition de l'échantillon par catégorie socioprofessionnelle.....	19
Figure 6:Nature des relations avec la hiérarchie.....	21
Figure 7:Taux d'accès a la formation.....	27
Figure 8:Reconnaissance de la part de la hiérarchie.....	34

TABLE DES MATIÈRES

Table des matières

*Remerciements**Dédicaces* _____*Liste des abréviations**Sommaire* _____*Introduction générale* _____ **1***Chapitre 1 : Les conditions de travail et leurs liens avec la performance des salariés* _ **4***Introduction* _____ **4****1. Les conditions de travail** _____ **4**1.1. Définition _____ **4**1.2. Importance des conditions de travail (CT) _____ **4**1.2.1. Influence sur la performance _____ **4**1.2.2. Santé et sécurité _____ **5**1.2.3. Motivation et bien-être _____ **5**1.2.4. Compétitivité _____ **5**1.3. Les composantes des conditions de travail _____ **5**1.3.1. L'environnement physique _____ **5**1.3.2. L'organisation du travail _____ **5**1.3.3. Les relations sociales _____ **5**1.3.4. Les conditions psychologiques _____ **6****2. La performance des salariés** _____ **6**2.1. Définition _____ **6**2.2. Les composantes de la performance _____ **6**2.2.1. L'efficacité _____ **6**2.2.2. L'efficience _____ **6**2.2.3. La pertinence _____ **6**2.3. Les déterminants de la performance des salariés _____ **7**2.3.1. Les facteurs individuels _____ **7**2.3.2. Les facteurs organisationnels _____ **7**2.3.3. Les facteurs environnementaux _____ **7**2.3.4. Les facteurs psychosociaux _____ **7****3. Les liens entre les conditions de travail et la performance des salariés** _____ **7**3.1. L'impact des conditions matérielles et physiques _____ **8**3.2. L'impact des conditions psychosociales et sociales _____ **8**3.3. L'impact de l'organisation du travail _____ **8***Conclusion* _____ **9**

Chapitre II : L'impact des conditions de travail sur la performance des salariées au sein de Cevital Agro-industrie	10
Introduction	10
1. Présentation de l'organisme d'accueil	10
1.1. Aperçu général du Groupe Cevital	10
1.2. Missions, Vision et Valeurs	10
1.3. Présentation de la filiale Cevital Agro-industrie	11
1.4. L'organigramme général de l'entreprise	11
1.5. Les unités de production et implantations géographiques	12
1.6. Structure du capital humain	12
1.7. Gamme de produits et marques	12
2. Présentation de l'enquête	13
2.1. Les objectifs de l'enquête terrain	13
2.2. La démarche de recherche utilisée	13
• L'outil de collecte des données : le questionnaire	13
• La population d'étude et l'échantillonnage	14
• Le déroulement de l'enquête	14
• Méthodes de traitement et d'analyse	14
2.3. Les difficultés rencontrées	14
3. Analyse et interprétation des résultats	14
3.1. Présentation de l'échantillon d'étude	15
• La répartition par l'âge des salariés enquêtés	15
• La répartition par sexe des salariés enquêtés	16
• La répartition en fonction du niveau d'étude des employés enquêtés	16
• La répartition des employés enquêtés selon ancienneté dans l'entreprise	17
3.2. Informations relatives au poste occupé	18
• Catégorie socioprofessionnelle	18
• Critères de recrutement	19
• Adéquation poste-profil	20
• Relations avec la hiérarchie (Dimension verticale)	21
• Relations entre collègues (Dimension horizontale)	21
• L'exécution des tâches	22
3.3. Conditions de travail et performance des salariés	23
• Influence des conditions de travail sur l'exécution des tâches	23
• Exigences du travail	23
• Désagréments environnementaux	24
• Suivi médical	25

Table des matières

• L'entretien du matériel	26
• Formation	27
• Rémunération	28
• Satisfaction globale des salariés	29
• Motivation des salariés	30
• Engagement des salariés	30
• Les conditions de travail comme motif de départ	31
• Impact négatif des conditions de travail sur la motivation	32
• Les conditions de travail comme source de stress	32
• Demande d'aménagement du poste travail	33
• Reconnaissance	34
• Intégration	35
• Santé physique et morale	35
• L'influence de la charge psychologique liée aux CT sur la motivation des salariés.	36
• Le lien entre la satisfaction des CT et la motivation	37
• Le lien entre la satisfaction des CT et l'engagement des salariés.	37
• Le lien entre satisfaction globale vis-à-vis des CT et l'intégration des salariés	38
• Le lien entre la reconnaissance et l'engagement professionnel	39
Conclusion	39
Conclusion Générale	40
ANNEXES	43
Références bibliographiques	50
Liste des illustrations	
Liste des tableaux	
Liste des figures	
Tables des matières	
Résumés	

Résumé

Ce mémoire étudie l'impact des conditions de travail sur la performance des salariés au sein de l'entreprise Cevital Agro-industrie à Béjaïa. À l'aide d'un questionnaire, cette recherche vise à analyser comment l'environnement physique, l'organisation et les relations professionnelles influencent le rendement des employés. Les résultats confirment d'une part, qu'un bon sentiment d'intégration et la reconnaissance de la hiérarchie renforcent la satisfaction et l'engagement des équipes au travail. D'autre part, un cadre matériel favorable, sécurisé et l'absence de stress stimulent directement la motivation et l'efficacité quotidienne. L'étude conclut que l'amélioration continue des conditions de travail est un levier stratégique pour rendre l'entreprise plus compétitive et fidéliser son personnel.

Mots clés : Conditions de travail, engagement, motivation, performance, reconnaissance.

Abstract

This thesis examines the impact of working conditions on employee performance at Cevital Agro-industrie in Bejaia. Using a questionnaire, this research aims to analyse how the physical environment, organisational structure and workplace relationships influence employee performance. The results confirm, on the one hand, that a strong sense of belonging and recognition from management enhance staff satisfaction and commitment at work. On the other hand, a favourable, safe working environment and the absence of stress directly boost motivation and day-to-day efficiency. The study concludes that the continuous improvement of working conditions is a strategic lever for making the company more competitive and retaining its staff.

Keywords: Working conditions, commitment, motivation, performance, recognition.

ملخص

تتناول هذه الدراسة تأثير ظروف العمل على أداء الموظفين في شركة سيفيتال بمدينة بجاية. وتهدف هذه الدراسة، باستخدام استبيان، إلى تحليل كيفية تأثير البيئة المادية والتنظيم والعلاقات المهنية على إنتاجية الموظفين. وتؤكد النتائج، من ناحية، أن الشعور الجيد بالاندماج وتقدير الإدارة يعززان رضا الموظفين والتزامهم في العمل. ومن ناحية أخرى، فإن البيئة المادية المواتية والأمن وغياب التوتر يحفزان بشكل مباشر الدافع والكفاءة اليومية. وتخلص الدراسة إلى أن التحسين المستمر لظروف العمل هو أداة استراتيجية لجعل الشركة أكثر تنافسية والحفاظ على ولاء موظفيها.

الكلمات المفتاحية: ظروف العمل، الالتزام، التحفيز، الأداء، التقدير.