

République Algérienne Démocratique Et Populaire
Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique
Université Abderrahmane MIRA de BEJAIA
Faculté des sciences humaines et sociales
Département des sciences sociales

Mémoire de fin d'étude
En vue de l'obtention du diplôme
Master en sociologie
Spécialité : sociologie d'organisation et de travail

Thème

**Les facteurs de Désimplification des agents
d'exécution à l'entreprise**
Cas d'étude entreprise AYRIS Akbou/Bejaia

Réalisé par

MALOUM Yahia
LAOUBI Nassima

Encadré par

ALLOUANE Farida

Année universitaire : 2018 -2019

REMERCIEMENT

nous remercions en premier lieu le seigneur Dieu, le tout puissant pour ses
nombreuse inspiration.

Mes sincères et profond remerciements à :

- ❖ A nos familles, pour son indispensable soutien morale et finaciere,
merci d'etre présent a mes coté.
- ❖ Madame ALLOUANE Farida, pour nous avions fait decouvrir le
monde de la recherche, pour son enthousiasme et sa confiance sans
faillie. Elle nous a épragné ni son temps ni son energie dans
l'accaplisement de ce travail.Qu'elle trouve ici l'expression de ma
gratitude.
- ❖ Madame BELKACEM Karima, d'avoir accepté de nous suivre dans la
réalisation et le bon déroulement de notre travail et ces encouragement.
- ❖ Tout le personnel de SARL NOMADE pour leur facon chaleureuse de
nous recevoir et leur manier de nous orieté et d'élargir notre reflexion
pour réalisé et accmplir notre travail.
- ❖ Nous tenons à remercier tout les enseingnants de notre digne faculté
SHS, et aussi nous adressons mes saincer remerciement à l'ex chef
département Monsieur ZERROUK Ahcene.

Dédicace

*Ce présent travail est le fruit de mes efforts que je tiens à dédier :
A mes chers parents qui m'ont soutenu durant mon cursus universitaire et qui
m'ont aidé à réaliser ce modeste travail.*

*Mes soeurs Tamazouzt et Djidji, ma tante Tayakout, Mon petit frère rayane,
et à toute la famille MALOUM.*

*Je dédie ce modeste travail à encore d'autres j'espère, à mes chers amis
faycele, mouhend, syfaxe qui sont toujours à mes côtés et leur soutien morale
pour réaliser pour finaliser notre travail, Mouhend Amzian et Aissa qui sont à
l'étranger je leur souhaite une bonne réussite, chouayebe, Nina, Sylia,
Hocine, Amar et autres.*

Yahia MALOUM.

Dédicace

Je dédie ce modeste a mes chère parents, je leur témoigne mon respect et à la reconnaissance pour tous ce qu'ils ont fait pour moi, à leur soutien et présence tout ou long de mon parcours d'étude que dieu les protèges.

A notre enacadrent : Madame allouane Farida, et Madame belkacem karim.

A mon binôme Monsieur M.Yahia.

A mes chères sœur : Lydia, kahina, warda et Lisa.

A mes chères copines : Dlila et kenza que dieu garde notre amitié et toujours unis.

A mon chère Nabil.

A mes chères amis : karim, mouhoub, saadi, yacine

En fin je dédié ce travail à tous ce qui croient en moi et à tout personne qui a participé de prés ou de loin à l'élaboration de ce mémoire.

Nassima LAOUBI.

Liste des tableaux

N°	Les titres des tableaux	page
01	la répartition de la population d'étude selon l'ancienneté	61
02	La répartition de la population d'études selon le niveau d'études	62
03	La répartition de la population d'études selon le statu professionnelle	63
04	La répartition de la population d'études selon la motivation	63
05	la relation entre la catégorie socioprofessionnelle et leur appartenance à l'entreprise	64
06	La perception de la catégorie socioprofessionnel et la possibilité de discuter leur problème professionnelle	65
07	La relation entre la catégorie socioprofessionnelle et la reconnaissance de leur chef hiérarchique	66
08	La relation entre la formation et la catégorie socioprofessionnelle.	67
09	La relation entre les chefs supérieurs et les catégories socioprofessionnelles	68
10	la répartition des CSP selon leur possibilité de discuter avec la hiérarchie	70
11	La répartition des CSP selon leur participation à la gestion d'entreprise	71
12	La relation entre la catégorie socioprofessionnelle et le développement de la compétence	72
13	la répartition des CSP selon leur maîtrise de tâche	74
14	répartition des catégories selon leur évolution de carrière	75
15	la répartition des CSP selon leur satisfaction du salaire	76
16	la répartition des Primes sur les CSP	77
17	la perception des agents d'exécution vis-à-vis leur attachement	78
18	la répartition des CSP selon leurs efforts déployés	80

19	la répartition des CSP selon leur degré d'engagement	81
20	la répartition des CSP selon leur intention de quitter l'entreprise.	82

Liste des abreviations

Acronyme	signification
Sarl	Société à Responsabilité Limitée
OP	Opérateur
OPM	Opérateur Mainteneur
AGP	Agent de Production
CSP	Catégories socioprofessionnelles

Liste des annexes

N°	Titres
1	Guide d'entretien
2	Questionnaire
3	Organigramme

SOMMAIRE

Le Sommaire

Introduction	01
Partie théorique	
Chapitre I : Cadre methodologique de la recherche	
1-Les raison du choix du thème.....	03
2-L'objectif de la recherche.....	03
3-Problematique	04
4-Les hypothèses.....	06
5-Définition des concepts.....	07
6-La méthode et la technique utilisées.....	09
7-La population d'étude.....	12
8-La pré-enquete.....	13
9-Le déroulement d'enquete.....	13
10-Les obstacles rencontré.....	14
Chapite II : L'injustice organisationnelle	
Introduction.....	14
Section 01 : la justice organisationnelle.....	15
1-Les fondements de la justice organisationnelle.....	15
2- La structure de la justice organisationnelle.....	15
3- Les conséquence de la justice organisationnelle.....	17
Section 2 : les rétrebutions de la justice organiationnelle.....	19
1- Les théories de la justice organisationnelle.....	19
2- Le role des figures d'autorités.....	20
3- Le sentiment d'injustice.....	22
Conclusion	
Chapitre III : la sous estimation des agent d'exécution	
Introduction.....	23
Section1 : faible communication.....	23

1- définition de la communication.....	23
2- les composants de la communication.....	23
4- Les objectifs de la communication.....	24
5- Les outils de communication.....	24
Section 02 : Infédéralisation des agents d'exécution.....	26
1- Définition.....	26
2- Les facteurs de la fédéralisation.....	26
3- Les outils de fidélisation.....	28
Chapitre IV : le pilotage et développement de compétence	
Introduction.....	29
Section 01 : la définition de développement compétence.....	30
1- les facteurs déterminant du développement de compétence.....	30
2- typologie de développement de la compétence.....	31
3- Importance de développement de la compétence.....	32
Section 02 : approche de développement de compétence.....	34
1- le repérage de codification des compétences.....	34
2- utilité de la gestion de compétence.....	35
3- les étapes de gestion de compétences.....	35
Conclusion	
Chapitre V : La faible rémunération	37
Introduction.....	37
Section 01 : définition de la rémunération.....	38
1- La rémunération et la théorie d'échange.....	38
2- La rémunération et la justice organisationnelle.....	39
3- La politique de la rémunération.....	39
Section 02 La typologie de la rémunération.....	40
1- Les différentes natures de la rémunération.....	40
2- Les facteurs internes du choix de la rémunération.....	41
3- La structure de la rémunération.....	42

Conclusion

Chapiter VI : desimplication organisationnel

Introduction	44
Section 01 : Implication organisationnel	45
1- Multiple definition de l'implication organisationnel.....	45
2- Approches de l'implication organisationnelle.....	45
3- la relation entre le travail et les variables individuelle et situationnelle	46
4- les programmes d'implication.....	48
Section 02 : les axes du developpement de l'implication	49
1- les facteur de implication des salaries.....	48
2- Les facteurs liés à la théorie de motivation.....	50
Section 04 : Desimplication organisationnelle	51
1- Définition.....	51
2- Les formes de desimplication.....	52

Partie pratique

Chapiter VII: presentation de l'organigramme et vérification des hypothéses

Introduction	53
Section 01 : présentation de l'organisme d'accueil	54
1- Présentation de la direction SARL NOMADE.....	54
2- Présentation globla de l'unité	54
Section 02 : etude, Analyse,et verification de l'hypothése principale	57
1- Les caractéristiques personnelle de l'entretenu.....	57
2- Analyse et interpretation des resultat.....	58
3- La verification de l'hypothése.....	60
Section 3 : analyse, interprétation et verification des hyphothése secondaire	61
1- Les caractéristique socioprofessionnelle	61
2- Analyse et interpretation des resultats.....	61

3- verification des trois hypothése.....84

conclusion.

la liste bibliographique

I- La listes des ouvrage methodologique et sociologique

II- Les séquence video

III- Les sites internet

Table de matieres

Les annexes

INTRODUCTION

Introduction

Le travail est une pierre angulaire de toutes les entreprises et de toutes les organisations, vitale pour l'être humain afin de satisfaire les besoins socio-économiques et psychologiques aussi qui véhiculent la relation entre l'entreprise et l'individu.

Une des principes des finalités de la politique de la gestion des ressources humaines est de développer leur implication et engagement comme une richesse ou un trésor pour la performance et pour cultiver ces ambitions.

La définition de l'implication varie beaucoup dans la littérature, traduisant toutes avec des nuances le fait que la personne sentent s'engager dans le travail, elles s'y investissent, reconnaissent et s'attachent à ces valeurs, pour d'autres comme MAYER et ALLEN, l'implication des salariés c'est un attachement et le désir d'être membre et la volonté de déployer les efforts au service de l'organisation.¹

Cependant, il est à souligner que l'implication salariale peut être influencée par la stratégie et la politique des ressources humaines par une reconnaissance qui favorise l'aspect humain, l'harmonisation économique et la responsabilité sociale comme avantage pour la structure organisationnelle.

Actuellement, il y a des salariés moins engagés ou désengagés qui se réfèrent au degré de déploiement et de fournir les efforts nécessaires ou qu'ils sont moins attachés à la valeur de cette entreprise, ce qui s'explique aussi comme un engagement de départ volontaire qui se présente un danger ou une menace pour la structure organisationnelle.

¹ Jacques ROJOT, théorie des organisations, motivation au travail, engagement organisationnel, 1^{er} éd, De Boeck, 2009, p 278.

De ce fait nous nous sommes intéresser à ce sujet, pour objectif d'étudier le phénomène de « désimplification des agents d'exécution à l'entreprise AYRIS» et comprendre les causes principale.

Pour atteindre notre objectif, nous avons reparti notre travail en trois parties

Partie théorique : constituer 5 chapitres qui se résument comme suite :

Le premier chapitre concerne le cadre méthodologique de notre recherche,

Qui contient, les raison et les objectif du chois du thème, la problématique, les hypothèses, définition des concepts, la méthode et la technique utiliser, la population d'étude, la pré-enquête, le déroulement de l'enquête, et les problèmes rencontré, deuxième chapitre, sera partie sur l'injustice organisationnelle, troisième chapitre intitulé le sous estime des agent d'exécution , le quatrième chapitre, l'absence de formation de développement de compétence, le cinquième qui porte la faible rémunération et ce qui du au dernier chapitre sur la desimplification des salaries.

Partie pratique : cette partie va présenter notre étude sur le terrain comme deuxième partie dans notre sommaire et qui concerne la présentation de l'organisme d'accueil, analyse et interprétation des résultats.

PARTIE THÉORIQUE

CHAPITRE I
CADRE METHODOLOGIQUE
DE
LA RECHERCHE

- **Préambule**

Ce premier chapitre fait partie de cadre méthodologique de la recherche, les raisons et les objectifs de la recherche, la problématique, les hypothèses, les définitions des concepts, la méthode adopté et les techniques utilisées

1-Les raisons choix du thème

Notre intérêt pour ce sujet de recherche a été éveillé par différente source d'inspiration, qui se résume comme suite :

- ✓ Les expériences vécu, relative aux événements vécus avec les amis concernant la désimplication, ce qui a surgé en nous l'envie de l'étudier.
- ✓ La rareté des études et des recherches sur cette thématique.
- ✓ Le désir de comprendre la desimplication des salaries.

2-Les objectifs du choix du thème

Chaque étude à un but à atteindre ou plusieurs objectifs qui se diffèrent selon la nature de sujet a traité. Et par conséquent, notre présente recherche a pour objectif de :

- ✓ Expliquer et démontrer le rôle de l'implication des salaries dans une organisation.
- ✓ Une occasion de comprendre le rôle des pratique de gestion des ressources humiennes et leur influence sur l'implication des salaries.
- ✓ Aider les entreprises à investir dans les ressources humaines et leur engagement est une richesse durable pour faire face a toute concurrence externe.
- ✓ Sensibiliser la direction de le mise en application des pratiques de la GRH pour atteindre leur objectifs notamment aux besoins des salaries.

3- la problématique

Au début de 21^{ème} siècle les organisations son mener a ouvrir dans un environnement sociaux- économique plus en plus compétitif, du au contexte de la mondialisation du marcher mondiale et l'essor de la haute technologie dans laquelle elle évolue.²

Les organisations s'attend sur le fait que les ressources humaines constitué une richesse ou un trésor pour faire face a cette concurrence, aujourd'hui elles confrontent à une problématique de la gestion de leurs ressources humaines, elle appelle a bâtir un modèle de gestion en mesure d'attiré les compétences, de les fidéliser et de les motivé pour une meilleure implication.

De ce fait, les dirigeant et les responsables de gestion de ressources humaines faisaient un encadrement stratégique pour mobiliser, impliqué tout ces ressources humaines et l'adhésion de ses salaries aux missions d'entreprise pour un développement durable et la réalisation des ces objectifs.

Il ya lieu, de souligné que la relation entre les deux partie « individu-entreprise » décline en terme de motivation mais également en terme « d'implication » c'est dans le sens qu'on a opté pour une approche la plus dominante qui est la théorie de ALLEN et MEYER qui définissent comme « un attachement émotif a l'organisation » ou comme un lien psychologique qui unisse l'individu à l'organisation » pour SCHORMANE et MAYAR « implication organisationnelle se traduit à la volonté de fournir les efforts et les énergies au service de l'organisation et envers la profession. ³»

Comme en s'inspirent aussi de la définition de THEVENET pour indiqué que l'implication est une notion qui explicite une relation entre eux, il s'agit

² <http://www.erudit.org>.

³ Jacque ROJOT, op cite p 278.

d'un attachement des individus vis-à-vis de cette entreprise et la manière dont ils s'identifient à ces buts. ⁴

Implication organisationnelle, élabore trois dimensions, la première c'est une implication « affective » qui montre l'attachement des individus à sa profession ou à l'organisation, la manière dont il s'identifie à ses buts et à ses valeurs. La deuxième est la dimension « normative » ; le devoir moral et la dernière c'est l'implication « continue » qui dépend de calcul des salaires de resté membre et de démissionner leur départ.⁵

En revanche, on souligne que le désengagement ou le désinvestissement organisationnelle est un phénomène majeur dans toutes les entreprises, qui fait rapport à la dégradation de fournir les efforts et la diminution de déployé les efforts ou le sentiment de quitter l'entreprise en vu leurs sous estime et aux manque d'investissement dans cette ressources qu'ils les rendre moins impliqué.

Notre objectif de cette recherche est d'examiner et d'interrogé le phénomène de désengagement des agents d'exécution dans une entreprise privée SARL AYRIS de production de l'eau de source à AKBOU.

Nous formulerons une question principale et trois secondaires ainsi que nos hypothèses comme suite :

- Quelles sont les facteurs de désengagement des agents d'exécution dans l'entreprise AYRIS ?

Questions secondaires :

- Qu'est-ce qui poussent les agents d'exécution à se désengager au sein de leur travail dans l'entreprise AYRIS ?

⁴ Maurice Thévenet, implication et gère les personnes, édition d'organisation, 2003, p290.

⁵ Jacques ROJOT, op.cit. p279.

- Est-ce que l'absence de la formation en développement des compétences mène à la désimplification des agents d'exécution dans l'entreprise AYRIS ?
- La mauvaise rémunération est-elle due à la désimplification des agents d'exécution au sein de l'entreprise AYRIS ?

4-Hypothèse

Selon Raymond Quivy « c'est des propositions qui anticipe une relation entre deux termes dans le cas peut être un concept ou un phénomène, donc est une repense provisoire qui soumise a une vérification.» Pour Bachelard Gaston « l'hypothèse c'est un art de découvrir. »⁶

Nous avons conçu la repense aux questions de notre problématique par les hypothèses suivante :

- L'injustice organisationnelle provoque la désimplification des agents d'exécution.

Hypothèse secondaire :

- Le sous-estime des agents d'exécutions par la hiérarchie les conduit à déployer des efforts amoindris, ce qui provoque leur désimplification dans l'entreprise AYRIS.
- Les agents d'exécutions sont exclus des stages de développement des compétences, ce qui mène à leur désengagement vis-à-vis l'entreprise AYRIS.
- .La faible rémunération est à l'origine de la désimplification des agents exécution.

⁶ QUIVY Raymond et LUC Van Campenhoudt, manuel de recherche en sciences sociales, 3^{ème} édition, DUNOD, paris 1995, p 129.

5-définition des concepts

L'analyse conceptuelle est un processus graduel de concrétisation de ce qu'on veut observer dans la réalité, on début en faisant ressortir les concepts de nos hypothèses ainsi que la problématique, il est important de décomposer les concepts pour dégager les dimensions puis chaque dimension est décortiquée pour être traduite en indicateur qui rend le phénomène observable.

Dans ce qui suit, on abordera de définir les concepts qui nous semblent plus pertinents à notre recherche.

➤ **Justice organisationnelle :**

Perception individuelle et globale de ce qui est juste sur le lieu de travail.⁷

➤ **Justice distributive :**

Sentiment de justice perçue au travers la quantité de distribution des récompenses entre les individus.⁸

➤ **Justice procédurale :**

Le sentiment de justice perçue au travers les processus mis en œuvre pour décider de la distribution des récompenses.

➤ **Justice interactionnelle :**

Perception qu'un individu a du degré de, de confédération et du respect avec lequel il est traité.

➤ **définition de la compétence :**

La compétence est un savoir agir démontré, elle est indissociable de l'expérience.

⁷ ROBBINS Stephen, comportement organisationnel, 16^{ème} édition, Pearson, 2015, P240.

⁸ Ibid. P : 241.

La compétence c'est une prise d'initiative de responsabilité des individus dans des situations professionnelle aux quelle il confronte, la notion de compétence regroupe l'ensemble de savoir ; savoir faire et le savoir être.⁹

➤ **définition de la rémunération :**

La rémunération se situer au cœur de la relation employeur et ses salaries c'est une partie explicite dans le contrat de travail, c'est la contre partie que les salaries reçoivent a l'égard d'exécution de son travail ou les sommes des récompenses monétaire ou non monétaire que les employé reçoivent a l'échange de leur travail.¹⁰

➤ **définition de l'implication :**

Implication selon BACKER « est une poursuite un cours d'action cohérent. » Ou le désire de demeure membre, et la volonté de déployer les efforts et l'énergie au service de l'organisation.¹¹

➤ **définition de désimplication :**

La desimplication ou le désengagement est un sentiment ou l'intention de quitter.

Autrement dit c'est la diminution de déployer l'effort, l'énergie et la dégradation dans la réalisation des taches.

6- Méthodes et techniques utilisées :

Toute la recherche en sciences sociales et humaines nécessite une méthode et une technique pour guider la démarche scientifique et aboutir à un résultat objectif.

⁹ LETHIELLEUX Laetitia, essentielle de la GRH, 5^{ème} édition 2011-2012, P 49.

¹⁰ Jacques ROJOT, Op.Cit, P227.

¹¹ Ibid. P280.

6-1 La méthode utilisée :

Tout les progrès de la science sont liée a ceux de la méthode, sans la méthodologie se condamnerai a l'erreur et ce qui entraine une perte du temps et l'énergie considérable.

Selon Omar Aktouf « la méthode c'est la procédure logique d'une science, c'est-à-dire l'ensembles des pratique particulières qu'elle met en œuvre pour que le cheminement de ses démonstration soit claire, évidente et irréfutable. »¹²

Le mot méthode par rapport a la manière d'envisager et d'organiser la recherche, la manière de concevoir et de planifier sont travail sur un objet d'étude.

Les méthodes utilisées dans les études sociologiques sont :

6-1-1 la méthode quantitative : est un ensemble de procédure pour mesurer le phénomène.¹³

6-1-2 La méthode qualitative : ensemble de procédure pour qualifier des phénomènes.¹⁴

D'après notre sujet d'étude et en relation avec nos hypothèses nous faisons appelle a la méthode quantitative et qualitative, nous avons vu que la méthode qualitative pour notre hypothèse principale, qui vise à identifier, l'injustice organisationnelle, la quantitative pour les trois hypothèses secondaire en vu de cherché a mesuré le phénomène de desimplication.

¹² AKTOUF Omar, *Méthodologie des sciences sociales et approche qualitative des organisations*, éd Québec, 2006, P27.

¹³ ANGERS Maurice, *initiation pratique a la méthodologie des sciences humaines*, édition, casbah, Alger , 1997, P 60.

¹⁴ Ibid. P 60.

6-2 les techniques utilisées :

Il existe plusieurs techniques qui permettent de mener notre enquête, il permet de choisir une ou plusieurs technique, cela dépend de la méthode utiliser, nous avons opté pour utiliser les technique suivante :

6-2-1 Technique du Questionnaire :

Pour le recueil des données quantitatives, des questions ont été administrés aux agents de productions de la Sarl NOMADE.

L'enquête par questionnaire à perspective sociologique se distingue du simple sondage d'opinion par le fait qu'elle vise à vérifier l'hypothèse et examiné la corrélation de ces hypothèses.

Le questionnaire se définit comme un instrument de la collecte des données construit en vu de soumettre des individus a un ensemble de question.¹⁵

Les questions c'est les éléments de base, des unités qui donne au questionnaire un sens, il excite plusieurs question, Pour le modèle de question utilisé; c'est des questions fermées dont en distingue trois sorts de question utilisé :

- a- Dichotomique : « de choisir une repense entre oui ou non.¹⁶ »
- b- Question couplé : « une seul repense permise et plus d'une repense permise, ya une multiplication dans les repenses mais y aura une seul repense a choisir. Une double forme d'interrogation une fermé et une autre ouverte.¹⁷ »
Ya aussi une dernière question ouverte, laissé ouvert les champs de repense.

Notre questionnaire compose de 35 questions qui regroupent de quatre axes :

¹⁵ ANGERS Maurice, Op.cit. P 182.

¹⁶ AKTOUF Omar, Op.Cit, P95.

¹⁷ Ibid. P 96.

Axe N° 1 : comporte les caractéristiques socioprofessionnelles des agents d'exécution de l'entreprise Ayris .

Axe N° 2 : propose de vérifier la relation entre le sous-estime des agents d'exécution et leur désengagement a l'égard de l'entreprise Ayris

Axe N° 3 : tente de d'identifier le rapport de causalité entre le développement de compétence et la faible participation des agents d'exécution au sein de l'entreprise Ayris .

Axe N°4 : explique le rapport d'influence entre la rémunération et la désimplication des agents d'exécutions.

Axe N°5 examine les perceptions des agents d'exécutions vis-à-vis de leur engagement dans l'entreprise Ayris.

6-2-2 guides d'entretien :

Pour ce qui fait de la méthode qualitative, on a fait recours au guide d'entretien, « c'est une technique directe d'investigation scientifique des individus pris isolément, mais aussi dans certains cas, auprès des groupes, qui permet de faire un prélèvement qualitative, en vu de connaitre en profondeur les informations.»¹⁸

Ou « une technique directe d'investigation scientifique utilisé auprès de groupe qui permet de les interroger d'une façon semi directive et de faire un prélèvement qualitative. »¹⁹

Pour analyser notre guide d'entretient on a procédé a :

¹⁸ ANGERS Maurice, Op.Cit, P140.

¹⁹ BERTHIER Nicole, les techniques d'enquête en science sociale, 2^{ème} édition, Armande colin, paris, 2006, P80.

- a- Analyse longitudinale : « pour a objectif l'étude comparé de l'organisation séquentielle de chaque texte elle s'intéresse au déroulement de chaque entretien a l'ordre de thème et sous thème.»²⁰

Les principaux thèmes qui ont été relevé sont :

1^{er} thème : la justice distributif

2^{ème} thème : la justice interactionnelle.

7 - la population d'étude :

« La population d'étude quand nomme parfois une population correspond à tout les individus qui ont des caractéristiques précises avec l'objet d'étude.»²¹

Lors de l'enquête on a pris l'effectif totale de l'entreprise d'accueille, qui correspond a un ensemble de 42 salaries avec différentes catégories sociaux professionnelle, mise a part le responsable (directeur d'usine) avec lequel on a fait l'entretien.

Concernant notre échantillonnage on ne peut pas pû à le sélectionner par ce que notre population d'étude très petites qui correspond à 42 salaries

8- la pré-enquête :

Avant d'entamer notre recherche définitive, on eu recoure a la pré-enquête qui s'est déroulée le mois de février, une phase très importante dans tout les recherche pour la découverte du terrain et la recueille des informations, vérification des hypothèses et testé le questionnaire aves quelque agent de production de différentes catégories socioprofessionnelle.

²⁰ COMBESSIE, Jean-Claude, la méthode en sociologie, édition Casbah, Alger, 1996, P66.

²¹ FRANCOIS Delpelteau, la démarche d'une recherche en sciences sociales, 4^{ème} édition, De Boeck, 2005, P213.

Ajoutant a tout cela, au cours de notre pré-enquête, on eu l'occasion de faire une observation directe dans les deux ateliers de production pour élargir et enrichir nos connaissances relatif a notre sujet de recherche.

9- Le déroulement de l'enquête :

L'enquête s'est effectuée dans la willaya de BEJAIA, plus précisément dans la localité de d'akbou «SARL NOMADE ». Les conditions de distribution du questionnaire et l'entretien étaient favorable.

L'enquête du terrain s'est déroulée durant une période de trois moi de 17 février 2019 jusqu'au 17 avril 2018 – 42 questionnaires une moitié administré distribué une autre moitié distribué directement avec un entrevus avec un chef d'usine. On à récupérer 39 questions.

10- les problèmes rencontrés :

Durant notre recherche on a été confronté quelque obstacle on cite :

- ✓ Le manque d'ouvrage.
- ✓ La difficulté de décroché le terrain.
- ✓ Le problème de déplacement et le vas et viens.
- ✓ Manque d'esprit de groupe et le travail collectif.
- ✓ Manque d'encadrement et l'orientation académique.

Résumer

En guise de conclusion a ce chapitre, il apparait clairement qu'on a cerné notre sujet de recherche et poser la question problème notamment d'examiner le phénomène de desimplication des agents d'exécutions en misons en question l'absence des pratique de GRH et la sous estimation des catégories socioprofessionnel

CHAPITRE II

INJUSTICE ORGANISATIONNELLE

DANS

L'ENTREPRISE AYRIS

Introduction

La justice organisationnelle représente une part significative de la recherche sur l'implication, engagement et la motivation au travail, les individus s'attachent de la façon dont ils ont été traités dans une organisation ou entreprise, si ceux-ci ont le sentiment d'être traités de façon injuste ; alors ils ressentent une tension qu'ils vont chercher à réduire c'est-à-dire de réduire de leur effort et des énergies. De fait ils sont motivés, impliqués et engagés afin d'atteindre une situation qu'ils percevront juste.

Historiquement le lien entre justice et implication des employés renvoie à la théorie de l'équité d'Adams, le concept renvoie à la justice distributive et circonscrit à la justice d'évaluation des allocations des ressources et des récompenses entre les membres de l'organisation, depuis les nouvelles approches de la justice dans le contexte organisationnel ont été développées vers la façon dont ils ont déterminé puis vers le comportement des supérieurs hiérarchiques,

Les individus accordent de l'importance à la façon dont ils ont été traités d'une manière juste ou injuste dans une organisation, ils cherchent à satisfaire de l'ordre économique mais aussi de l'ordre relationnel

Section 01 : définition la justice organisationnelle.

La justice organisationnelle se définit « comme une perception individuelle et globale de ce qui est juste sur le lieu de travail.», le concept justice renvoie au terme équité Adams cette théorie présuppose que les individus ont le besoin d'équilibre.²²

Afin de s'engager des recherches sur la perception sur la justice organisationnelle, nous avons besoin des structures et une description opérationnelle à quoi la justice « ressemble. »

1 - les fondements de la justice organisationnelle

La justice est un phénomène social et humaine, les être humains désirent les avantages qu'elle leur rapporte.

La justice organisationnelle est à l'intérêt de plusieurs disciplines comme la psychologie, sociologie, philosophie, droit etc. En effet la philosophie conçoit que la justice comme la vertu des institutions sociales rejette tout ce qui est injuste pour le bon fonctionnement doit élaborer des lois et abolir ce qui est injuste. Rawls (1970)

Pour la psychologie, préoccupe de la perception individuelle de ce qui est juste.²³

2-La structure de la justice organisationnelle**2-1- la justice distributive**

La justice distributive est le type le plus ancien de la justice organisationnelle, reste comme un thème plus important, fait référence à la justice perçue des rétributions des ressources matérielles ou non matérielles, ce thème fournit une vision partielle de la justice organisationnelle.

²² ROBBINS Stephen, *comportement organisationnel*, 16^{ème} édition, Pearson, 2014, p243.

²³ <http://www.justiceorganisationnelle.org>.

La justice distributive se réfère aux perceptions et aux réactions quand aux rétributions reçues suite à une allocation des ressources, confronte à ce que les employés méritent et basés sur la comparaison avec autrui.

Dans la théorie d'Adams (équité) stipule qu'un salarié peut développer un sentiment d'inquiétude car il estime qu'il est trop rétribué, l'individu éprouve alors le sentiment de gêne vis-à-vis des collègues voir sa culpabilité s'il a le sentiment d'être favorisé.

Dans cette théorie d'équité soutenu qu'un salarié qui a été faiblement payé sentirait de la colère ou de ressentiment, cela pourrait motiver les individus afin de restaurer l'équité sociale.

La règle alternative de la justice distributive repose sur la distribution équitable des récompenses, cette vision d'équité peut assurer un engagement et implication salariale et l'harmonie d'équipe. Cette théorie comme une règle de base pour distribuer des rétributions ; il existe trois règles fondamentales de distribution équité, égalité, et le besoin.²⁴

2-2- la justice procédurale

La justice procédurale réfère à la procédure de la distribution des rétributions, et le pouvoir dans la prise de décision

2-3 la justice interactionnelle :

La justice interactionnelle désigne la qualité de traitement interpersonnel que les individus reçoivent de la part des supérieures, est une forme indépendante de la justice organisationnelle.

²⁴ Assaad AL AKRAMI et Jean pierre NEVEU, Justice organisationnelle, enjeux de carrière et épuisement professionnel, 1^{er} édition, 2^{ème} tirage 2013, De Boeck, 2006, p29.

La justice interactionnel se définit comme le degré auquel l'individu sent traité avec respect et dignité. Lorsqu'un individu subit a un traitement injuste il réagit par représailles.

La justice interactionnelle en deux dimensions informationnel et interpersonnelle cette dernière liée a la manier avec laque les salaries traité avec le respecte.²⁵

La deuxième dimension, informationnel liée et renvoi à l'explication et information sur la procédure de la rétribution.

3- Les conséquences de la justice organisationnelle

3-1 engagements et implication

L'engagement des employés désigne un attachement, la volonté de déployé les efforts dans l'entreprise et une meilleur assiduité au travail.

La justice organisationnelle intéresse aux effets de l'équité sur la niveau d'implication des employés et qui à une mesures avec l'engagement, joue un rôle moteur sur les comportement et les attitude des individu dans une organisation, cependant la justice distributive peuvent effectuer sur implication organisationnel, c'est-à-dire la perception des employé à leur manière de distribuer les recommences par rapport au contribution et aux autre collègue ce qui corrèle avec implication et engagement (de réduire des énergie fourni).

La dimension interactionnelle peut effectuer une forte corrélation aves engagement organisationnelle et qui influe d'autre part les comportements des individus dans une entreprise et qui leur permettre la mesure dans laquelle ils ont valorisé par les supérieures c'est-à-dire le model interactionnelle entre les

²⁵ Assaad AL AKRAMI et Jean pierre NEVEU, op.cit.p. 31.

deux parties. Au contraire des sentiments injustes qui les conduisent à desimpliciter.²⁶

3-2 la satisfaction au travail

La satisfaction au travail est un état émotionnel positif qui se repose sur l'évaluation de l'individu que fait de son travail, la satisfaction ou travail est déterminé par la justice organisationnelle.

En effet la justice distributive effectuer une satisfaction et certain d'autre qui ont démontré que la justice interactionnelle a un effet plus que la justice interactionnelle plus que la justice distributive.

3-3 la performance au travail

La performance au travail élargit a la notion de la performance a la tache ou la performance intra-rôle, la justice organisationnelle implique sur le comportement individuel, significativement corrélée avec la performance intra-rôle c'est-à-dire une relation positive entre deux phénomènes.

Selon *Greenberg* « les individus se comporteront comme d'une manière altruiste envers l'organisation dans laquelle ils travaillent s'ils pensent qu'ils ont été équitablement traité par cette organisation.»

En s'inspire la théorie d'Adams que les employés réagissent face a la justice qu'ils rencontrent, ils augmentent ou diminuer le niveau de ces comportements en fonction de la justice organisationnelle qu'ils pensent recevoir et dans le cadre sociale qui dépasse le cadre formel de la rémunération.

²⁶ Ibid, p32.

Section 2 : Les rétributions associées à la justice organisationnelle.**1-Les théories associées aux différents types de la justice organisationnelle :****1-2 Le modèle BI-Factoriel :**

La théorie des deux facteurs selon laquelle la satisfaction ou insatisfaction seraient respectivement liée à des facteurs.

Selon HERZBERG les facteurs de satisfaction sont distincte des facteurs d'insatisfaction, il a qualifié le facteur d'hygiène social c'est-à-dire les facteurs liée à l'environnement de travail tel que les relations interpersonnelle (supérieur-Employé), les salaires et les récompenses.

Dans le domaine de la justice organisationnelle, la justice distributive concerne par définition ce que l'individu reçoivent par rapport a leur contribution et qui a un impacte sur la réaction des individus, est un déterminant principale de la satisfaction et la motivation, aussi la justice interactionnelle comme un autre déterminant principale de la satisfaction et engagements des salaires dans l'organisation. Les individus estime la valeur qui leur est accordé par l'autorité ou les chefs supérieurs le modèle relationnelle.²⁷

2-1 la théorie d'échange social :

Tout comme la théorie d'Adams, la théorie d'échange social de Blau explique également que le travail de l'échange peuvent être tangible ou intangible, il s'agit de la norme de réciprocité c'est-à-dire lorsqu'un individu bénéficie des avantage associés à l'échange volontaire des recommences.

Pour MEYER et AL, une allocation équitable des ressources, au sein d'une entreprise serait perçue comme un engagement envers ceux-ci.

²⁷ Claude LOUCHE, *psychologie sociale des organisations*, 2^{ème} édition, p79.

La justice interactionnelle comme un appui de l'échange social et directement liée à la qualité de relation et de traitement d'une façon équilibrée les individus.

2-Le rôle de la figure d'autorité

Un courant de recherche s'est développé s'intéressant au rôle des supérieurs hiérarchiques dans la formation de la perception de la justice organisationnelle par les employés, ce courant a donné naissance à la justice interactionnelle en montrant que les employés prennent en considération l'équité de leur supérieur hiérarchique dans leur évaluation de la justice organisationnelle.

Le rôle de la figure d'autorité est conditionné par le respect de trois règles

- 1) justification « les mesures dans laquelle le supérieur explique d'une manière adéquate les décisions. »
- 2) La sincérité « la mesure dans laquelle il tient ses promesses. »
- 3) Le respect « la manière avec laquelle il traite les employés avec dignité. » ces trois critères représentent deux facettes de la justice de la justice interactionnelle ; informationnelle dite aussi la facette explicative (explantations social accounts) intègre les deux critères
- pour la justice interactionnelle intègre le dernier critère.²⁸

La facette informationnelle ; mettre en application et explication les décisions et les procédures organisationnelles.

Les individus essaient de ce qui aurait pu être fait et aurait dû se passer, cherchent à comprendre les circonstances, les causes de décision et les événements qui les concernent.

²⁸ Assaad AL AKRAMI et Jean pierre NEVEU, *op.cit.*,56.

En milieu organisationnelle Les explication données par le chef supérieur ont été confédérée comme une source particulière important d'information permettre au employés de jugé l'équité des procédures des pratique et les décisions organisationnelle. Il a été aussi suggéré que les employés n'ayant peu de connaissances sur la décision organisationnelle sont prises, l'explication donnée par les leaders pourrai être principale base de décidé si la procédure juste ou injuste.

Les explications distingue à deux formes, les excuses et les justifications, les explications d'excuse est une explication causale par laquelle le supérieur hiérarchique admet à caractère défavorable et la mauvaise intention de ça part qui échappe à un contrôle.

Généralement cette facette informationnelle et sincèrement expliqué les événements par les décideurs les employés réagissent plus positivement, et ce qui influe positivement sur le jugement de la justice organisationnelle.

Pout la facette interpersonnelle ou les chefs supérieurs comme un partenaire relationnel, être traite équitablement dépasse les explications et la justification des caractéristiques des procédures et les décisions organisationnelle, les employés s'attendent aussi à ce que les supérieurs les traitent avec respect et honnêtement et qu'ils souci de leur droit et le bien être.

Les supérieurs hiérarchiques est concéder comme un partenaire relationnel dans la mesure il respecte les principes du comportement interpersonnel constituer une base qu'utilisent les employés pour jugé de ca justice.

3-le sentiment de l'injustice

Le sentiment d'injustice se forme a partir d'une évaluation de la situation et repose sur es comparaison de trois niveau :

3-1 comparaisons intra-individuelles

Réside dans le fait de comparer ce qui nous arrive à nos attentes.²⁹

3-2 la comparaison interindividuelle

Une personne qui compare a autrui en terme d'égalité, d'équité a fin d'estimé les rétributions qu'elle aurait du savoir.

Conclusion

La justice organisationnelle comme une raison entre les rétributions et les contributions des salaires dans une organisation ce qu'il décrit la relation entre les deux partie « individu » et « l'organisation ». Les individus doit avoir un sentiment d'être traité d'une façon juste dans la relation d'échange avec l'entreprise et cette dernière devraient reprendre a tout les attentes et les besoin.

²⁹ <http://www.justicesociaorganisationnelle.com>

CHAPITRE III

LE SOUS-ESTIME

DES ADENTS D'EXÉCUTION

DANS L'ENTREPRISE AYRIS

Chapitre III : Le sous-estime des agents d'exécution**Section 01 : la faible communication****1-définition de la communication :**

Les entreprises assurent plusieurs fonctions principales comme la motivation, la satisfaction et la communication.

Avant que la communication s'enclenche, il faut définir l'objet exprimé sous la forme d'un message, ce message circule d'un émetteur au récepteur par un biais d'un canal pour véhiculé un message.³⁰

La communication dans les organisations comme une interaction dans un réseau ou s'échangent des représentations.

La communication interne « est un ensemble de mécanisme formel ou informel pour qui favorise une possibilité d'échange pour avoir atteint les besoins et ces objectifs d'information ».³¹

Les canaux formel de la communication mises en place par l'organisation, afin de transmettre des messages liés à l'activité professionnelle des individus, les canaux informelle lorsque il s'agit d'une absence totale de la communication, apparaisse d'une manière spontanée³²

2- les composants de la communication interne

L'information au sein d'une entreprise circule dans tous les niveaux et dans tout les sens pour des fréquences d'échange entre tout les parties et toutes les structures, et qui favorise une implication et engagement des salariés. En distingue trois formes :

³⁰ Stephen Robbins, *op.cit.*, p369.

³¹ LETHELLEUX Laetitia, *Essentielle de la gestion des ressources humaines*, 5^{ème} éd, Gualino, 2005 : P98.

³² Jean-Pierre, *gestions des ressources humaines*, 4^{ème} éd, Armand Colin, paris, 2002, p 155.

2-1 Communication descendante :

Qui traduit sous forme des chartes, des directives et les modalités d'application la politique défini par l'entreprise³³.

2- 2 Communication ascendante :

Qui permette aux salaries d'exprimé leur aspiration, leur interrogation et leur problème tout au long de la ligne hiérarchique³⁴.

3- les objectifs de la communication :

La communication interne pour objectifs principale de permettre aux acteurs d'entreprise de disposé les informations dont ils ont besoin dans l'organisation, de cet objectif principale découlent d'autre objectifs :

- Favorise la communication des employés.
- Permette l'intégration et affiliation des employés dans l'entreprise.
- Amélioré la performance et implication individuelle.
- La communication interne pour objectif favorise la compréhension d'amélioré le climat sociale, informe, orienté et de formé.

4-Les outils de communication interne :

4-1 Les supports écrits :

Les notes de service :

Dans les entreprises pour objectif principale de fixe le fonctionnement interne d'entreprise, est un outil de communication ascendante s'agit d'informé non de créé des interactions.³⁵

³³ Jean-Pierre CITEAU, op.cit., p : 154.

³⁴ Ibid. p : 154.

³⁵ LETHELLEUX Laetitia, op.cit., p : 105.

Panneaux d'affichage :

Moyen de parvenir, de sensibilisé, d'informé les salariés. L'affichage reprend à l'exigence du droit d'expression des salariés dans une entreprise³⁶.

La documentation :

La documentation a pour le rôle majeur de renseigné les salariés sur l'activité d'entreprise ou de lui des informations utiles a l'accompagnement de sa mission³⁷.

4-2 Les supports oraux :

Les réunions :

De faire rassemblé les personnes qui ont un même problème, elles vont essayé de résoudre le problème avec un échange d'idée, les personnes sont amenée a communiquer sur leur idée et formulé des propositions.

Les entretiens

Les entretiens animé par le responsable d'entreprise qui permette d'établir des relations avec un salariés et de faire un point sur leur mission, leur rôle et leur perspectives d'évolution.

4-3 Le support électronique :

L'utilisation des messages électroniques et l'internet comme un lien de communication et comme le créateur de coopération entre les deux parties généralement utilisé dans les petites entreprises.

³⁶ - LETHELLEUX Laetitia ,OP.CIT,P105

³⁷ Ibid,P106

Section 02 : L'infidélisation des salaires

1-Définition de la fidélisation

La fidélisation des salaires est un enjeu important dans les stratégies des entreprises, se définit comme « un ensemble de mesure permettre de réduire le départ volontaire comme une forme de la desimplication ou un désengagement et comme un enjeu de la motivation des salaires, les entreprise contemporaine la fidélisation suscite un grand intérêt pour une meilleur performance.

La fidélisation selon LOUART « comme une politique visant au maintien de certain salaires pour réduire le départ volontaire.» Ainsi la politique de la fidélisation consiste à mettre l'homme a ces attente au centre de préoccupation de l'entreprise afin d'assuré une satisfaction et implication salariale et instauré les relations des partage.³⁸

CHAMINADE à schématisé l'équation de la fidélisation suivant ce model :

Fidélisé= attirer les attente+maintenir les compétences+savoir salarial qui investissent dans leur travail

C'est-à-dire la fidélisation le fait de rendre le salarie fidèle à son travail.

2- Les facteurs de fidélisation

2-1 La motivation :

Le concept est apparu avec les travaux de ELTON MAYO avec l'école des relations humaines son objectif était de développer la performance individuelle.

La motivation au travail est un « ensemble des aspirations qu'un salarie attache à son emploi et la connaissance de travail réalisé par l'entreprise.» ou

³⁸ Gaston Yves. Fidélisation du personnel et performance de l'entreprise, université de YAOUNDE,2006,p26.

« comme un degré d'engagement dans la réalisation du travail désigné par l'entreprise. »³⁹

Le niveau de motivation de l'individu dépend également de son environnement, le caractère de l'entreprise va influencer la perception d'instrumentalité de la performance par rapport à la rémunération

Selon **Vroom**, la théorie du V.I.E, appelé la théorie des systèmes, s'agit de trois paramètres :

Instrumentalité :

- Individu voit un lien entre le travail accompli et les récompenses qu'il pourra obtenir.
- L'individu puisse évaluer que la performance à accomplir lui permettra une récompense qu'il souhaite.

Niveau expectation :

C'est le niveau d'attente par rapport aux efforts déployés et les chances de réussite que lui attribue.

Valence :

Valeur subjective des récompenses, il faut que l'individu souhaite réellement les obtenir qu'elles aient de la valeur pour lui.⁴⁰

2-2 la satisfaction

La satisfaction est un état émotionnel résultant de la relation perçue entre ce que l'on veut obtenir de son travail et ce qu'il nous apporte.

³⁹ Gaston Yves. Op.cit.P30.

⁴⁰ Claude LOUCHE, op.cit. , p : 78.

L'insatisfaction traduit un écart entre les attentes des salariés vis-à-vis du travail et ce qui lui procure.

Par rapport a son emploi, la personne peut avoir des attentes, éprouvé des souhaites ou des désires dont l'accomplissement de travail.

3-2 implications :

Implication à une influence sur le comportement et les attitudes des salariés vis-à-vis de l'entreprise qui permet au salariés s'exprimer librement son attachement et ca fidélité.

3-Les outils de fidélisation

3-1 Amélioration de la politique de la communication :

La communication est la base de la stratégie de la fidélisation et de motivation permet de :

- Développé le sentiment d'appartenance, en mettant un langage et des valeurs communes.
- Favorisé les coopérations la politique de l'entreprise.
- Etablir une relation entre la direction et les salariés.

3-2 la mise en place la politique de la formation :

La formation des salariés constitue le facteur de la valorisation des facteurs humaines.

La formation des salariés à l'adaptation aux nouvelles technologies et pour une acquisition de savoir et de savoir nécessaire a la survie d'entreprise.

La formation comme outil de créations des valeurs l'entreprise sera reconnue comme entité attache aux développements du capital humain et comme outile de développement de compétences.

CHAPITRE IV

L'ABSENCE DE FORMATION DE
FORMATION DE DÉVELOPPEMENT
DE
COMPÉTENCE DANS L'ENTREPRISE
AYRIS

Introduction

Pour les entreprises, les compétences constituent des ressources actives immatérielles, certes encore non comptabilisées mais qui sont nécessaires dans le fonctionnement et le développement des entreprises, les équipements matériels et les outils technologiques exigent des compétences.

Dans cette perspective les stratégies des ressources humaines ont depuis longtemps adapté les compétences à des schémas organisationnels ; donc les « ressources humaines » sont alors considérées comme une variable d'ajustement par rapport à des choix stratégiques organisationnels.

Dans cette configuration les une très bonne gestion des compétences peut s'avérer efficace par rapport à des objectifs d'entreprise, alors la compétence considère non seulement une richesse mais comme un trésor et comme une source de création de valeur.

Section 01 : définition de la compétence.

D'une façon générale les compétences est souvent considérée comme un ensemble de savoir, savoir faire et le savoir être.

Selon Maurice de MONTMOLIN et qui semble plus approprier a la formation, il définit la compétence comme « un ensemble stabiliser de savoir, savoir faire et le savoir être, de conduite de type de procédure standard, de type de raisonnement. »⁴¹

La compétence « est une capacité à combiner et à utiliser les connaissances et le savoir faire acquise pour une maitrise de la situation professionnel et obtenir les résultats attendu autrement dit c'est de facilité aux individus d'effectuer une tache d'une manier satisfaisante. »⁴²

La compétence permet de résoudre le problème professionnel d'une manier satisfaisant dans un contexte particulier.⁴³

1- les facteurs déterminant de compétence :

1-1 Le savoir :

Un ensemble de connaissance acquise par une activité ou dans une formation.

1-2 savoir faire :

C'est la capacité de mettre en œuvre le savoir acquis afin de bien mener une activité et de conduire un projet.

⁴¹ERAY, Philippz, précis de développement de compétence : concilier de formation et organisation, édition, paris 1999, p22.

⁴² www.techno-compétence.qc.ac/PDF/service/guide-RH-complet.pdf.

⁴³ CARRE,Phillipe, traité des sciences et de la formation, Dunod,2^{ème} édition, paris, 2004, p150.

1-3 Savoir être : Les qualités ou des comportements adaptés aux situations de travail.

2- les typologies de développement de compétence :

2-1 Les compétence générale :

C'est-à-dire celles qui ne sont pas spécifique à un métier donc qui ne sont utiles dans nombreux emploi (exemple : savoir mettre en œuvre les méthodes de synthèse) et qui en va par conséquent retrouver souvent dans les révérenciels de compétence particulier ou une organisation définie. Elle sont transférable avec l'individu d'un milieu organisationnel à un autre comme la connaissance des outil de travail, une langue ou d'autre éléments pratique ou théorique dans la pratique a exercer .⁴⁴

2-2 Les compétences professionnelles :

C'est-à-dire celles qui sont propre à une filière de métier comme par exemple connaitre les différentes méthodes pédagogique et leur mode d'emploi, constituer une compétence professionnelle par ce qu'elle n'est à priori utile qu'aux métiers de formation elles contribuer a facilité la mobilité d'un domaine à l'autre.

2-3 Les compétences spécifique :

C'est-à-dire celles qui sont propre à une structure, un domaine qui ne retrouve pas ailleurs comme par exemple connaitre la procédure de la gestion des incidents technique propre a cette structure.

⁴⁴ GONIN François, *dynamiser les ressources humaines, collection diriger l'entreprise*, 1999,p 112.

2-4 Compétence collectif :

Représente la compétence des membres d'une équipe, en fonction d'une de relation du groupe leur motivation et leur relation dans des situations de travail.⁴⁵

3- l'importance de développement de compétences :

Le développement de la compétences est un processus long qui nécessite la mobilisation de l'ensemble de l'organisation en clarifiant particulièrement la place que cette dernier compte réserver à ce processus, son expression et sa véhiculisation au plan politique au niveau de la direction générale ceci peut être réaliser par le choix quand à la place qu'on attend accordé à la formation au niveau stratégique et sa traduction au plan opérationnel par des formations tous qui rependent à des soucis de préférence.

4-les outils du développement de compétence :

4-1 la formation

Parmi les outils de développement de la compétence ya la formation comme « un ensemble de moyen, technique et des supports planifier a l'aide du quel les salaries s'engage et incite a améliore leur connaissances, nécessite a la fois pour atteindre les objectifs de l'organisation et les objectifs personnelle pour accomplir d'une façon adéquate leur tache » et en trouve plusieurs type de formation qui se résume comme suite :

⁴⁵ Ibid., 108

4-1-1 Formation professionnelle :

« Une formation prise dans les établissements scolaires ou dans les organisations techniques ou autre, permettant d'acquérir des connaissances théorique ou pratique concernant un domaine spécifique. »⁴⁶

4-1-2 Formation d'entraînement :

« Formation dépensé au coure d'emploie qui peut s'entendre de quelque heurs ou quelque jour au plusieurs moins, selon le contexte de la tache qui vise au salaries d'acquérir des compétences pour remplir les besoin de son poste. »⁴⁷

4-1-3 Formation continu :

« Qui lui permettre de suivre a titre individuelle des actions de formation pour s'évoluer et d'accédé a un nouveau poste supérieure. »⁴⁸

4-1-4 Formation coaching :

« Formation d'accompagnent par un consultant dans le bute d'aider les salaries a s'accroitre ca performance. »⁴⁹

4-2 le changement dans la fonction :

Le changement dans la fonction permet ou une source réel de développement des compétences qui exige la mobilisation de savoir et de savoir faire et qui représente une occasion de confronté à une nouvelle expérience et de nouveau collègues.

⁴⁶ Ibid. p : 376.

⁴⁷ Ibid, p : 380.

⁴⁸ Ibid, p : 381.

⁴⁹ Ibid, p : 381.

Section 02 : approche de développement de compétence

1- le repérage de codification des compétences :

Nombreuse méthode de repérage de la compétence nous allons présenter qui sont plus souvent utilisés :

1-1 Approche par la connaissance professionnelle :

Est une démarche qui s'inscrit dans la perspective pédagogique, et dans le domaine de la formation continue, pour un objectif qui se caractérise par l'obtention du diplôme ; c'est-à-dire elle s'agit de niveau de connaissance acquise par un emploi et le niveau possédé.⁵⁰

L'évaluation de compétence dans cette approche se caractérise par trois principes qui se résument comme suit ; la définition de la maîtrise du métier ; la prise en compte des connaissances acquises à l'extérieur et le recours des modes d'évaluation et de la correction qui favorisent des connaissances.

1-2 Approche potentiel estimé :

Englobe des éléments disparates, que le comportement, aptitude et les traits de personnalité (engagement) elle est surtout utilisée sous l'angle de recrutement ou sélection pour une gestion de carrière.⁵¹

1-3 Approche par le savoir faire :

Qui s'intéresse aux connaissances et aux traits individuels qu'ils ont et capable de mobiliser effectivement dans un contexte de travail.⁵²

⁵⁰ Loïc CADIN, FRANCIS GUERIN, *op.cit*: 170.

⁵¹ Ibid. p : 173.

⁵² Ibid. p : 174.

1-4 Approche par les démarches intellectuelles :

Cette approche appelle aussi une approche cognitive, s'intéresse aux modes de résolution des problèmes professionnelle dans un contexte organisationnelle ; il s'agit de repérer les stratégies de raisonnement qui pourraient être utilisé

2- utilité de la gestion de compétence :

La confiance dans les vertus de la compétence ; en sa capacité de résoudre une grande variété de problèmes et qui s'inscrivent dans le changement organisationnel et qui se résume comme suite :

- Favorise la redistribution des taches et des responsabilités en cas de réduction d'effectif.
- Elle permet de s'adapté les comportements des salaries dans les organisations et qui permettre une forte implication.
- Accroitre à la mobilité, la polyvalence et le passage d'un poste a l'autre.
- Renforce le sentiment de s'engagé dans le poste.
- Définir les nouvelles coopérations.

3-les étapes de gestion de compétences :

Pour le but d'optimisé la performance individuelle et collectif et leur implication et en favorise leur comportements avec les objectifs de l'entreprise⁵³ :

- Identification des compétences souhaitées de l'entreprise en regard des choix stratégique et organisationnel.
- Evaluation ; généralement mené par le chef hiérarchique directe N+1.

⁵³ BENOIT Grasser, FLORENT Noel, les essentiels des ressources humaines, VUIBERT, paris,2016 ,p : 207.

- Encouragement, orientation pour s'attaché a l'activité a réalisé et la correction des connaissances acquise.

Conclusion

La pratique de développement de compétence se réfère à la possibilité de développé les compétences des employés pour réaliser leur travail et pour s'impliqué à l'entreprise

La formation et des stages de développement de compétence comme une stratégie ou une politique mise par l'entreprise ; contribuer également ou développement de leur engagement et évolution dans la carrière soit à la profession pour accomplir une mission soit attachement à l'organisation.

L'absence de cette stratégie et la non mise en application qui les conduit a amoindrir des efforts et l'énergie en terme de desimplication et qui donne le sentiment de départ voltaire.

CHAPITRE V

LA FAIBLE REMUNERATION

DES AGENT D'EXÉCUTION

DANS L'ENTREPRISE AYRIS

Introduction

La rémunération l'une des moyens qu'une organisation possède pour retenir ses meilleurs éléments et attirer des nouveaux candidats dans ses effectifs, se situe au cœur de la relation employé et employeur et la partie explicite dans le contrat de travail, les salariés reçoivent leur salaire en contrepartie de leur travail.

La politique de la rémunération reflète des orientations stratégiques d'entreprise contribuant à la création de valeur des entreprises, ainsi que la motivation, l'implication, l'engagement, les théories de renforcement et de l'équité alimentent les travaux sur cette stratégie.

Section 01 : définition de la rémunération

« La somme des recombances monétaires ou non monétaires, que les employés reçoivent en échange de leur travail.⁵⁴ »

La rémunération se situe en cœur de la relation employé et employeur, les salariés reçoivent ou le contre partie d'exécution de leur travail ou leur fonction.

Pour une précision des vocabulaires, entre les deux termes le «salaire» et «rémunération », on utilise couramment les deux car nous concéderons comme des synonymes.

Le concept rémunération est un terme plus large que celui de salaire, cette notion peut englobe d'avantage la stricte contrepartie du travail « salaire » et désigne la totalité de ce que le salarié perçoit de la part des employeurs⁵⁵

2- la rémunération et la théorie d'échange :

Bleu distingue entre l'échange économique et échange social, l'échange économique implique un échange tangible, directe, dans le cadre déterminé par le temps et spécifique et dans le cadre d'une relation formelle basé sur les relations formelle.

L'échange social porte sur des éléments moins tangible, abstrait non pas déterminé par le temps et qui n'implique pas dans des obligations spécifiques et qui repose sur le lien de confiance.⁵⁶

⁵⁴ Jacques ROJOT , Patrice ROUSSE, théories des organisations, motivation au travail, engagement organisationnel, 1^{er} édition, De Boeck, 2009, p : 226.

⁵⁵ Loïc CADAIN, pratique et élément de théorie, gestion des ressources humaines, 3^{ème} éd, Dunod, paris,2007, p : 230.

⁵⁶ Jacques ROJOT opcite , p: 332.

3- la rémunération et la justice organisationnelle :

Les individus accordent l'importance à la façon dont ils ont traité dans une organisation, car ils cherchent la satisfaction des besoins de l'ordre économique leur rétribution de la contribution ou ce qui portent à l'organisation d'une manière juste et en terme d'équité qui lui permet d'évaluer la mesure dans laquelle leur rétribution est favorable.

4-La politique de gestion de rémunération

La politique de la gestion stratégique de la rémunération s'élaboré sur la base d'une analyse de l'environnement interne et externe et du comportement des salaires.

4-1 Impacte de la stratégie externe

Le choix de la politique de la rémunération dépend directement de la stratégie externe, on entend celle du marché financier, le marché des produits.

Le marché financier l'entreprise élabore des choix qui traduisent ces attitudes vis à vis les apporteurs des capitaux, il s'agit de leur donner des signaux favorable en termes de rentabilité, aussi les décisions internes (PLAN SOCIAL) peuvent aussi constituer une amélioration de la rentabilité et la maîtrise de la masse salariale comme un élément important de la réussite d'entreprise.

La rémunération des salaires dépend de la réussite et de la performance financière des entreprises.⁵⁷

Le développement de la financiarisation des entreprises liée à la rémunération des catégories socioprofessionnelles plus gradées, mais la stratégie interne des entreprises élimine les intérêts de cette catégorie par rapport à la

⁵⁷ Loïc CADAIN, Op.cit. p : 280.

catégorie socioprofessionnelle graduellement moine pour qu'ils puissent s'impliqué et s'engagé fortement aussi leur perception juste aux autres collègues.

Concernant le marché des produits et les résultats finals de certaine pratique en fonction de la stratégie de développement des entreprises pour gagné son marché et amélioré l'espace concurrentielle induit a l'amélioration ou a la réduction des couts pour conséquence de la faiblisse du marché.

4-2 Impacte de la stratégie interne :

La politique de la rémunération doit être cohérent avec la stratégie interne c'est-à-dire celle qui constitue celle de l'organisation de travail et celle de la motivation et implication des salariés.

Section 02 : les typologies de la rémunération

1- les différentes natures de la rémunération :

1-1 Rémunération directe :

Se compose de trois éléments ; salaire, primes et le salaire de performance qui permet de tenir compte ou efforts fournis pour bien mené la mission, varies d'une année a une autre.⁵⁸

1-2 Rémunération indirecte :

Correspond aux périphériques plus ou moins éloigné tel que logement de fonction, maladie..... etc.

⁵⁸ LETHIELLEUX Leatitia, opcit, p : 83.

1-3 Rémunération fixe :

Composé des gratifications fixes, salaire, prime et autres qui découle du poste occupé ou en fonction de critères personnels.⁵⁹

1-4 Rémunération variable :

Peut être individuelle ou collective. La part variable individuelle composé se prime, de bonus et mesuré à l'aide de divers indicateur ; comme les résultats de la période précédente, une évolution de performance individuelle et les objectifs fixe.

La part variable collectif, sa détermination peut résulter par les primes d'équipe et les bonus et les critères de performance résultent aux résultats de participation ou le résultat d'exploitation.

2- les facteurs internes et le choix de la stratégie de rémunération :

2-1 Culture d'entreprise :

La culture d'entreprise refléterai les symboles, le langage, les rituels et les mythes ainsi dans les organisations ya la politique de rémunération serait un mode de reconnaissance donc un élément important dans la culture d'entreprise.

2-2 L'organisation de travail :

La conception de travail exerce une influence déterminante dans le choix en matière de gestion de la rémunération et en termes d'organisation collectif ou individuelle.

⁵⁹ Ibid, p: 83.

3- la structure de la rémunération

La structure de la rémunération peut être caractérisée par la proportion respective qui représente la rémunération du poste et les avantages liés au statut individuel. Ya deux modèle de la structure rémunération :

3-1 Modèle à statu :

Attribuer aux caractéristiques du poste et les avantages liés au statut individuel par exemple celui qui maîtrise le fonctionnement des ateliers aux le fonctionnement administrative, repose sur les indices de rémunération du poste (les diplôme et les concoure font la rémunération.)⁶⁰

3-2 Model à résultat :

Une part important de la rémunération liée a la performance ou a l'activité a réalise dont la partie variable proportionnelle aux résultats.⁶¹

Les systèmes de rémunération situent entre les deux modèles le chois dépend de l'histoire et la culture d'entreprise et ses stratégies pour la distribution des acquis. Très souvent, à l'intérieur de la même entreprise divers catégories du personnel vont bénéficier d'une structure rémunération différente : les employés et les agents de production par exemple relèvent du modèle du statu par contre les cadres et les commerciaux vivent sous le régime de résultat.

La politique salariale d'entreprise souhaite de motivé, d'attaché et de renforcer l'engagement et implication des salaries en rémunérant leur performance individuelle et donné l'importance au poste occupé par une

⁶⁰ Bernard MARTORY, Gestion des ressources humaines, pilotage social et performances, 9^{ème} édition, DUNOD, paris, 2016, P132.

⁶¹ Ibid. P132.

distribution des avantages monétaire ou non monétaire, l'attribution des ces avantage différent d'une entreprise a une autre.⁶²

Conclusion

Les rémunérations l'une des pratique qui influe sur la satisfaction et la motivation des salaries, soit par une récompense directe comme les salaire ; les prime, les primes de risque, soit indirectement comme un prise en charge social, encouragement, pour une reconnaissance de ce qu'ils ont apporté c'est-à-dire un échange entre les deux parties ou la norme de réciprocité.

⁶²Jean-Marie-PERETTI, Ressources Humaines, 11^{EME} édition, Vuibert, paris 2009, p : 375.

CHAPITRE VI

LA DESIMPLICATION DES AGENTS
D'EXÉCUTION

DANS

L'ENTREPRISE AYRIS

Introduction

La relation individu et organisation se décline en terme de motivation, satisfaction mais en terme d'implication.

Implication de la personne quand elle est attachée à son travail, l'implication organisationnelle se réfère ainsi à l'attachement affectif que les employés manifestent pour leur organisation, fondé sur les valeurs et des intérêts partagé.

Implication au travail en anglais « job involvement », représente le degré selon lequel un individu cognitivement engagé intéressé et investi dans son emploi. Ainsi, alors que implication reflète surtout les attitudes d'un individu dans un travail spécifique, engagement organisationnel traduit les attitudes face organisation. Un individu soit très impliqué dans son travail il ressent plus attaché a l'organisation et vice versa.

Implication des salaires très valorisé par les organisations contemporaine, et qui s'appuis sur les ressources humaines pour une meilleur performance organisationnelle et pour bien mené un changement et la dynamique des entreprise.

Section 1 : Implication organisationnelle

1-Multiple définition du concept implication :

Comme un processus participatif qui exploite le plein potentiel des salariés prétend à encouragé leur implication dans le succès de l'organisation, pour SALEH et HOSEK définit implication au travail comme « la mesure avec laquelle une personne identifier à son travail, participe activement à sa réalisation. »⁶³

Le concept implication est un concept unidimensionnel, deux approches qui fessaient concurrence :

2- Les Approches de l'implication :

2-1 Approche attitudinale :

Une approche attitudinale qui s'intéresse aux facteurs qui influence le développement de l'implication ; c'est-à-dire une forte croyance d'exercé et de déployé des efforts au profil de son organisation.

2-2 Approche comportementale :

Qui s'intéresse aux conditions qui favorisent la répétition de certain comportement, ainsi que les effets de ce comportement sur les attitudes.⁶⁴

⁶³ Claude LOUCHE, *psychologie social des organisations*, 2 éd, Armand Colin, paris, 2007, p 86.

⁶⁴ CHARLES-PAUVERS Brigitte, *implication (ou engagement) au travail*, LEMNA, 2006,p2.

Figure 01 : les approches d'implication organisationnelle

Approches	Définition
Attitudinale	Une forte identification des individus à une organisation et de son implication dans cette organisation
Comportementale	poursuite d'un court d'action cohérent

Selon MEYER et ALLEN de leur part, ont défini l'implication organisationnel comme un « état psychologique qui caractérise la relation d'un salariés avec l'organisation et de lui rendre moins susceptible de quitter cette dernière »⁶⁵

3- la relation entre implication au travail et les variables individuelles et situationnelle :

Selon Brown classe en premier lieu les variables liées à l'individu et situationnelle qui seront liées à l'implication au travail comme les variables antécédentes pour signifier qu'elles jouent un rôle de causalité :

3-1 les variables sociodémographique :

Certaines variables sociodémographiques sont typiquement liées à l'engagement et à l'implication.

La relation entre l'ancienneté et engagement peut expliquer de diverses façons. D'une part, un mécanisme de justification cognitive pourrait amener les employés plus anciens à justifier leur attachement au service de l'organisation.

⁶⁵ [Http: //www.érudit.org](http://www.érudit.org).

D'autre part, le fait que l'entreprise ait maintenu la relation d'emploi pendant des longue années en accorde avec la théorie d'échange sociale.

Enfin l'ancienneté s'accompagne généralement avec un bénéfice des avantages sociaux, plus les salaires obtiens des avantages plus le sentiment de l'attachement à l'organisation deviens plus élevé.

3-2 –Différance individuelle :

Dans cette variable, nous regroupons le vocable de « différence individuelle » comme les traits de personnalité et le sentiment d'auto-efficacité qui traduit d'amener l'attachement à l'organisation.

Cependant comme le suggèrent Meyer et Allen les variables individuelles pourraient agir d'une autre façon dans le développement de l'engagement organisationnelle en interagissant avec les facteurs situationnels selon lequel les comportements individuel de l'interaction constante avec l'environnement, ou la détention des relations du pouvoir.

3-3 les variables liés au poste et ou rôle :

La variété des taches, la nature de poste, l'autonomie au travail et les responsabilités exerce un impacte sur implication des salaries.

3-4 les variables liés à l'organisation :

C'est à l'échelle d'organisation qui se situé les facteurs ayant un poids sur l'implication des employés.

L'organisation est caractérisé par une multitude d'incertitude, les individus sont interdépendant chacun effectué des actions ou de communiqués des informations pour élargir la zone d'incertitude, imprévisibilité de son propre comportement influe sur son implication et engagement.

Aussi la perception de justice sont elle aussi liée fortement a l'engagement des salaires. Ces dernies s'attachent à l'organisation ou a leur poste de travail avec la façon ils ont traité ; si ceux-ci ont un sentiment de l'injustice ou de l'iniquité alors ils cherchent à réduire de leur effort et de l'énergie a déployé ou le sentiment de quitté l'organisation c'est-à-dire de s'engagé a quitté l'organisation Qui se considère comme une forme de desimplification et de désengagement.

4- les programmes d'implication :

Nous allons passer et revue deux formes d'implication des employés le management et représentations participatif :

4-1- management participatif :

Le management participatif est la prise de décision conjoint, c'est a dire les subalterne ont un pouvoir non négligeable par rapport à leur supérieurs.

Le management participatif n'est pas approprie avec toutes les unités ni avec toutes les organisations, pour être efficace il est nécessaire de demande aux employés de s'articulé avec leur de façon à les motivé et impliqué pour ceux qui dispose un savoir et des compétences il faut tout aient la confiance pour une meilleur implication.

4-2 les représentations participatifs :

Les entreprise doivent respecter les représentations participatif des employés qui est la forme l'égale d'implication légale des salaires, l'objectif de redistribuer à le pouvoir à l'intérieur de l'organisation et mettre la force de travail équitablement.

Section 2 : les axes de développement de l'implication

1-Les facteurs de l'implication des salariés :

1-1-Un bon environnement et des outils adéquats :

La qualité de l'environnement de travail demeure fondamentale pour favoriser leur implication au sein de l'entreprise, la majorité des salariés considère l'aménagement des endroits de travail et l'ergonomie dans le poste ou l'agencement des lieux de décontraction influent sur leur engagement.

1-2 Les outils de travail

Parmi les principaux facteurs de réussite pour stimuler l'implication des salariés répondent à leur besoin matériels.

Les salariés souhaitent réaliser correctement leur travail et rien ne leur paraît plus désimpliqué pour accomplir une mission.

1-3 Une vraie reconnaissance des efforts effectués

L'argent c'est le nerf de la guerre, c'est aussi un point sur lequel les salariés sont particulièrement attentifs.

Rémunérer l'effort déployé directement ou indirectement pour motiver les salariés et reconnaître des efforts effectués.

1-3 Le partage des informations

La nécessité de mieux partager les informations au sein de l'entreprise et de proposer un canal de la communication et la transmission rapide des informations, de leur permettre de s'exprimer, donner leur avis et de développer le sentiment d'appartenance.

1-4 la formation des nouvelles compétences

Après de longues années les salariés légitimement se posent des questions sur leur rôle au sein d'une entreprise.

Dans tout les cas, la formation est un moyens de faire casse la baisse implication permet au salaries de développé les connaissances et de découvrir des nouvelles méthodes de travail pour resté compétitif et amélioré les performances individuel.

2-Les facteurs d'implication selon les théories de motivation

2-1 les facteurs implication selon la pyramide de Maslow :

Cette approche est très utilisée en milieu professionnel pour identifier le facteur qui favorise l'engagement et implication des salariées en repèrent le niveau auquel se situer chaque individu.

La pyramide de Maslow compose de 5 niveau principal principale, les individus cherche à satisfaire chaque besoin et ce qui décrypte les mécanismes de l'implication des salaries

a- Le besoin de sécurité :

Nécessite de crée un environnement propice au développement du sentiment de sécurité en jouent les leviers suivant :

- Confiance pour son emploie.
- Respect des individus.
- Environnement physique de travail acceptable.
- Pas de sanction personnelle en cas de dysfonctionnement
- Risque sanitaire.

b- Les besoins sociaux et d'appartenance :

Nécessite tout les moyens pour favoriser le sentiment d'appartenance à l'entreprise :

- au groupe gagnant

- Fixation Contribution de tous au succès de l'entreprise
- Appartenance des objectifs réalisés

c- Les besoins d'estime de soi :

Induit de fournir un cadre propice de la créativité individuelle en agissant sur les leviers suivants :

- Une liberté d'expression
- Evaluation de sa contribution
- Remerciement et la possibilité de prendre les initiatives

d- Les besoins de la réalisation de soi :

- Acquisition de nouveaux savoir-faire
- Attribution de nouveaux savoir-faire
- Evaluation de carrière

Section 04 : La désimplification organisationnelle

1- Définition

« La désimplification ou le désengagement se définit comme le non-attachement à l'organisation ou de réduire les efforts et les énergies nécessaires pour exécuter leur travail. » en d'autres termes amoindrir de poursuivre le cours d'action et qui sont engagés vers aucune cible.

Dans toutes les organisations, il y a des salariés impliqués et des salariés activement désimpliqués ou désengagés par rapport au manque de la performance individuelle.

« La désimplification ou le désengagement se définit comme le non-attachement à l'organisation ou de réduire les efforts et les énergies nécessaires

pour exécuté leur travail. » en d'autre terme amoindrir de poursuivre le court d'action et qui son engagé vers aucune cible. »

Dans toutes les organisations ya des salaries impliquées ya des salaries activement desimpliquées ou désengagées par rapport au manque de la performance individuelle.

1- Les formes de désimplification organisationnelle :

2-1 le départ volontaire :

Le départ volontaire ou l'engagement de quitté le poste ou de quitté l'organisation comme une forme desimplification, la non continuité soit dans le poste a exercé (interne) soit l'intention de quitté tout l'organisation (externe) et le désir de ne pas demeuré membre.

PARTIE PRATIQUE

CHAPITRE VII

ANALYSE ET INTERPRÉTATION

DES

RÉSULTATS

Introduction

Dans ce quatrième et le dernier chapitre de notre travail qui essentiellement pratique, on propose une base pratique en ce qui concerne le phénomène de desimplication organisationnelle au sein d'une entreprise SARL NOMADE, afin de certifier nos quatre hypothèses présentées précédemment dans le cadre méthodologique.

Et pour cela , on a devisé notre chapitre en trois, la première concerne la présentation de l'organisme d'accueil, dans la deuxième section vérifier la premier hypothèse en utilisant le guide d'entretien pour la collecte des données et pour le troisième et dernier section c'est l'analyse des hypothèses secondaire ou on a utilisé la technique par questionnaire.

Section 01 : présentation de l'organisme d'accueil :

1-Présentation générale de Sarl Nomade

1-1 rédaction du statu :

Fondé en 1998, la SARL NOMADE a débuté dans le secteur des boissons avec la production de limonades, puis d'eau gazeuse, mais s'est aussitôt spécialisé dans la production de l'eau de source.

Sa situation géographique lui permet de puisé dans la nappae phréatique supérieure da la vallée de la Soummam réputé de pour la qualité de son eau.

En 2006, SARL NOMADE comporte 36 ouvrier, et s'étendait sur une superficie de 1200m², le matériel de production était beaucoup manuel qu'automatique.

En 2015, l'entreprise s'est élargie, le nombre d'ouvrier a augmenté pour atteindre 45 ouvriers, le matériel de production est passé du manuel a l'automatique pour amélioré le produit final qualitativement et quantitativement.

1-2 situation géographique :

L'entreprise NOMADE est Bouzeroul a la sortie de commune d'Akbou, a d'Akbou, a deux 02 Km de l'agglomération d'Akbou, 70 km du chef lieu de Bejaia.

2- présentation globale de l'unité :

Le SARL NOMADE AYRIS, appartenant a Mr CHALABI Hamide, une usine de conditionnement d'eau en bouteille, équipée de 03 grande citerne d'une capacité de 25000 L, chacune doté d'un filtre, d'un puits et forage de 103 mètre de profondeur avec une puissance de 7L / S et 02 pompe pour effectuer l'eau de la citerne vers l'intérieur pour le remplissage des bouteilles.

Dans le cadre de l'extension du champ de production, l'entreprise envisage l'exploitation d'un nouveau forage d'une profondeur de 110 mètre avec une puissance de 16L /S qui envisage également la construction d'une nouvelle usine occupé par des machine automatique même sur le plan du marché de travail ya une demande d'embouche élevé.

2-1 les applications et les méthodes d'entreprise :

« ABC », est une méthode appliqué sur le cas pratique de cette entreprise NOMADE.

- La première étape consiste a l'identification des différents activité exercé au sein de cette entreprise

Tableau n° 1 : identification des activités

Centre	Activité
Administration	Organisation générale
	Hygiène et sécurité
Approvisionnement	Suivi de commande
	Réception
Atelier de production	Suivi des commandes
	préparation
	ordonnancements
Laboratoire	Contrôle de qualité

Commercialisation	Commande
	Facturation
	Livraison

- Affectation des ressources aux différentes activités : il s'agit de répartir les charges indirectes de chaque centre sur les activités.

2-2 Calcule des couts de revient par la méthode ABC

Tableau 2 : affectation des ressources aux différentes activités

<i>Centre</i>	<i>Ressource</i>	<i>Activité</i>	<i>Cout d'activité</i>
Administration	353320.97	<ul style="list-style-type: none"> • Organisation générale • Hygiène et sécurité 	2547903.537 1515843.6
Approvisionnement	1902493.37	<ul style="list-style-type: none"> • Suivi des commandes • Réception 	1046371.354 856122.0165
Atelier de production	1230905.97	<ul style="list-style-type: none"> • Suivi des commandes • Préparation • Ordonnancement 	11372189 6140982.06 5231206.94
Commercialisation	2504490	<ul style="list-style-type: none"> • commande • facturation • livraison 	834830 834830 834830

2-3 choix des indicateurs de couts et détermination de leurs volumes :

Après l'analyse des différentes activités des processus de fabrication de trois produits, a savoirs :

- Bouteille de 0.33 L
- Bouteille de 0. 51 L
- Bouteille de 1.5 L

Section 02 : Analyse et la vérification de l'hypothèse principale :

Pour l'analyse et la vérification de notre hypothèse de recherche, on a utilisé la technique de recherche qui est le guide d'entretien destiné au directeur d'usine de SARL NOMADE.

1-Présentation de l'entretenu

Sexe : Masculin

Age : 38 ans

Situation familiale : Marié

Lieu de résidence : Akbou

Fonction occupé : chef d'usine

Rang hiérarchique : Cadre

Expérience dans le poste : 10 ans

Niveau de construction : Bac + 5

2- Analyse et interprétation des résultats

2-1 Thème N°01 : la justice distributive.

Dans ce conducteur de travail principale un entretien qui s'est effectué avec un chef d'usine sur la justice organisationnelle qui se traduit en terme d'équité ou égalité comme un processus ou un déterminant des attitudes ou des comportements de tout les catégories socioprofessionnelle et comme un facteur d'engagement et implication organisationnelle.

A cet égard, la justice distributive est une forme ou le type plus enceins dans la justice organisationnelle et parmi les thématique a retenu, la justice distributive réfère à la distribution et la rétribution des richesses de l'entreprise sur les catégories socioprofessionnelle (AGENT DE PRODUCTION, CARISTE , OPERATEUR , OPERATEUR MAINTENANCE) comme la distribution des salaire différant selon la tache à exercé et le poste occupé ou selon leur contribution c'est-à-dire équilibre et égalité entre la rétribution et la contribution ; et autrement dit sur la distribution des avantages comme la (formation, le développement de la compétence...etc.), qui ne rétribué pas avec la même manier sur tout les agents de production, les OP et les OPM, reçoivent une formation d'apprentissage ou pour une acquisition de savoir et de savoir faire généralement des formations interne « soit par le chef hiérarchique ou un ancien opérateur » et qui s'exprime clairement que la gestion et le développement de compétence selon les caractéristiques et les comportements individuelle pour une mobilité interne et évolution de la carrière. « Tout a fait logique ya une inégalité dans le sens d'évolution de carrière ou la gestion de compétence chacun a ces capacités de s'évolué et développé.»

2-2 Thème N°2 : la justice interactionnelle

La qualité de traitement des agents d'exécution avec une qualité, des relations qui reposent sur une égalité, dignité et l'échange entre les deux parties : « des relations bonne, un bon traitement de tout les agents de production », avec le sens de communication et la transmission de l'information directe dans la plus part des cas. « Un climat sociale favorable et un style de commandement adéquate. »

Il nous rajoute « y'a une communication directe avec tout les employés, une autonomie de travaillé avec la disponibilité de tout les moyens même pour une amélioration et évolution dans la carrière professionnelle. »

3- Analyse générale des entretiens

C'est à l'échelle de l'organisation que se situé les différents facteurs ayant un plus de poids sur le plan organisationnelle, la perception de la justice organisationnelle comme une raison ou un facteur de désimplication .

Nous retenons et notons que la justice distributif, c'est la rétribution des richesses de l'entreprise (récompense économique comme un levier stratégique de la GRH) et le rétribution des avantages de l'entreprise comme (la formation, le développement de la compétence, promotion...etc.) d'une manière inéquitable et déséquilibre par rapport au poste occupé, à la tache exercé et au contribution de chaque individu dans une organisation comme juste distribution et équilibre, ce qui dû a la désimplication des AGP et amoindri des énergies déployé dans cette entreprise. Des OP et les OPM qu'ils ont bénéficié d'une formation interne par les chefs de ligne et qu'ils ont rémunérées différemment en regardons leur niveau de construction et leur compétence individuelle avec les autres catégories socioprofessionnelles, agent de production et les caristes.

Nous confirmerons aussi la qualité de relation (les relation interpersonnelle) et la façon dont se comporte le supérieur hiérarchique à l'égard des A.G.P, en terme de relation interpersonnelle et l'autonomie dans le poste à exercé qui donne le désir d'être membre ; et la justice informationnelle pour un développement du capitale humain et assuré un climat sociale favorable par une diffusion directe des informations qui représente un aspect important dans l'engagement et implication des salariés.

On trouve en dernier que dans cette entreprise ya une iniquité entre les catégories socioprofessionnelles, la désimplication des catégories AGP et Cariste dû a leur perception aux autres collègues

4- Vérification de l'hypothèse principale

Après avoir analysé les données de notre deuxième technique de recherche qui est :

« L'injustice organisationnelle comme la raison fondamentale de la désimplication des Agents de production »

En analysant les données de notre entrevues, on constate ya une forme de l'injustice organisationnelle comme un facteur de la désimplication des agents de production.

En revanche l'injustice distributif des récompenses monétaire (distribution des richesses d'entreprise sur toutes les catégorie socioprofessionnelle) comme la raison fondamentale de la desimplication des AGP et de réduire leurs efforts par rapport a leur contribution et leur perception aux autre collègue OP et OPM, cette catégorie AGP s'estiment injustement ou in équitablement rémunéré c'est-à-dire un déséquilibre entre la rétribution et leurs contribution par rapport a leur niveau de construction , qui d'éclanche le

sentiment de l'injustice qui a une relation significatifs avec le phénomène de désimplication.

Ainsi que la distribution des avantages comme la formation professionnelle qui une corrélation significatif avec la désimplication, la majorité des agents exécutions son pas reçu une formation pour une acquisition de savoir et la savoir faire et pour un meilleur apprentissage ou de continuité comme les autre OP et OPM qui son formé par les anciens.

De cela, en déduit la désimplication organisationnelle lié à l'injustice distributive des ressources (salaire) et des avantages (formation) comme une obligation pour toutes les catégories socioprofessionnelle.

Section 03 : Analyse, interprétation des résultats et la vérification des hypothèses secondaires

Pour l'analyse, interprétation des résultats et la vérification des hypothèses secondaire on fait recours à l'analyse du questionnaire destiné à l'AGP de l'entreprise NOMADE distribué durant notre enquête.

1- Les caractéristiques socioprofessionnelles.

Tableau N°01 : la répartition de l'échantillon d'étude selon l'ancienneté au travail.

Ancienneté	F	%
Une année	15	38.46
2 ans	12	30.76
4 ans	04	10.25
Plus de 4 ans	08	20.51
Total	39	100

Source : Résultats de notre enquête de terrain fait le 17 mars 2019

Le tableau illustre que le pourcentage des enquêtés qui ont une année et plus élevé soit à 38.46% et de 30.76% pour ceux qui est deux ans.

Les taux faible est celui de des enquêtés qui ont quatre ans ou plus qui représente 10.25%.

Dans cette analyse statistique, on peut dire que l'ensemble de nos enquêté n'ont pas une grande enceinté dans cette entreprise cela s'explique par la nouveauté de l'unité de production.

Tableau N°02: la répartition de la population d'étude selon le niveau d'instruction

Niveau d'instruction	F	%
Moyen	06	15.38
Secondaire	15	38.46
Universitaire	15	38.46
Non instruit	03	07.69
Total	39	100

Source : Résultats de notre enquête de terrain fait le 17 mars 2019.

D'après ce tableau on remarque que les employés majoritairement instruit qui représente une fréquence de 38.46 % niveau secondaire et universitaires sous l'ordre de 15.38 % moyennement instruit et avec un taux de 07.69 % des employés non instruit.

La majorité de nos enquêtés sont instruits, c'est-à-dire cette entreprise recrute la catégorie qui ont un niveau d'étude par rapport à leur investissement technologique qui nécessite une compétence intellectuelle.

Tableau N°04 : La répartition de la population d'étude selon le statut professionnelle

Catégorie	F	%
AGP	13	33.33
OP	16	41.02
OPM	06	20.51
CARISTE	04	10.25
Total	39	100

Source : résultat de notre enquête 17 mars 2019.

D'après les données de ce tableau on remarque que la catégorie représentée majoritairement dans notre population d'étude c'est la catégorie **OP** (opérateur) avec un taux de 41.02 % suivi d'un taux de 33.33 % de la catégorie des **AGP** (Agent de production) ceux taux reviennent à l'exécution sur machine.

En dernière position c'est la catégorie des **OPM** (opérateur maintenance) avec un taux de 20.51% et les caristes (conducteur d'engaine intérieur) seulement à 10.25%.

Cela explique que le taux élevé des OP revient au besoin de l'entreprise parce-que sont les plus demandés pour effectuer une manipulation et le contrôle de la machine.

2- Analyse et interprétation des résultats :

2-1 premier hypothèse : « le sous-estime des agents d'exécution par la hiérarchie les conduit a déployé les efforts amoindri.»

Tableau N°05 : la relation entre catégorie socioprofessionnelle et la motivation

Motivation CSP	OUI		NON		Total	
	F	%	F	%	F	%
AGP	3	23.07	10	76.92	13	100
OP	10	76.92	06	37.5	16	100
OPM	04	66.66	02	33.33	06	100
CARISTE	01	25	03	75	04	100
Total	15	38.46	21	53.84	39	100

Source : résultat de notre enquête fait le 17 mars 2019

D'après les résultats ci-dessus, on remarque que la majorité de nos enquêté sont démotivé sous l'ordre de 53.84%, contrairement à 38.46% des agents d'exécution qui sont motivé.

On prend en considération que les données, nous avons opté que 75% des caristes sont démotivés suivis d'un taux de 76.92% des AGP, contre 33.33% à 37.5% pour les deux autres catégories qui sont démotivés.

Nous avons abouti à ce que la majorité des AGP et les caristes qui sont vraiment démotivés par rapport aux autres catégories OP et OPM, cela signifie que cette entreprise n'offre pas les facteurs de motivation et qui n'assure pas un climat de travail favorable.

Tableau N°06 : la relation entre la catégorie socioprofessionnelle et l'appartenance à l'entreprise

Appartenance CSP	Content		Moins content		Total	
	F	%	F	%	F	%
AGP	05	38.46	08	61.53	13	100
OP	09	56.25	07	43.75	16	100
OPM	05	83.33	01	16.66	06	100
CARISTE	01	25	03	75	04	100
Total	20	51.28	19	48.71	39	100

Source : . Résultats de notre enquête de terrain fait le 17 mars 2019

D'après ce tableau, nous avons noté que 52.28% de nos enquêtés sont contents de leur appartenance à cette entreprise, par contre un taux de 48.71% d'entre eux ne sont pas contents de leur appartenance à l'entreprise AYRIS.

On remarque la catégorie des OPM et des OP sont plus appartenant à cette entreprise, un taux de 83.33% suivi de 51.28% de nos enquêtés et de 38.46% des AGP et un faible taux de 25% des caristes.

On remarque aussi, une majorité des caristes qui sont moins appartenant à cette entreprise sous l'odre de 75% suivi d'un taux de 61.53% qui représente la catégorie des AGP, 43.75% des OP et enfin un taux de 16.66% qui représente la catégorie des OPM.

D'après les données de ce tableau, on remarque la catégories des OP et OPM sont les plus appartenant à cette entreprise par contre on trouve les AGP et les CARISTE Sont moins content de leur appartenance par rapport à leur démotivation et sous-estime et les dévalorisations.

Tableau N°7 : la relation entre les catégories socioprofessionnelle et la possibilité de discuté leur problèmes professionnelle.

Possibilité CSP	Oui		Non		Total	
	F	%	F	%	F	%
AGP	04	30.76	09	69.23	13	100
OP	14	87.5	02	12.5	16	100
OPM	04	66.66	02	33.33	06	100
CARISTE	01	25	03	75	04	100
Total	23	58.97	16	41.02	39	100

Source : résultats de notre enquête de terrain fait le 17 mars 2019

D'après les résultats de ce tableau, la majorité de nos enquêtés ont une possibilité de communiqué de leur problèmes professionnelle qui soit à 58.97% suivi d'un taux de 41.02% qui n'ont pas une possibilité de discuté leur problèmes liée au poste de leur travail.

On remarque que la catégorie plus gradé qui ont des possibilités de discuté et de s'exprimé les problèmes et les obstacles professionnelle qui soit à 87.5% des OP et 66.66% des OPM.

Par contre on trouve les AGP et les CARISTE qui sont pas vraiment des possibilités de parler et de discuté leur problèmes avec les chefs supérieurs.

D'après cette analyse statistique, on déduit que les catégories qui sont dans le bas de la pyramide moins fidéliser ou moine reconnu par rapport à leur statu et identité professionnelle, cette entreprise s'investir dans les catégories qui sont au sommeil comme les OPM et les OP aussi à leur niveau de construction.

Tableau N° 08 : la relation entre les catégories socioprofessionnelle et leur reconnaissance par la hiérarchie.

Reconnaissance CSP	Oui		Non		Total	
	F	%	F	%	F	%
AGP	03	23.07	10	76.92	13	100
OP	09	56.25	07	43.75	16	100
OPM	04	66.66	02	33.33	06	100
CARISTE	02	50	02	50	04	100
Total	16	41.02	23	58.97	39	100

Source : Résultats de notre enquête de terrain fait le 17 mars 2019

D'après ce tableau en remarque que la majorité de nos enquêtés sont non reconnu par la hiérarchie, d'un taux de 58.97% par contre un taux de 41.02% qui sont reconnu.

On remarque une majorité des AGP non reconnu par la hiérarchie sous l'ordre de 76.92%, suivie d'un taux de 50% qui présente la catégorie cariste, suivi d'un taux de 43.75% des OP et en fin un taux de 33.33% des OPM.

On remarque aussi, la catégorie des OP et des OPM sont les plus reconnu sous un ordre de 56.25% et 66.66%.

D'après les analyses statistiques. On remarque que la catégorie des AGP et CARISTE sont des catégories non reconnu par leurs chefs hiérarchiques par rapport aux autres catégories OP et OPM, on regarde leur statu professionnel et leur niveau de construction, c'est-à-dire ya une dévalorisation des AGP et la catégorie CARISTE.

Tableau N°09: la relation entre la formation et La catégorie socioprofessionnelle

Formation C-S-P	Oui		Non		Totale	
	F	%	F	%	F	%
AGP	01	7.69	12	92.30	13	100
OP	04	25	12	75	16	100
OPM	04	66.66	02	33.33	06	100
Cariste	00	00	04	100	04	100
Total	09	23.07	30	76.92	39	100

Source : Résultats de notre enquête de terrain fait le 17 mars 2019

De ce tableau en remarque que la majorité de nos enquêtés sont pas soumis à une formation dans cette entreprise, un taux de 76.92 %, et à 23.07 % suivi de ceux qui ont soumis à un court de formation.

Pour la premier modalité en trouve que la majorité des **AGP** sont pas formé par cette entreprise d'un taux de 92.30 % et de 7.69% qui sont bénéficié d'une formation professionnelle , les répartitions des repenses qui n'est pas vraiment différente selon les autres catégories socioprofessionnelle, pour cette deuxième modalité, 75% des **OP** qui sont reçu aucune formation puits pour la catégorie **OPM** qui représente un taux de 33.33% et à 66.66% qui ont reçu une formation durant leur parcours professionnel.

En dernier, ya la catégorie de conducteur d'engaine intérieur ou la catégorie cariste qui représente un fort pourcentage de 100% qui ne sont pas transmis aucune formation.

D'après les résultats obtenu, la majorité des CSP qui ont bénéficié de la formation sont des OP et OPM, par contre les autres CSP son pas soumis a des formations au sein de cette entreprise c'est-à-dire des catégories non favorisé et la non investissement dans cette dernière ce qui à un impacte sur leur engagement et a leur performance individuel.

Tableau N°10: la relation entre La relation des chefs hiérarchique et les CSP

Relation avec Le chef CSP	Oui		Non		Total	
	F	%	F	%	F	
AGP	01	7.69	12	92.03	13	100
OP	13	81.25	03	18.75	16	100
OPM	06	100	00	00	06	100
Cariste	01	25	03	75	04	100
Total	21	53.84	18	46.15	39	100

Source : Résultats de notre enquête de terrain fait le 17 mars 2019

Dans ce tableau en remarque que la majorité de nos enquêtés soit à 53.84% ils ont des relations d'échange avec leur chefs suivi d'un taux de 46.15% qui représente une absence total de relation avec le supérieur hiérarchique.

On remarque la majorité de nos enquêtés qui ont une faible relation d'échange avec le supérieur sont des Agents de production avec un taux de 92.03% suivi d'un pourcentage de 75% pour la catégorie des conducteurs d'engaine (cariste).

La majorité des enquêtées qui ont une forte relation d'échange avec leur chef supérieur sont des **OP** avec un taux de 81.25% suivi d'une totalité 100% avec les **OPM**.

On revanche, il ne faut pas négliger les agents de production et les caristes de leur faire des relations d'échange pour une meilleur adaptation et intégration ou de leur facilité le travail car ils disposent les mêmes droits, même condition et les mêmes avantage, peut être c'est des catégories qui fournissent plus d'énergie et d'efforts par rapport aux autres et en déduit que le manque et l'absence totale d'échange et de la communication qui les mènent à desimpliqué.

Tableau N°11 : la répartition des catégories socioprofessionnelle et leur possibilité de communiqué avec la hiérarchie.

Possibilité de communiquer CSP	Oui		Non		Total	
	F	%	F	%	F	%
AGP	04	30.76	09	96.23	13	100
OP	11	68.75	05	31.25	16	100
OPM	06	100	00	00	06	100
CARISTE		25	03	75	04	100
Totale	22	56.41	17	43.58	39	100

Source : Résultats de notre enquête de terrain fait le 17 mars 2019

D'après les résultats de ce tableau. On voit que la majorité de nos enquêtés ont une possibilité de communiquer avec leur chef hiérarchique avec un taux de 56.41% contre ce qu'ils disent qui ne sont pas une possibilité de communiquer avec les chefs hiérarchiques.

On remarque que la majorité de nos enquêtés ont une possibilité de discuter avec les hiérarchies, une totalité de la catégorie OPM et un taux de 68.75% des OP.

On remarque aussi, une majorité des AGP qui ne se communique pas avec cette hiérarchie, sous un ordre de 93.23% suivi d'un taux de 75% des caristes.

On déduit ; d'après cette lecture statistique que ya un manque de la communication entre les catégories cariste et AGP avec les chefs supérieures en terme de la communication ascendante et descendante.

Tableau N° 12: La participation des catégories socioprofessionnelles

Selon leur participation à la gestion d'entreprise.

Participation CSP	Oui		Non		Total	
	F	%	F	%	F	%
AGP	01	7.69	12	92.30	13	100
OP	09	56.25	07	43.75	16	100
OPM	05	83.33	01	16.66	06	100
Cariste	01	25	03	75	04	100
Total	16	41.02	23	58.97	39	100

Source : Résultats de notre enquête de terrain fait le 17 mars 2019.

D'après ce tableau on constate que 58.97 % de nos enquêtés non pas une possibilité de participé dans la gestion de leur travail, suivi d'une fréquence de 41.02 % qui ont une possibilité de participé dans la gestion de travail.

Selon les résultats obtenus on remarque que la majorité des **AGP** non pas une

Possibilité de participé avec un taux de 92.30 % suivi de 75 % des conducteur d'engaine **cariste** ensuite un taux de 43.75 % des **OP** et en fin en trouve 16.66%.

De la. Concernant la catégorie **OPM** la plus participant sous l'ordre de de 83.33 % des **OPM** suivi d'un taux 56.25 % des **OP** et avec un faible taux pour les autres catégories qui représente 25 % des **caristes** et 7.67 % avec la modalité des **AGP**

On déduit de cette lecture statistique la majorité de nos enquêtes les plus participées dans la gestion sont les **OPM** et les **OP** par rapport a leur niveau de construction et le niveau de leur compétence pour leur responsabilisé par contre les **AGP** et les caristes c'est des modalités défavorisé et qui n'ont pas une décision de participé ce qui influe sur leur motivation et satisfaction.

2-1 la deuxième hypothèse : « les agents exécution sont exclus des stages de développement de compétence c'est pourquoi ils sont désengagés vis-à-vis l'entreprise AYRIS. »

Tableau N°13 : La relation entre les catégories socioprofessionnelle et le développement de compétence

Développement de compétence CSP	Oui		Non		Total	
	F	%	F	%	F	%
AGP	00	00	13	100	13	100
OP	15	93.75	01	06.25	16	100
OPM	05	83.33	01	16.66	06	100
Cariste	02	50	02	50	04	100
Total	22	56.41	17	43.58	39	100

Source : Résultats de notre enquête de terrain fait le 17 mars 2019

D'après ce tableau on constat la plus part de nos enquêtées sont soumis a un développement de compétence, qui représente un taux de 56.41 % suivi d'un taux 43.58 % qui ne sont développées.

On remarque que la majorité des OP d'un 93.75 % et OPM qui représente 83.33 % qui sont développé et un faible taux avec la catégorie AGP

La deuxième catégorie de repense relative a ceux qui ne sont pas développées, on trouve un grand taux des AGP qui représente 100 %, 6.25% pour les OP, 16.66 % pour les OPM et 50 % pour la catégorie cariste.

De cette lecture statistique, on conclut que la catégorie des OP et les OPM qui sont majoritairement soumi à un développement en raison du poste occupé, leur statu professionnelle, et leur niveau de construction par contre les autres catégories comme les AGP et le cariste une défavorisassions totale et la non investissement dans cette catégorie. Un travail machinal

Tableau N° 14 : la répartition des CSP selon leur maitrise de tache

Maitrise CSP	OUI		NON		Total	
	F	%	F	%	F	%
AGP	03	23.07	10	76.92	13	100
OP	02	12.5	14	87.5	16	100
OPM	01	16.66	05	83.33	06	100
Cariste	00	00	04	100	04	100
Total	06	15.38	33	84.61	39	100

Source : Résultats de notre enquête de terrain fait le 17 mars 2019

D'après les données relatives à ce tableau, on déduit que la majorité de nos enquêtes ne maitrise pas leur tache sous l'ordre de 84.61 %

Suivi d'un taux de 15.38 % qui ont une maitrise de leur tache.

On constate aussi, que la répartition des repenses selon les CSP comme suite ; 87.5% des OP qui n'ont pas une maitrise de leur tache, suivi de 83.33% des OPM, avec un taux 76.92 % qui représente la catégorie des AGP et avec une

totalité de cariste avec un pourcentage de 100%, pour ceux qui maitrise leur tache on trouve 23.07% des AGP suivi de 16.66% des OPM et avec un taux de 12.5% des OP.

D'après cette lecture statistique ; la plus part de nos enquêté ne maitrise pas leur tache en fait rapport au manque de la formation au sein de cette entreprise, et l'absence de développement de compétence pour une transmission de leur savoir faire dans le poste

Tableau N°15: la répartition des catégories selon leur évolution de carrière

évolution CSP	Oui		Non		Total	
	F	%	F	%	F	%
AGP	00	00	13	100	13	100
OP	15	93.75	01	06.25	16	100
OPM	06	100	00	00	06	100
Cariste	00	00	04	100	04	100
Total	02	56.41	18	46.15	39	100

Source : Résultats de notre enquête de terrain fait le 17 mars 2019.

D'après les résultats de ce tableau en remarque que la majorité de nos enquêté qui représente 56,41% des salaries ils qui ont évolue dans la carrière avec un taux de 46.15% qui ne sont pas évolué.

On remarque, qu'un taux de 100 % des OPM qui sont évolués avec un pourcentage de 93.75% des **OP**.

Pour ceux qui ne sont pas évolués un taux de 100 % des AGP et des caristes suivi d'un taux de 6.25% des **OP**.

De ces résultats, on conclut que la majorité des **OPM** et des **OP** qui ont évolués par rapport à leur pouvoir intellectuelle, leur identité et les postes clés occupés par contre les agents de production et les caristes c'est des CSP négligeables et défavorisés on regarde leur niveau intellectuel et qui ont pas une responsabilité dans leur poste.

2-1 troisième hypothèse « la faible rémunération est à l'origine de la désimplification des agents d'exécution à l'entreprise AYRIS . »

Tableau N°16 : la répartition des CSP selon leur satisfaction du salaire

Satisfaction CSP	Oui		Non		Total	
	F	%	F	%	F	%
AGP	07	53.84	06	46.15	13	100
OP	03	18.75	13	81.25	16	100
OPM	00	00	06	100	06	100
Cariste	00	00	04	100	04	100
Total	10	25.64	29	74.35	39	100

Source : Résultats de notre enquête de terrain fait le 17 mars 2019

D'après les résultats de ce tableau en remarque que 74.35 % des agents d'exécution ne sont pas satisfait de leur salaire et 25.64% sont satisfait de leur salaire

Il est a signalé que la totalité de la CSP des caristes et des OPM sont pas satisfait de leurs salaire suivi d'un taux de 81.21 % des OP et 46.15% des agents de production.

On déduit aussi 53. 84% des AGP et avec un pourcentage de 18.75% qui représente la CSP OP qui sont satisfait de leur salaire.

De cette lecture statistique, on conclut la totalité de la CSP OPM sont pas satisfait de leur salaire et la majorité des OP en raison de leur grade et leur niveau de construction (ANNEXE N°10) par contre la CSP cariste au danger du métier et la charge de travail

Pour la dernière modalité AGP sont satisfait suite au temps de travail et la nature e de la tache à exercer.

Tableau N°17: la répartition des Primes sur les CSP .

PRIME CSP	OUI		NON		Total	
	F	%	F	%	F	%
AGP	08	61.53	05	38.46	13	100
OP	08	50	08	50	16	100
OPM	05	83.33	01	16.66	06	100
Cariste	03	75	15	25	04	100
Total	24	61.53	15	38.46	39	100

Source : Résultats de notre enquête de terrain fait le 17 mars 2019

D'après le tableau on remarque que la majorité de nos enquêtés ont des primes qui représentent un taux 61.53 % suivi d'un pourcentage de 38.46 % qui n'ont pas de prime.

On se référant à ce tableau on constate que pour un taux de, 83.33% des OPM qui ont des primes, suivit d'un taux de 75 % des **caristes** puis un taux de 61.53 % pour la catégorie socioprofessionnelle **AGP** en dernier avec les OP qui représente un taux relatif à 50%.

Pour ceux qui n'ont pas de prime dans cette entreprise, on trouve majoritairement les AGP avec un pourcentage de 38.46% suivi d'un taux de 16.66% des OP et 25% avec les caristes.

Dans cette analyse on constate que la majorité des CSP qui ont des primes, pour les encouragées c'est-à-dire comme un moyen de motive et de satisfaire leur besoins ou par rapport à leur rendement et la reconnaissance de leur énergie déployé.

Axe N°5 : la perception des agents d'exécution vis-à-vis leur implication à l'entreprise AYRIS.

Tableau N° 18 : la perception des agents d'exécution vis-à-vis leur attachement.

Attachement CSP	OUI		NON		Totale	
	F	%	F	%	F	%
AGP	02	15.38	11	34.61	13	100
OP	15	93.75	01	6.25	16	100
OPM	03	50	03	50	06	100
Cariste	02	50	02	50	04	100
Total	23	58.97	17	43.58	39	100

Source : Résultats de notre enquête de terrain fait le 17 mars 2019

D'après ce tableau on remarque que la majorité de la catégorie socioprofessionnelle son attache a leur postes avec un pourcentage de 58.97% suivi de 43.58% qui sont pas attache.

Aussi, on constat que 93.75% des OP qui sont attaché a leur poste de travail, suivi des OPM et Cariste avec un taux de 50% puis les AGP avec un taus de 15.38%.Cependant on remarque la majorité et la plus part de cette dernier qui ne sont pas vraiment attaché dans le poste de leur travail a sous l'ordre de 84.61% suivi de d'un taux de 50 % pour les deux catégories OPM et cariste et avec un faible taux de 6.25% qui représente la catégories OP.

On conclut cette lecture, que la catégorie des caristes et AGP majoritairement ne sont pas attaché à leur poste de travail suite a la routine dans

les tâches à exécuté, et l'absence de l'évolution de carrière et la formation professionnelle, par rapport aux autres catégories OP et OPM.

Tableau N° 19 : la répartition des CSP selon leurs efforts déployés

Energie déployé CSP	OUI		NON		Total	
	F	%	F	%	F	%
AGP	06	46.15	07	53.84	13	100
OP	15	93.75	01	6.25	16	100
OPM	06	100	00	00	06	100
CARISTE	00	00	04	100	04	100
Total	27	69.23	12	30.69	39	100

Source : Résultats de notre enquête de terrain fait le 17 mars 2019

D'après les données relative a ce tableau, la plupart de nos enquêté son prés a déployé des efforts vis-à-vis leur travail avec un taux de 69.23% et avec un pourcentage de 30.69 % qui ne sont pas déployé des efforts.

On remarque un taux très élevé des CSP qui sont déployé des efforts vis-à-vis leur travail, sous l'ordre de 100 % pour la catégorie OPM et 93.75 % qui représente les catégories des OP, suivi d'un taux de 46.15 % pour les AGP, et un faible taux qui représente la catégorie cariste.

Ensuite, pour les catégories qui n'ont pas déployé des efforts on trouve une totalité des caristes, suivit d'un taux de 53.84% des OP et un faible taux pour la catégorie des OP sous l'ordre de 6.25%.

Dans cette analyse, on constate les caristes et OP sont des CSP peut déployé des effort vis-à-vis leur tache par rapport aux OP et OPM, à cause d'une sous estimation et l'absence de la communication et d'échange avec leur chefs. Supérieurs (Tableau 07) et le non responsabilisation dans leur poste.

Tableau N°20: la répartition des CSP selon leur degré d'engagement.

Engagement CSP	OUI		NON		Total	
	F	%	F	%	F	%
AGP	03	23.07	10	76.92	13	100
OP	15	93.75	01	6.25	16	100
OPM	02	33.33	04	66.66	06	100
Cariste	02	50	02	50	04	100
Total	22	56.41	17	43.58	39	100

Source : Résultats de notre enquête de terrain fait le 17 mars 2019

D'après les résultats on constat, la plupart de nos enquêté sont engagé envers cette entreprise sous l'ordre de 56.41% avec un taux de 43.58% qui ne sont pas engagé.

On remarque, un taux de 93.75% des OP sont engagé envers cette entreprise, suivi de 33.33% des OPM puis 50% qui représente la catégorie cariste avec un faible taux de 23.07% qui représente AGP.

En deuxième lieu, on trouve un taux 76.92% des AGP qui ne sont pas engagé, suivi d'un taux de 66.66% des OPM, 50% pour les caristes avec un taux de 6.25 % des OP.

On déduit, que la plupart des AGP et moins engagé envers leur poste relient avec la difficulté de la maîtrise de la tâche et l'absence de la formation professionnelle, pour la catégorie OPM encore qui ne sont pas satisfait de leur salaire et leur contribution.

Tableau N° 21 : la répartition des CSP selon leur intention de quitter l'entreprise.

Intention de quitter CSP	OUI		NON		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%
AGP	11	84.61	02	15.38	13	100
OP	03	18.75	13	81.25	16	100
OPM	04	66.66	02	33.33	06	100
Cariste	02	50	02	50	04	100
Total	20	51.28	19	48.71	39	100

Source : Résultats de notre enquête de terrain fait le 17 mars 2019.

Comme nous pouvons voir dans le tableau ci-dessous que la majorité de nos enquêtés 51.28 % ont une intention de quitter l'entreprise, suivi de 48.71 % qui n'ont une intention de quitter cette entreprise.

Comme il est remarquable, en premier lieu on trouve 84.61% des AGP qui ont une intention et l'envie de quitter cette organisation suivi d'un pourcentage de 66.66% pour la catégorie OPM suivi par les caristes sous l'ordre de 50% enfin un taux de 18.75% qui représente la catégorie OP.

En deuxième lieu pour ceux qui n'ont pas une intention de quitter on trouve les taux comme suite : 81.25% des OP, 50% qui représente, 33.33% des OPM et enfin la catégorie AGP sous l'ordre de 15.38%.

D'après cette lecture statistique la majorité des OPM et AGP qui ont une intention de quitter l'entreprise en terme de désengagement ou désimplication

3-la vérification des hypothèses secondaire :

Après avoir analysé les résultats de notre deuxième technique relative au « questionnaire » on va procéder à la vérification de nos hypothèses.

1^{er} hypothèses secondaire « Le sous-estime des agents d'exécution par la hiérarchie les conduit à déployer des efforts amoindris. »

D'après les données de nos enquêtés, on constate que les deux catégories socioprofessionnelles AGP et CARISTES sont pas estimées par la hiérarchie par rapport aux autres catégories OP et OPM.

La majorité des catégories sont pas motivées et le manque de reconnaissance de leurs efforts et leur statut en terme de dévalorisation et la non-fidélisation de cette catégorie ce qui découle un sentiment de la non

appartenance et un manque d'attachement à cette entreprise en terme d'implication.

On ajoutons a ce la concernant les relations interpersonnelle (la relation avec les chefs hiérarchique) comme une forme de communication et la transformation des information en terme d'échange sociale, on constate d'après les resultats des tableau N°11.12. 8 que la majorité des AGP et cariste qui ont des faibles relations aves leurs chefs et le manque de communication ascendante et l'absence totale d'exprimé leur difficulté les problèmes professionnelle.

En ajustant tout cela à notre première hypothèse secondaire, que les deux CSP des **AGP** et **CARISTE** sont sous estimé par rapport au **OP** et **OPM**, c'est-à-dire son moins fidélisé par les chefs hiérarchiques on considère la formation comme un moyen de développement et l'acquisition des connaissances professionnelle pour une bonne exécution et l'adaptation au poste de travail aussi comme un droit primaire et obligation juridique de tout l'agent d'exécution (obligation de la formation) . Et c'est de même avec la communication et les faibles relations en terme d'échange social entre les deux partie ; ya pas une diffusion directe des informations descendante

On regarde ainsi les supérieurs hiérarchiques et les directeurs des ressources humaines sont moine investi dans cette catégorie socioprofessionnelle AGP et les caristes ; d'autre part on trouve la catégorie des OP et OPM qui ont plus estimé et plus favorise et fidélisé et mobilisé cette compétence par les chefs comme une stratégie interne qui renvois à la rareté de cette modalité et leur pouvoir qui étroitement liée à la gratitude intellectuelle et le pouvoir et la capacité de la participation dans la gestion de travail en terme de mesure professionnelle dans le fonctionnement d'usine c'est-à-dire le droit et

l'indépendance de participation décisionnelle pour la discussions des bonnes résultat finale.

De la on trouve cette dernier s'implique et s'attache a cette entreprise plus que les **AGP** et les **CARISTE**.

De ce résultat interprété, dans notre hypothèse ya un sous-estime

De quelque agents d'exécution de notre population d'études donc en peut confirmer cette hypothèses et qui corrélé avec leur desimplication.

2^{ème} hypothèses « les agents d'exécution sont exclut des stages de développement de compétence c'est pourquoi ils sont désengagée vis à vis l'entreprise AYRIS.»

Dans notre deuxième hypothèses on suppose que l'absence des stages de développement de compétence à un effet sur la desimplication des agents d'exécution au sein de cette entreprise AYRIS.

S'en réfère aux données recueillies de notre enquête, on ne déduit que la majorité de CSP des AGP avec un taux de 100% face aux CARISTE sous un ordre de 50 % majoritairement Qui ont exclut à la formation et le un développement de compétence, en se retourne les tableaux N°(10, 14) on trouve la formation comme un outil de développement de compétence et un moyen de transmettre les connaissances acquise et le savoir faire , qui représente une faiblesse de la majorité des catégorie socioprofessionnelle qui soit à 83. 61% et avec un faible taux de 15.38% qui maitrise leur tache.

Cette entreprise n'est pas investi dans des stages de formation pour la mobilisation des ressources humaine et développé des compétences car c'est des stages et des formations couteuse et des dépenses sont avoir de revenu sur le travail, et pour assuré une performance, même des formations intérieur avec une

manière traditionnelle à l'égard de la catégorie plus ancienne qui maîtrise les tâches pour la transmission du savoir et de savoir faire , ce qui mène les CSP à réduire leur énergies et l'attachement au poste.

De ces résultats interprétés, on confirme notre hypothèse par la majorité de notre population « l'absence des stages de développement de compétences comme un facteur au la raison de desimplication des agents d'exécution de SARL AYRIS. »

3^{ème} hypothèse « la faible rémunération des agents d'exécution à l'origine de désimplication des agents d'exécution.»

On déduit d'après les résultats obtenu et les données recueillir de nos enquêté que la majorité de nos enquêté sont non satisfait de leur salaire 74.35% sont insatisfait de leur salaire la totalité des **OPM** et les **CARISTE** et sous l'ordre de 81.25% de la catégorie **OP**.

Les catégories **OP** et les **OPM** sont insatisfait de leur salaire en regarde leur mérite et énergie intellectuelle fournis et leur statu provisionnelle.

Pour les caristes aussi une totalité qui marque une insatisfaction de leur salaire qui revient à la charge et le rythme accéléré de travail.

On déduit aussi la majorité des agents d'exécution ont des primes, cela renvois à la politique de cette entreprise pour leur satisfaction et leur engagement.

CONCLUSION

Conclusion

La conclusion représente un élément de synthèse pour travail de recherche, plus particulièrement le mémoire fin d'étude, pour cela nous allons essayer de rappeler dans cette partie les point plus important après avoir confirme nos hypothèses.

Nous tenons d'abord a préciser que notre but dans la réalisation de cette recherche scientifique dans l'objet de montré les facteurs et les raisons de desimplication des agents d'exécution qui présente comme un phénomène majeur ou un véritable problème de toutes les entreprises

Après les enquêté mener au sein d'une entreprise AYRIS de production de l'eau de source, et les repenses obtenu par nos enquêté, on à constaté que la majorité des agents d'exécution et les catégories caristes sont pas ou moine engagé envers l'organisation ou a leur tache professionnelle par rapport aux autre catégorie socioprofessionnelle (OP et OPM), on regard leur perception à la manière de distribuer les récompenses par la hiérarchie en terme de iniquité entre tout les catégorie socioprofessionnelle et de leur sous estime par les supérieur et leur non reconnaissance.

Aussi on s'appuyé sur les données les résultats de notre recherche la faible rémunération, et l'absence de formation de développement de compétence influe positivement leur implication et induit la catégorie des OP et OPM amoindrie de déployés les efforts et les énergies nécessaire et qui découle de leur insatisfaction et leur démotivation.

En guise de notre conclusion, il est plus nécessaire pour l'entreprise de s'investir et la valorisation de cette ressource, renforcer les facteurs de satisfaction et motivation pour une meilleur implication aussi de réactiver la formation et des stages d'entrainement de développement de compétence.

LISTE BIBLIOGRAPHIQUE

Bibliographie

1- Liste des ouvrages méthodologique

- 1- ANGERS Maurice, Initation pratique a la methodologie des sciences sociales, éd Casbah, Alger, 1997.
- 2- QUIVY Raymond, Manuel de recherche en sciences sociale, éd Dunod, paris, 1988.
- 3- COMBESSIE Jean-Claud, La méthode en sociologie, éd Casbah, Alger, 1996 .
- 4- BERTHIER Nicole, Les techniques d'enquete en sciences sociale, 2^{ème} éd,
- 5- DELPETLEAU Francois, La demarche d'une rechreche en science sociale, 4^{ème} éd, De Boeck, paris, 2005.
- 6- MATHIEU Guider, Méthodologie de la recherche, nouvelle édition, Ellipses, paris.2004.

2- Liste des ouvrages sociologique

- 1- LETHIELLEUX Laetitia, L'essentielle de la gestion des ressources humaines, 5^{ème} éd, Lextenso, 2011-2012 .
- 2- JEAN PIERRE CITEAU, Gestion des ressources humaines, 4^{ème} éd, Armand Colin, Paris, 2002.
- 3- Loic CADIN, Francis GUERIN, Frédérique PIGERYE, pratiques et éléments de théories , gestion des ressources humaines, 3^{ème} édition, DUNOD, paris, 2007.
- 4- CHLOE Guillot-Soulez, gestion des ressources humaines, 8^{ème} édition, Gualino, 2015-2016.
- 5- BENOIT Grasser, FLORENT Noel, l'essentiels des ressources humaines, VUIBERT, paris,2016.
- 6- MARTORY Bernard, Gestion des ressources humaines, pilotage social et performances, 9^{ème} édition, DUNOD, paris, 2016.

- 7- Jean-Marie-PERETTI, Ressources Humaines, 11^{EME} édition, Vuibert, paris 2009.
- 8- Jacques ROJOT , Patrice ROUSSE, théories des organisations, motivation au travail, engagement organisationnel, 1^{er} édition, De Boeck,20
- 9- ROBAINS Stephen, TIMOTHY Judg, comportement organisationnelle,16^{ème} édition, paris, 2014.
- 10- Assaad AL AKRAMI et Jean pierre NEVEU,comportement organisationnelle, 1^{ER} éd, de boeck,2006.
- 11- Claude LOUCHE, psychologie social des organisations,2 éd, Armand Colin, paris,2007.
- 12- PAILLE Pascal, la fidélisation des ressources humaines, éd, Economica, Paris,2004.
- 13- CHARLES-PAUVERS Brigitte, implication (ou engagement) au travail, LEMNA, 2006.
- 14-Gaston Yves, Fidélisation du personnel et performance de l'entreprise, université de YAOUNDE,2006.
- 15-Assaad AL AKRAMI et Jean pierre NEVEU, Justice organisationnelle, enjeux de carrière et épuisement professionnelle, 1^{er} édition,2^{ème} tirage 2013, De Boeck,2006.

3- Les rapport, les confarence et les séquences video :

- 1-TANGUIER Philippe « Introduction a l'implication des salaries.»
- 2- DIRIA Asmaa « mobilisation et engagement des personnes dans une entreprise.»
- 3- THEVENET Maurice « l'enjeu actuel de l'implication des salaries.»
- 4- Conférence de jean marie peretti sous le thème « Engagement et la politique de RH.» Le 24 sept 2012, Université de LILLE

TABLE DE MATIÈRE

Table de matiere

Remerciement

Dedicace

Liste des tableau d'analyse statistique

Liste des figure

Tableau des abriviations

Sommaire

Introduction generale.....01

Partie théorique

Chapitre I : Cadre methodologique de la recherche.....01

1-Les raison du choix du thème.....03

2-L'objectif de la recherche.....03

3-Problematique.....04

4-Les hypothèses.....06

5-Définition des concepts.....07

6-La méthode et la technique utilisées.....09

6-1 Les méthodes utilisées.....09

6-1-1 La méthode quantitative.....10

6-1-2 La methode qualitative10

6-2 Les techniques utilisées.....10

6-2-1 La technique du questionnaire.....10

6-2-2 Le guide d'entretien.....12

Technique de l'analyse longitudinale.....13

7-La population d'étude.....13

8-La pré-enquete.....13

9-Le déroulement d'enquete.....14

10-Les problème rencontré.....14

Chapiter II : L'injustice organisationnelle	15
Introduction	15
Section 01 : la justice organisationnelle	16
1-la définition de la justice.....	16
2-Les fondements de la justice organisationnelle.....	16
3- La structure de la justice organisationnelle.....	16
3-1 La justice dédistributive.....	16
3-2 La justice procédurale.....	17
3-3 La justice interactionnelle.....	17
4- Les conséquence de la justice organisationnelle.....	18
4-1 L' engagement et implication.....	18
4-2 Satisfaction.....	19
4-3 La pérformance a la tache.....	19
Section 2 : les rétrebutions de la justice organiationnelle	20
1-Les théories associer à la justice organisationnelle.....	20
1-1 La théorie des deux facteur.....	20
1-2 La théorie d'échange sociale.....	20
2-Le role des figures d'autorités.....	21
3-Le sentiment d'injustice.....	23
3-1 comparaison intra-individuel.....	23
3-2 comparaison intertindividuel.....	23
 Conclusion	
Chapitre 03 : le sous estim des agents d'execution	24
Introduction	24
Section1 : faible communication	24
1-definition de la communication.....	24
2-les composants de la communication.....	24
2-1 communication descendante.....	25

2-2 Communication ascendante.....	25
1- Les objectif de la communication.....	25
2- Les outils de communication.....	25
4-1 les support escrit.....	25
4-2 les support oraux.....	26
4-3 les support electronique.....	26
Section 02 : Infédalisation des agents d’execution.....	28
1-Définition de la fidélisation.....	28
2- Les facteurs de la fédalisation.....	28
2-1 La motivation.....	28
2-2 la satisfaction.....	29
2-3 implication.....	30
3- Les outils de fidélisation.....	30
3-1 Amélioration de la politique de la communication.....	30
3-2 la mise en place de la politique de la formation.....	30
Chapitre 04 : le pilotage et developpement de compétence.....	31
Introduction.....	31
Section 01 : la definition de la compétence.....	31
1-Definition de la competance.....	32
2-les facteurs detériminant de la compétence.....	32
2-1 savoir.....	32
2-2 savoir faire.....	32
2-3 savoir etre.....	33
3-Les typologie de la compétence.....	33
3-1 Compétence générale.....	33
3-2 Compétence professionnelle.....	33
3-3 Compétence spécifique.....	33
3-4 Compétence collective.....	34

4-L'importance de developpement de la compétence.....	34
5-les outils du développement de compétence	34
5-1 la formation.....	34
5-1-1 Formation professionnelle	35
5-1-2 Formation d'entraînement.....	35.
5-1-3 Formation continu.....	35
5-1-4 Formation coaching.....	35
5-2 le changement dans la fonction.....	35
Section 02 : approche de développement de compétence.....	36
1-le repérage de codification des compétences.....	36
1-1 Approche par la connaissance professionnelle.....	36
1-2 Approche potentiel estimé.....	36
1-3 Approche par le savoir faire.....	36
1-4 Approche par les démarche intellectuelle.....	36
2-utilité de la gestion de compétence.....	37
3-les étapes de gestion de compétences.....	37
Chapitre 04 : La remunération.....	
Introduction.....	39
Section 01 : definition de la remunération.....	40
1-La remunération et la théorie d'échange.....	40
2-La remuneration et la la justice organisationnelle.....	41
3-La politique de la remunération.....	41
3-1 Impacte de la stratégie externe.....	41
3-2 Impacte de la strategie interne.....	42
Section 02 La typologie de la remuneration.....	42
1-Les différante nature de la remunération.....	42

1-1 La remunération directe.....	42
1-2 La remuneration indirecte.....	42
1-3 La remunération fixe.....	43
1-4 Rémunération variable.....	44
2-Les facteurs interne du choix de la remunération.....	43
2-1 la culture d'entreprise.....	43
2-2 l'organisation de travail.....	43
3-La structure de la remunération.....	44
3-1 Modèle à statu.....	44
3-2 Model à résultat.....	44
Chapiter 03 : desimplication organisationnel.....	46
Introduction.....	46
Section 01 : Implication organisationnel.....	47
1-Multiple definition de l'implication organisationnel.....	47
2-Approches de l'implication organisationnelle.....	47
2-1 approche attitudinal.....	47
2-2 approche comportementale.....	47
3-la relation entre le travail et les variables individuelle et situationnelle.....	48
3-1 La variable sociodemographique.....	48
3-2 la différence individuel.....	49
3-3 La variable liée au poste.....	49
3-4 la variable liée a l'organisation.....	49
4-les programmes d'implication.....	50
4-1 le managmente participatif.....	50
4-2 les représentation participatif.....	50
Section 02 : les axe du developpement de l'implication.....	51
1- les facteur de implication des salaries.....	51

1-1	Envirement adequate.....	51
1-2	Les outlis de travail.....	51
1-3	La reconnaissance des efforts.....	51
1-4	Le partage des informations.....	51
1-5	La formation des nouvelle compétence.....	51
2-	Les facteurs liee à la théorie de motivation.....	51
2-1	Pyramid de Maslow.....	51
Section 04 : Desimplication organisationnelle.....		53
1-	Définition.....	53
2-	Les formes de desimplication.....	54
2-1	Départ Volontaire.....	54
 Partie pratique		
 Chapiter IV : presentation de l'organigramme et vérification des		
hypothèses.....		55
Introduction.....		55
Section 01 : présentation de l'organisme d'accueil.....		56
1-	Présentation de la direction SARL NOMADE.....	56
1-1	rédaction du statu.....	56
1-2	situation géographique.....	56
2-	Présentation globla de l'unité.....	56
2-1	les applications et les méthodes utilisées.....	57
2-3	Calcule des cout de revient par la méthode ABC.....	58
2-4	choix des indicateurs de couts et détermination de leurs volume.....	58
Section 02 : étude, Analyse,et verifcation de l'hypothèse		
principale.....		60
1-	Les caractéristiques personnelle de l'entretenu.....	60
2-	Analyse et interpretation des resultat.....	60

2-1 thème 01.....	60
2-2 thème 02.....	61
3-analyse générale de l'entretien	62
4-vérification de l'hypothèse principale.....	63
Section 3 : analyse, interprétation et verification des hypothèses	
secondaire	64
1-Les caractéristique socioprofessionnelle.....	
2-Analyse et interpretation des resultats.....	66
2-1 première hypothse.....	66
2-2 deuxième hypothèse.....	75.
2-3 troisième hypothèse.....	79
3-verification des trois hypothèse.....	86
3-1 vérification de la première hypothèse.....	86
3-2 vérification de la deuxième hypothèse.....	87
3-3 vérification de la troisième hypothèse.....	88
conclusion	
Résumé	
la liste bibliographique	
La listes des ouvrage methodologique et sociologique	
I-Les séquence video	
II-Les sites internet	
Table de matieres	

LES ANNEXES

Discussions de l'entretien :

Présentation de l'entretue

La distribution des salaires

La distribution des avantages

La distribution des primes

La qualité de traitement des catégories socioprofessionnelle

Université Abderrahmane Mira-Bejaia
Faculté des sciences humaines et sociales
Département des sciences sociales

Questionnaire

Ce questionnaire entre dans le cadre de la préparation d'un mémoire de fin de cycle pour obtention d'un diplôme de master en science sociale option sociologie des organisations et de travail.

Ce présent questionnaire destiné aux agents d exécutions de l'entreprise algériennes AYRIS D' AKBOU en vu d'examiner *LE DESIMPLICATION DES AGENTS DE PRODUCTION DANS LA PRATIQUE DES RESSOURCES HUMAINES*.

Il nous semble très important de vous signalé que les repenses de se présent questionnaire ne seront utilisé que dans un *scientifique*, et pour que notre étude atteigne son cadre objectif de la nous vo

us prions de bien vouloir rependre avec sincérité

Nous vous remercions d'avance pour votre collaboration

➤ **1 - Axe : socioprofessionnels**

1- Quel est votre genre ?

Masculin () *féminin* ()

2- A quelle tranche d'âge vous appartenez ?

- *[18 ans - 25 ans]* ()
- *[26 ans - 33 ans]* ()
- *[34 ans - 42 ans]* ()

3- Quel est votre niveau d'étude ?

- *Moyen* ()
- *Secondaire* ()
- *Université* ()
- *Non instruit* ()

4-Comme bien vous êtes dans cette entreprise ?

- *Une année* ()
- *2 ans* ()
- *4 ans* ()
- *Plus de 4ans* ()

5-Avez-vous une ancienneté dans cette unité ?

- *Oui* ()
- *Non* ()

6- quel est votre profession

- Agent de production ()
- Operateur ()
- Operateur maintenance ()
- Cariste ()

➤ 2 - Axe : sur la sous-estimation des agents d'exécutions de l'entreprise

7- Etes vous motivé de votre travail?

- *Oui* ()
- *Non* ()

8-êtes vous content de votre appartenance a cette entreprise ?

- *Oui* ()
- *Non* ()

9-aviez-vous des possibilités de discuter votre problème professionnel avec les chefs supérieurs? ?

- *Oui* ()
- *Non* ()

10- sentez-vous reconnus par cette entreprise ?

- *Oui* ()
- *Non* ()

11- Etes vous déjà bénéficiaire d'une formation au sein de cette entreprise ?

- Oui ()
- Non ()

12- Aviez-vous une relation d'échange avec votre chef ?

- OUI ()
- NON ()

13- avez-vous des possibilités de communiquer avec la hiérarchie ?

- Oui ()
- Non ()

14- avez-vous des possibilités de participer au sein de cette entreprise ?

- Oui ()
- Non ()

➤ ***3-Axe : sur le développement de compétence et évolution de carrière***

15- D'après vous est ce que ya un développement de la compétence au sein de votre entreprise ?

- OUI ()
- NON ()

16- vous maitrisez votre tache ?

- OUI ()
- NON ()

Si non dites pourquoi.....
.....

17- Avez-vous déjà évolué dans votre carrière?

- OUI ()
- NON ()

Si oui ; comment.....
.....
.....

18- Aves-vous été encourager par le chef hiérarchique ?

- OUI ()
- NON ()

19- Votre entreprise applique- telle des mesures de savoir et de savoir faire dans le parcours professionnel ?

- *OUI* ()
- *NON* ()

Dites ;comment
.....
.....
.....

20-Etes-vous apprécié dans votre métier ?

- *OUI* ()
- *NON* ()

21-Avez-vous eu des difficultés de la maitrise de votre tache à exercer ?

- *OUI* ()
- *NON* ()

Pourquoi.....
.....
.....

22- comment ou quel sont les outils de développement de votre compétence ?

- *Encouragement* ()
- *Formation* ()
- *Encadrement et orientation* ()
- *Autre* ()

23- Avez-vous des qualifications dans la tache que vous-aviez réalisée ?

- OUI ()
- NON ()

24- aviez-vous des responsabilités à exercer dans votre métier ?

- OUI ()
- NON ()

➤ 4- Axe : sur la renumérations et la récompense tangible et intangible :

25– Etes-vous satisfaits de votre salaire ?

- *OUI* ()
- *NON* ()

26– Avez-vous demandez une augmentation dans le salaire ?

- *OUI* ()
- *NON* ()

27 - Avez-vous des primes?

- *OUI* ()
- *NON* ()

Si oui quelles primes :

- *De rendement* ()
- *De risque* ()
- *Encouragement* ()
- *Autres, précisé*
-

➤ **5-Axe : sur la desimplication des agents exécutions**

➤ 28 – Etes-vous attaché à votre travail ?

- *OUI* ()
- *NON* ()

Pourquoi :.....
.....

29 - Etes-vous prêt à déployer plus d'effort et d'énergie a cette entreprise ?

- *Oui* ()
- *Non* ()

Pourquoi.....
.....
.....

30- Avez-vous l'envi de quitter cette entreprise ?

- *OUI* ()
- *NON* ()

Si oui pourquoi :

- *Absence de la formation professionnelle* ()
- *Les mauvaises rémunérations* ()
- *La non autonomie de participer* ()
- *Autres;précisé*.....
.....

31-Etes vous prêt a finir la carrière professionnelle dans cette entreprise ? :

- *Oui* ()
- *Non* ()

Dites;pourquoi.....
.....
.....

32- Etes vous vraiment engager dans cette entreprise ?

- *OUI* ()
- *NON* ()

Comment
.....

33- Comment qualifier vous votre implication ?

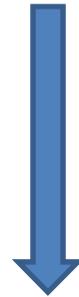
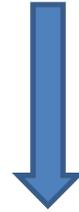
- *Faible implication* ()
- *Moyen implication* ()
- *Forte implication* ()

Dites;pourquoi.....
.....
.....

34- avez-vous quelque chose a rajoutez ?

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

**S. CHALABI
GERANT**

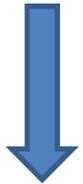


USINAGE

COMMERCIAL

D.A.F

**BOUKHATA MEKHLOUF
(DIRECTEUR D'USINE)**



PRODUCTION

MAINTENANCE

**GESTION DE
STOCK**

**CONTRÔLE DE
QUALITE**

PRODUCTION

MEZIANI. H
Chef d'équipe

**OPERATEUR
MAINTENANCIER**

**-MEHAOUD
ABDERAHMENE
-AIT SELAMAT
FOUAD**

OPERATEUR

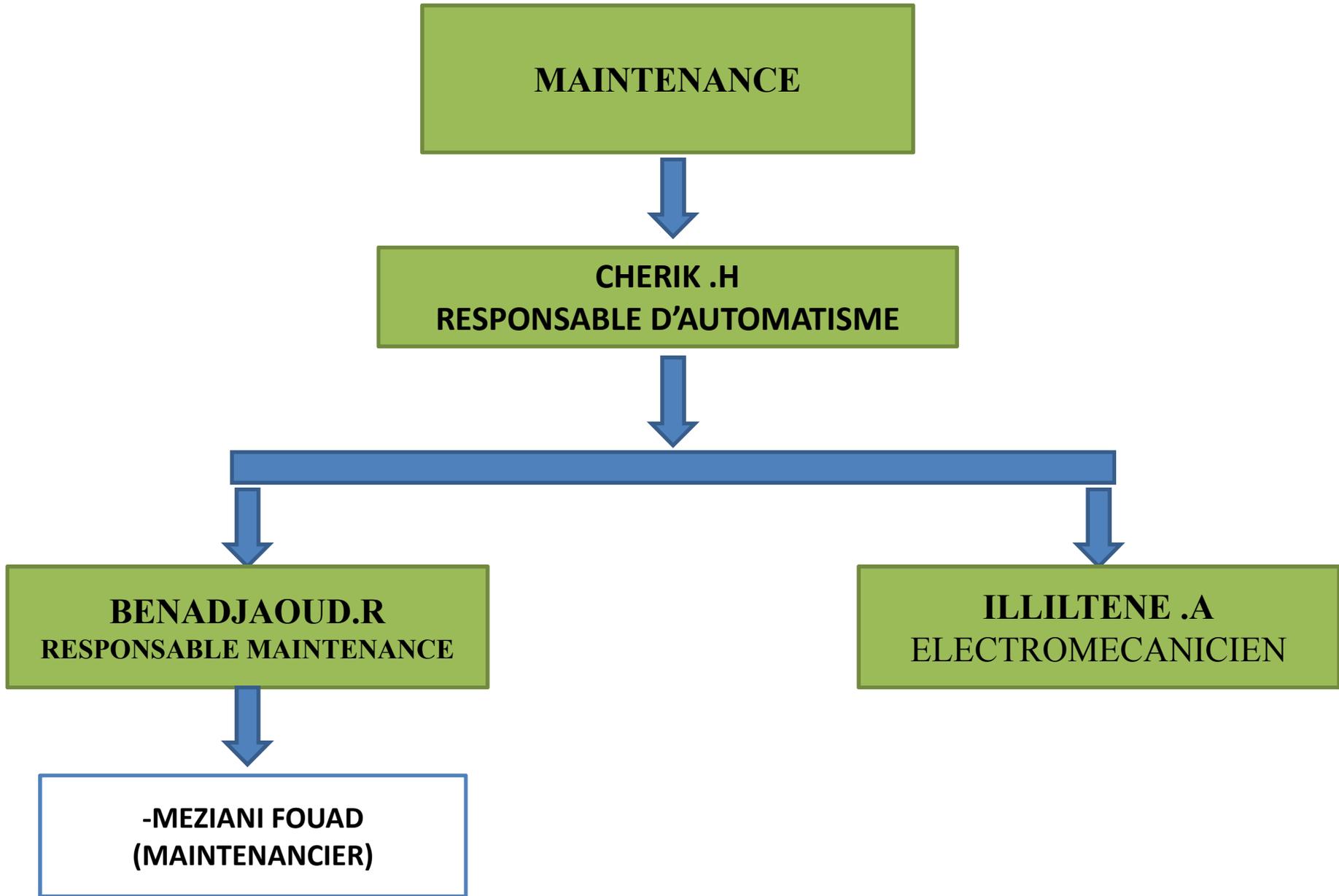
-BEN SEHNOUNE
Amirouche
-BERRAHRACH Fahim
-CHEBBAH Halim
-BERRAHRACH Kaci
-ZAKIRA Amar
-MEKTOUT
Mohammed
-BEN REMDHANE
Nadjib
-HAMMOUCHE
Fares
-BORDJIHENE Said
-BOUDJEMAA
Massinissa
-KHENOU Hawas
-BEDJOU Syfax
-OUADHAH
-HADDAD Athmane
-IZOUAOUEN Yacine
-Chenna Nassim
-illilten Fares
-Larab Naimi

**AGENT DE
PRODUCTION**

-CHEBBAH Kousseila
-MEDJEKDOUD Fateh
-KHRAMSIYA Samir
-KHIAR Abdelhafidh
-BOUDJEMAA Boubkeur
-HADDAD Hocine
-CHALABI Locif
-MELAIKIA Nouredine
-GHARSA Abdelhamid
-AMRI Adel
-Amriche Said
-Chekri Zineddine
-Mehfi Hakim
-Chalabi Sofiane

**CARISTE
AIT
SELLAMAT.B**

AIT SLAMAT BILAI
ILILTEN MEHDI
SAOUT SOFIANE
MEZIANI MEZIANE
AIT SAID ABDEREZAK
ALITOUICHE NABIL
BEHLOULI FAYCAL
AOUDIA HAKIM



MAINTENANCE

**CHERIK .H
RESPONSABLE D'AUTOMATISME**

**BENADJAOUD.R
RESPONSABLE MAINTENANCE**

**ILLILTENE .A
ELECTROMECHANICIEN**

**-MEZIANI FOUAD
(MAINTENANCIER)**

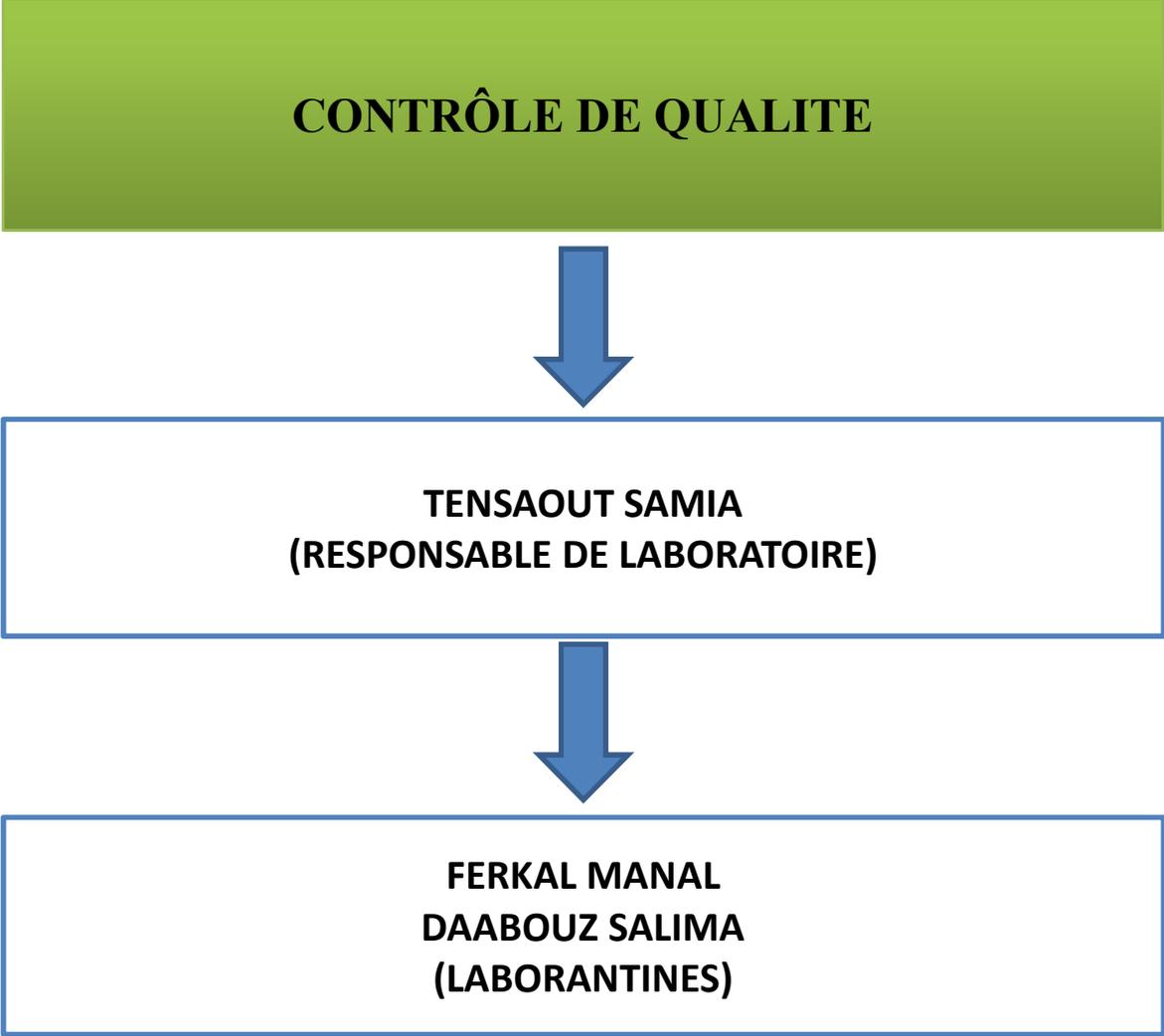
GESTION DE STOCK

```
graph TD; A[GESTION DE STOCK] --> B["(GESTIONNAIRE DE STOCK)"]; B --> C["AMEZIANE CHERIF (MAGASINIER)"]
```

(GESTIONNAIRE DE STOCK)

**AMEZIANE CHERIF
(MAGASINIER)**

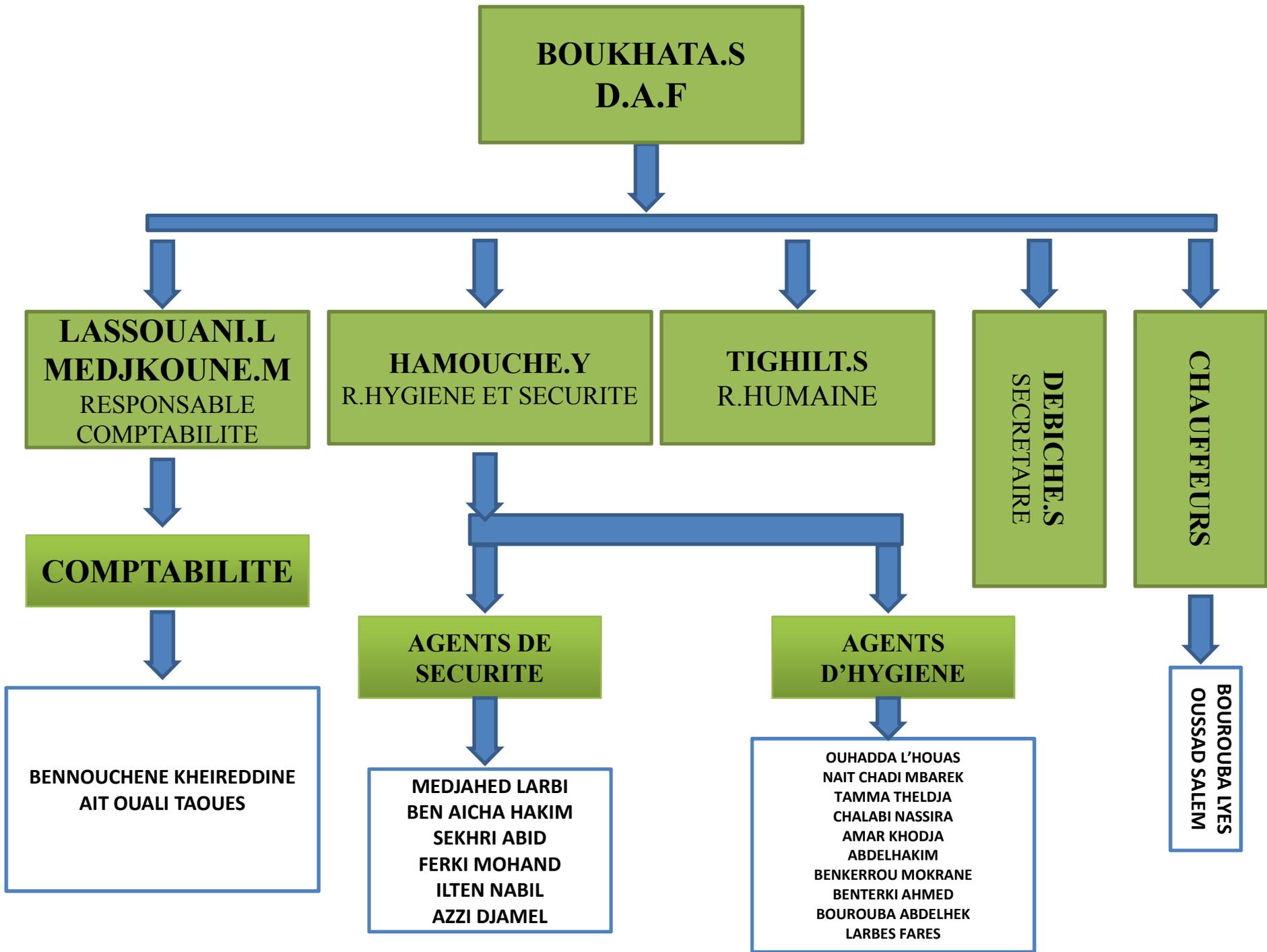
CONTRÔLE DE QUALITE



```
graph TD; A[CONTRÔLE DE QUALITE] --> B[TENSAOUT SAMIA  
(RESPONSABLE DE LABORATOIRE)]; B --> C[FERKAL MANAL  
DAABOUZ SALIMA  
(LABORANTINES)];
```

**TENSAOUT SAMIA
(RESPONSABLE DE LABORATOIRE)**

**FERKAL MANAL
DAABOUZ SALIMA
(LABORANTINES)**



MDJEKDOUDE .H
(RESPONSABLE COMMERCIAL)



NAIT YAHIA.L
RESPONSABLE DES
VENTES



ABDELOUHAB.N
AGENT COMMERCIAL

BENAICHA.I
AGENT DE
PALETTE

TANSAOUT.L
FACTURIER

CHEFS DE
ZONE



GUEDOUAH OMAR
BELABBAS SIDAHMED