

UNIVERSITE ABDERRAHMANE MIRA DE BEJAIA
FACULTE DES SCIENCES HUMAINES ET SOCIALES
DEPARTEMENT DES SCIENCES SOCIALES

MEMOIRE DE FIN DE CYCLE

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

Option : sociologie de travail et ressources humaines

Thème

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

Cas pratique : Les moulins de la soummam
(ERIAD-SETIF/SPA) sidi-aiche Béjaia

Présenté par :

M^{lle}ACHOURI SADDIKA

M^{eur}AGUENIS M^D KHOUDIR

Encadré par :

M^{eur}LABOUDI FATIH

**Année universitaire
2016/2017**

Remerciement

Nous remercions

Dieu le tout puissant qui nous

A permis d'achever ce travail

Le prophète dit :

« Celui qui ne remercie pas les gens ne remercie pas dieu »

On tient à remercier :

Notre encadreur Mr laboudi fatih qui nous a toujours

Porté un très grande soutien.

Notre université A. MIRA (ABOUDAOU)

Tous les enseignants qui nous ont porté un plus.

*A l'ensemble des travailleurs de l'entreprise LES MOULINS
DE LA SOUMMAM.*

Tous nos amis (es) qui ont contribué de près ou de loin

Dans la réalisation et l'achèvement de ce travail.

Saddika, md khoudir

Dédicace

Je remercié tous d'abord le bon dieu,

Je dédie ce modeste travail à mes très chères parents qui ont sacrifié le tout au long de mes études et qui mon soutenu et donné le foie pendant tous mon parcours.

« Papa repose en paix »

Mes frères : chaabane, hmimi, lyes, et le petit prince yacine ;

Mes charmantes sœurs : hamida, ratiba, salima, et surtout mes princesses serine, Asma et Yasmin.

Pour toute mes belles familles ACHOURI et YAHIA CHERIF et mes proches, surtout mon cousin nacer et sa femme linda, ma cousine salima et son mari doudou.

Mes chères ami (es) : Sassa, Imen, Mima, Liha, Sonia, Meryem, Fafa, mina, Yamina et Mounir et mon binôme M^d khoudir.

A tous ceux qui ont contribués de loin ou de près à la réalisation de ce travail.

ACHOURI Saddika

Dédicace

Je remercié tous d'abord le bon dieu,

Je dédie ce modeste travail à mes très chères parents qui ont sacrifié le tout au long de mes études et qui mon soutenu et donné le foie pendant tous mon parcours, son oublié mon ancle et sa femme et ma grand-mère

Mes frères et sœurs : fahem, nassima, nassim

Pour toute mes belles familles AGUENIS et mes proches,

Mes chers amis (es) : Salima, RACHID, Mounir, Amazigh, Faycel, Nadjim, Sofian, Jugurtha, Ma binom ACHOURI SADDIKA.

A Tous ceux qui ont contribués de loin ou de prés à la réalisation de ce travail.

AGUENIS MOHAND KHOUDIR

Liste des abréviations

Abréviation	Sens
ERIAD	Entreprise régionale des industries alimentaires et dérivées
SPA	Société par action
GRH	Gestion des ressources humaines
OST	Organisation scientifique de travail
ANACT	Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail
CHSCT	Comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail
C.N.P.E	Conseil national de participation de l'état
SMQ	Système de management de la qualité
CIC	Crédit industriel et commercial
SN/SEMPAC	Société nationale des semouleries, meuneries, fabriques de pâtes alimentaires et couscous

Liste des tableaux

Numéro de tableau	Titre de tableau	La page
Tableau N°01	La répartition des membres de l'échantillon selon le sexe	46
Tableau N°02	La répartition des membres de l'échantillon selon l'âge.	47
Tableau N°03	La répartition des membres d'échantillon selon la situation familiale.	48
Tableau N°04	La répartition des membres de l'échantillon selon niveau D'instruction	49
Tableau N°05	La répartition des membres de l'échantillon selon Statut professionnel.	50
Tableau N°06	La répartition des membres de l'échantillon selon Ancienneté professionnel.	51
Tableau N°07	La répartition des salariés selon leurs jugements sur la réalité des conditions de travail	52
Tableau N°08	corrélation entre les éléments de la motivation et l'ancienneté professionnelle	53
Tableau N°09	La rémunération influe sur la motivation des salariés	55
Tableau N°10	La rémunération est le facteur capital pour la motivation des salariés	56
Tableau N°11	Le service d'hygiène et de sécurité est-il à la disposition des salariés	57
Tableau N°12	commission d'hygiène et de sécurité	58
Tableau N°13	La répartition des salariés selon les moyens de prévention	59
Tableau N°14	la répartition des salariés selon l'utilisation des moyens de prévention	61

Tableau N°15	La répartition des salariés et la sensation face aux moyens de prévention	63
Tableau N°16	La répartition des salariés selon l'information sur les risques de travail et les moyens de l'information	64
Tableau N°17	La répartition des salariés selon les risques exposés au travail	66
Tableau N°18	La répartition des salariés selon le rôle d'hygiène et sécurité a l'amélioration de rendement	68
Tableau N°19	La répartition des salariés selon la satisfaction au système de rémunération	69
Tableau N°20	La répartition des salariés selon le revenu mensuel	70
Tableau N°21	La répartition des salariés par rapport à leur satisfaction au salaire	72
Tableau N°22	La répartition des salariés par rapport à l'augmentation de leurs salaires	74

Analyse de questions ouvertes :

Analyse N° 23	La rémunération des heures supplémentaire	P 75
Analyse N°24	Le terme de sécurité social	P 75
Analyse N°25	Le salaire de base	P 75
Analyse N°26	Les indemnités et les primes	P 76
Analyse N°27	A propos des avis exprimés	P 76

Liste des abréviations

Liste des tableaux

Introduction

Partie théorique

CHAPITRE 01 : cadre méthodologique de recherche

1. Raison de choix de thème.....	01
2. Objectif de la recherche.....	01
3. Problématique.....	02
4. Les hypothèses.....	06
5. Définition des concepts clés.....	07
6. La Méthode utilisée.....	09
7. La technique de recherche.....	10
8. Choix de l'échantillon.....	12
9. Les études antérieures.....	13

CHAPITRE 02 : Les conditions de travail

1. Définition des conditions de travail.....	18
2. L'historique de l'évolution des conditions de travail.....	18
3. Les théories classiques aux conditions de travail.....	21
3.1. La théorie de l'organisation scientifique de travail.....	21
3.2. La théorie de l'école des relations humaines.....	22
4. Les théories contemporaines relatives aux conditions de travail.....	23
4.1. L'analyse stratégique des organisations de M.CROZIER et E. FRIEDBERG.....	23
5. Les acteurs de l'amélioration des conditions de travail.....	24
5.1. La médecine de travail.....	24
5.2. Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.....	25

5.3.	L'inspection du travail.....	26
5.4.	L'agence nationale pour l'amélioration des conditions du travail.....	27
6.	Les composants des conditions de travail.....	27
6.1.	L'ergonomie.....	27
6.1.1.	Les conditions d'ambiance physiques de travail.....	28
6.1.2.	La charge physique et la charge mentale.....	28

CHAPITRE 03 : La motivation au travail

1.	Définition de la motivation.....	29
2.	Aperçu historique sur la motivation.....	29
3.	Les théories de la motivation.....	34
3.1.	La hiérarchie des besoins de MASLOW	34
3.2.	La théorie bi- factorielle de FREDERIK HERZBERG.....	35
3.3.	La théorie d'ERD (existence, rapports sociaux, développement personnel) d'ALDERFER.....	37
4.	Les caractéristiques de la motivation.....	38
5.	Les types de la motivation.....	39

Partie pratique

CHAPITRE 04 : présentation de l'organisme d'accueil

1.	Historique.....	42
1.1.	Présentation de l'ERDIAD.....	42
1.2.	Présentation des Moulins de la Soummam.....	42
1.3.	Les domaines d'activité.....	43
1.4.	La politique qualité.....	44

2	Invistigation sur le terrain	46
2.1	Identification de l'échantillon	46
3	. Les resultats d'etudes	77
3.1	Interprétation des résultats de la première hypothèse	77
3.2	Interprétatio des résultats de la deuxieme hypothèses	79
	Conclusion	80

Bibliographie

Les annexes

INTRODUCTION :

Les conditions de travail sont très importantes au sein de toute entreprise car, elle constitue un moyen de motivation des salariés ce qui est entraîne une augmentation de la productivité.

Enjeux, Quand les conditions de travail sont bonnes, elles ont un impact positif sur la santé et la motivation des hommes au travail. Leurs performances professionnelles et leurs qualités de vie sont améliorées. A l'inverse, quand les conditions sont mauvaises, cet impact est négatif : absentéisme, maladie professionnelle, baisse de la productivité, dépression etc. L'enjeu des conditions de travail est double : avantage social pour le salarié, avantage économique pour l'organisation.

La motivation pour une entreprise constitue ce que « l'eau apporte au moulin ». Un employé motivé est un employé qui désire réellement accomplir son travail de la meilleure façon possible et qui le démontre par ses efforts. Les individus agissent toujours en fonction d'un objectif à atteindre ou d'une récompense à retirer, ainsi on pourrait dire que les gens sont toujours motivés c'est-à-dire leur comportement est orienté vers un but. C'est en fonction de chaque individu que l'entreprise pourra compter pour remporter un véritable succès. Cependant si l'entreprise veut rentabiliser ses investissements, créer un climat serein et favorable, il faut qu'il y ait le désir, l'intention, la volonté de bien exécuter les tâches. Il faut qu'il y ait aussi l'effort sous toutes ses formes.

La motivation au travail peut donc être définie comme le goût que le salarié a à faire son travail, la mesure dans laquelle il s'y implique, la persévérance et la continuité de l'effort qu'il consent.

A la suite de nos recherches sur ce thème, une question a émergé, celle du lien réel entre les conditions de travail et la motivation des salariés dans les entreprises. Cette interrogation constituera le fil conducteur de ce travail de

recherche. Notre étude sera focalisée sur les conditions de travail, son impact sur la motivation des salariés.

Pour effectuer notre étude, on a devisé notre recherche en Cinq (5) chapitres :

❖ **Le premier chapitre** : nous abordons le cadre méthodologique, qui contient le cadre conceptuel et méthodologique, dans laquelle nous définirons les concepts, les méthodes, les techniques utilisées et l'échantillon d'étude.

❖ **Le second chapitre** : nous développerons les différentes théories des conditions de travail, ces acteurs de l'amélioration et ces composants.

❖ **Le troisième chapitre** : la motivation au travail,

❖ **Le quatrième chapitre** : présentation de l'organisme d'accueil et l'interprétation des résultats.

En fin on va terminer notre recherche par une conclusion, bibliographiques et les annexes.

1. Les raisons de choix de thème :

1.1. Les raisons subjectifs :

- Acquérir des connaissances sur le thème proposé.
- Avoir le diplôme de Master en « sociologie du travail et des ressources humaines ».
- mieux maîtriser les théories des conditions de travail et de la motivation ;

1.2. Les raisons objectifs :

- les conditions de travail sont devenues l'objet de recherche de plusieurs organisations vu leur importance.
- Découvrir la réalité des conditions du travail à la sein de l'entreprise ERIAD SPA.
- Détecter le genre de relation qui existe entre les conditions de travail et la motivation.

2. Les objectifs de la recherche :

Dans tout travail intellectuel, il faut déterminer des objectifs qui nous permettent de mieux guider la recherche et mieux concentrer notre attention sur certains éléments précis concernant les conditions de travail et leur impact sur la motivation des salariés :il convient donc d'établir les objectifs de notre recherche :

- Elargir et améliorer nos connaissances sur le domaine des ressources humaines et spécialement sur les conditions de travail.
- Proposer une approche qui sert à évaluer l'efficacité des composants des conditions de travail sur la motivation des salariés.
- Découvrir le visage réel de l'entreprise et l'intérêt qu'elle accorde aux conditions de travail.
- L'état de l'entreprise ERIAD SPA sur ce sujet.
- L'importance d'une main d'œuvre pour les entreprises pour le développement.

Problématique :

La gestion des ressources humaines est aujourd'hui l'une des fonctions administratives les plus importantes dans toute installation, qui est maintenant tout aussi importante que le reste des autres fonctions: comme le marketing, la production, et la finance, et que ce qui était apparu l'importance de l'élément humain et son impact sur l'efficacité productive de l'installation ; et a élargi le concept de gestion des ressources humaines pour inclure les activités plusieurs maitres viennent sur le dessus de l'analyse et les descriptions des taches, attirer et planifier les ressources humaines, de stimuler le développement et la formation des ressources humaines, en plus de l'activité traditionnelle liée aux affaires de la gestion des ressources humaines à l'installation.

La GRH comprend plusieurs domaines d'activités dont la diversité explique la complexité qu'il y a pour définir la GRH de manière singulière. Parmi ces activités on trouve : l'administration du personnel (la gestion des paies, la rédaction des contrats de travail...), la gestion des emplois (le recrutement, l'évaluation ...), la gestion des compétences, la gestion des rémunérations et la maîtrise des couts salariaux, la politique de la communication (interne/externe, ascendante/descendante), l'amélioration des conditions de travail (ergonomie, temps de travail...), Cette dernière activité est liée à notre thème de recherche.

Les conditions de travail renvoient à l'environnement dans lequel vivent les travailleurs sur leurs lieux de travail. Dans tous les pays, qu'ils soient en voie de développement ou développés les entreprises ont la responsabilité des conditions de travail de leurs salariés. Elles ont l'obligation de procurer à leurs employés des conditions de travail décentes et propices à un bien-être physique et mental, aussi qu'une meilleure productivité qui bénéficiera au finale à l'entreprise.

Les conditions de travail regroupe beaucoup de paramètres : matériels, physiques, moraux, en en terme de risque...de nombreux critères doivent être pris en compte, par exemple concernant l'environnement du travail, il fait mention de la sécurité, des conditions d'hygiène sur le lieu de travail, de la pollution et des risques liés au travail. L'environnement de travail est, affirme-t-il »un facteur d'influence de première importance des conditions de travail », au sein d'une toute organisation l'hygiène et sécurité est l'un des éléments pour objectif de protéger et promouvoir leurs santé, de protéger l'environnement et de favoriser un développement sûr et durable.

En autre, parmi les critères essentiels on cite le facteur de rémunération, d'une manière générale, toute entreprise doit offrir à ses employés des conditions de rémunération qui lui permettent d'embaucher et de garder à son service la main d'œuvre dont elle a besoin. En effet, un bon salaire procure satisfaction à l'ouvrier et tient lieu de compensation de ses condition plus en moins acceptables de travail. En retour, tout dirigeant d'entreprise espère recevoir de la part de chacun des employés une condition dont la valeur sera au moins égale aux couts engagés.

Aussi, la durée de travail est l'un des éléments liés aux conditions de travail des salariés. Ces derniers pour eux la réduction du temps peut avoir un impact sur leurs rendements.

L'amélioration des conditions de travail permet de réaliser des économies. Les entreprises ont tout intérêt à prendre conscience que des mauvaises conditions coutent toujours chère. En effet elles engendrent des perturbations de la production : mauvaise qualité, arrêts de production... et dans un autre côté, elles engendrent des perturbations au niveau des travailleurs : manque de responsabilité...

L'entreprise doit chercher à motiver et améliorer les compétences de ces travailleurs par des moyens adéquats. « La compétence est la motivation du personnel deviennent des éléments décisifs de la survie des entreprises ».¹ « La motivation est appréhendé sous un angle processuel suivant lequel chaque individu cherche à comprendre et à analyser l'environnement dans lequel il évolue. »²

Dans les années 1960 LEWIN est l'un des premiers à s'intéresser à la motivation des salariés au travail. Selon lui, il faut conjuguer la motivation pour le niveau de rendement, la motivation au travail peut donc être définie comme le goût que le salaire à faire son travail.

En générale, il y a certaines théories dans ce domaine, on évoque A.MASLOW (1908-1970) dans sa théorie des besoins, considère que : « la motivation de tout individu est suscitée par la volonté de satisfaire des besoins »³

On cite aussi la théorie de bi-factorielle de F.HERZBERG (1923-2000), cette théorie affirme également qu'il existe des facteurs bien spécifiques qui poussent l'individu à agir, à être particulièrement motivé pour satisfaire certains de ses besoins : des facteurs d'hygiène ou maintenance et des facteurs de motivation.⁴

La performance de l'organisation repose essentiellement sur la performance des employés. Il est possible pour des organisations d'avoir les mêmes technologies et les personnes qualifiées au même titre, mais lors que leurs conditions de travail sont différentes, les résultats seront aussi différentes. La performance ne peut s'obtenir que par la motivation réelle et organisée du

¹ LEVYLYE Boyer Claude, **La motivation dans les entreprises, modèles et stratégie**, 2^{ème} édition des organisations, PARIS, 2003, p 14

² PLANE Jean-Michel, **Management des organisations, Théories, Concepts, Cas**, Dunod, PARIS, 2003, p 89

³ ROUSSEL Patrice, **Rémunération, motivation et satisfaction au travail**, ECONOMICA, PARIS, 1996, p 34

⁴ Ibid.

capital humain de l'entreprise. Car, la compétitivité repose essentiellement sur l'adhésion des collaborateurs aux objectifs de leurs entreprises.

Dans ce cadre notre intérêt se porte vers l'étude de l'entreprise des moulins de la Soummam (spa) qui est considérée comme une institution de secteur public.

Pour pouvoir obtenu un degré de profondeur élevé des réponses, des informations riches sur notre thème, nous avons choisi la technique de questionnaire pour collecter les renseignements voulus.

Notre thème tente de répondre à une question principale qui est : **quel est l'impact des conditions de travail sur la motivation des salariés ?**

A cette question principale, nous avons associé deux autres questions secondaires pour éclaircir la première question et rendre notre thème plus intelligible :

1. Quel est l'impact des éléments d'hygiènes et sécurités sur la motivation des salariés ?
2. Quel est l'impact des éléments de la rémunération sur la motivation des salariés ?

Les hypothèses :

Nous formulons des hypothèses de travail suivant :

- La première hypothèse :

L'hygiène et sécurité est l'un des facteurs de la motivation des salariés au sein de l'entreprise les moulins de la Soummam

- La deuxième hypothèse :

La rémunération est l'un des facteurs qui motivent les salariés au sein de l'entreprise les moulins de la Soummam

Définitions des concepts : définition opérationnel

- **Les conditions de travail :** c'est l'ensemble des facteurs qui influence les conduits de travail, qui peuvent être bonnes ou mauvaises, dans tous ces composants : environnemental, organisationnel et sociale. Pour l'environnement de travail sont toutes les circonstances entourant les travailleurs à leurs lieux de travail ou au moment des leurs conditions spatiales ou temporelles ou morales et matérielles. Et quant au facteur organisationnel et sociale, généralement il regroupe les éléments de la rémunération qui correspond à un paiement, un salaire ...comme cette rémunération peut être direct ou indirect.

Les conditions de travail : c'est des circonstances dans lesquelles le titulaire (salariés) mène ses fonctions, ces conditions de travail comprennent l'hygiène, le bruit, la ventilation...et essayant de fournir les éléments de la sécurité, et déterminé ou identifier les heures de travail et d'autres choses qui affectent la santé et la psychologie des travailleurs.

- **La motivation :** est une notion complexe à expliquer car son usage est fréquent et elle est utilisées dans de nombreux domaines. Cependant nous intéresserons uniquement à la motivation de l'homme par rapport à son travail, en plus précisément la motivation dans l'entreprise. **Selon LEVY-LEBOYER :** « un processus qui implique la volonté d'effectuer une tâche ou d'atteindre un but, donc un triple choix, faire un effort, soutenir cet effort jusqu'à ce que l'objectif soit atteint, y consacrer l'énergie nécessaire ». ¹
- **L'hygiène et sécurité :** globalement est la science qui vise à protéger les droits et prévenir les risques dans tous les domaines, et la prévention des pertes de la vie et de la propriété chaque fois que possible, autrement dit est une science qui traite de maintenir les risque pour la sécurité et la santé humaine qui peuvent

¹ROUSSEL patrice, Rémunération, motivation et satisfaction au travail, ECONOMICA, paris, 1996, p73

Être exposés en raison de son rendement au travail, offrant un environnement de travail sûr et exempt de causes d'accidents ou de maladies professionnelles. L'hygiène et sécurité est un ensemble de règles et de règlements dans le cadre législatif visant à préserver l'homme et la propriété de risque de blessures et de dommage.

- **Le salaire :** est le correspondant financier accordé aux travailleurs ou à l'employé à titre de compensation pour le travail ou les services fournis à la fondation (organisation), à partir de la date de son inauguration et ce, selon le principe de chacun selon son travail.

La méthode utilisée :

Le mot méthode désigne une tentative d'explication servant de cadre à une recherche. Il peut se rapporter à une façon d'envisager un travail. La méthode dicte alors une manière de concevoir et de planifier une recherche sur un objet d'étude en particulier.

Selon **JEAN LUIS LAUBET DEL BAYLE** : La méthode est définie comme l'ensemble des opérations intellectuelles permettant d'analyser, de comprendre et d'expliquer la réalité étudiée »¹

Selon **GRAWITZ** « La méthode est un ensemble des opérations intellectuelles permettant par lesquelles une discipline cherche à atteindre les vérités, qu'elle poursuit. Les démontre et le vérifie »²

Donc, dans notre recherche sur « l'impact des conditions de travail sur la motivation des salariés » on a utilisé la méthode quantitative pour mesurer le phénomène à l'étude, décrire, analyser et ainsi l'expliquer les causes.

Méthode quantitative :

Selon **MAURICE ANGERS** « la méthode quantitative vise d'abord à mesurer le phénomène à l'étude. Les mesures peuvent être ordinales ou numériques avec usage des calculs ».³

¹ LAUBET (D.B) Jean Louis, **Initiation aux méthodes de recherche en sciences sociales**, L'Harmattan, Paris, 2000, p 120

² GRAWITZ Madeleine, **Méthode des sciences sociales**, 8^{ème} édition, Dalloz, Paris, p 443

³ ANGERS Maurice, **Initiation pratique à la méthodologie des sciences humaines**, édition Casbah, Alger, 1997, p 09

Les techniques utilisées :

Les techniques de recherche sont des outils permettant d'aller recueillir des données sur le terrain, qui permettant la confirmation ou l'infirmité de nos hypothèses de recherche.

Pour avoir les données de recherche, nous avons fait recours à quelques techniques qui nous ont été utiles. Certains auteurs notamment **PINTO et GRAWITZ** définissent les techniques comme étant les outils mis à la disposition de la recherche et organisés par la méthode dans ce but »¹

Selon **MAURICE Angers** « les techniques de recherche représentent l'ensemble des procédés et d'instruments d'investigation utilisés méthodologiquement »²

Dans notre recherche, on a opté le questionnaire comme meilleur technique adéquate à notre champ d'étude.

Le questionnaire est une technique importante pour toute recherche scientifique puis qu'elle permet la collecte d'informations sur le sujet traité. Le questionnaire apparaît comme le lien entre l'enquêteur et l'enquêté.

Selon **GRAWITZ** « Le questionnaire est un moyen de communication essentiel entre l'enquêteur et l'enquêté. Le questionnaire comporte une série de questions concernant les problèmes sur lesquels on attend de l'enquêteur une information »³

¹ PINTO et GRAWITZ, Cité par Mandwala, **Vers la théorie et pratique de la révolution et correspondance administrative**, TFC et SPA, FSSA. UNILU, 1986, p 04

² M. Angers, Op.cit., p 66

³ GRAWITZ Madeleine, **lexique des sciences sociales**, 7^e édition, Dalloz, Paris, 1999, p 728

« Le questionnaire est un moyens d'entrer en communication avec des informateurs, en les interrogeant un a un et de façon identique en vue de dégager des réponses obtenues des tendances dans les comportements d'une large population »¹

Cette technique nous permettra, en effet de vérifier statiquement la généralité des informations recueillies pendant toute notre recherche, concernant les conditions de travail à (SPA) et de relater les caractéristiques de notre échantillon.

Après les lectures faites sur notre thème de recherche, et dans le cadre de nos hypothèses. On a formulé un questionnaire se présente par des questions ouverts des questions fermés et questions multi choix, on a partagé ces dernières sous quatre axes :

- Le premier axe celui des données personnelles (06 questions)
- Le deuxième axe concerne les deux variables de notre thème de recherche qui sont les conditions de travail et la motivation (08 questions)
- Et le troisième axe est sur l'élément d'hygiène et sécurité face à la motivation (13 questions)
- Le quatrième axe et le dernier qui parle sur la rémunération et la motivation (09 questions)

- **NOTE** : pour collecter les données de notre recherche on a utilisé un logiciel (**SPHINX**)

¹ M. Angers, Op.cit., 146

L'échantillon d'étude :

« Échantillon est une sous-ensemble d'éléments d'une population donnée »

Pour choisir notre échantillon, on a utilisé l'échantillonnage non probabiliste.

Notre échantillon total de recherche se compose de 81 salariés, venus de l'entreprise Etatique « LES MOULINS DE LA SOUMMAM » constituées de façon au hasard. Afin de collecter le maximum d'information.

Limite spatiotemporelle de l'enquête

- ❖ **Le lieu** : l'étude à effectuer dans l'entreprise LES MOULINS DE LA SOUMMAM (ERAD-SETIF/SPA) de SIDI-AICHE.
- ❖ **Le temps** : l'enquête de terrain s'est effectuée dans la période entre le 15 MARS 2017 au 15 MAI 2017(durant deux mois)

Les études antérieures

❖ Frederick Winslow Taylor (1856-1915) : L'OST

Simple ouvrier, puis contremaître à l'âge de vingt-quatre ans et ingénieur à trente ans après avoir suivi des cours du soir, Taylor est préoccupé par les problèmes de rendement et par le « désordre » qu'il observe dans son entreprise.

Les raisons du désordre lui paraissent de plusieurs natures :

- Manque d'ardeur au travail des ouvriers ;
- Insuffisante connaissance du temps nécessaire pour accomplir une tâche donnée ;
- Nombreuses pertes de temps en raison d'une mauvaise organisation du travail.

Pour remédier de temps à ce désordre et pour améliorer l'efficacité du travail, F.W.Taylor énonce trois grands principes :¹

- ❖ **Premier principe** : créer un service des méthodes chargé d'observer le travail des ouvriers, d'analyser leurs gestes et d'en tirer des conclusions.
- ❖ **Deuxième principe** : donner les instructions claires et précises à chacun afin de réduire le rôle des ouvriers à celui de simples exécutants. Cette stricte séparation du travail intellectuel et manuel aboutit à une véritable déqualification des ouvriers.
- ❖ **Troisième principe** : définir strictement le travail de chacun afin d'accroître l'efficacité de la production globale en :
 - limitant le nombre de gestes ;
 - éliminant tous les mouvements improductifs,
 - adaptant l'outillage ;

¹ JEAN-CLAUDE Géhanne, Dictionnaire de sciences économiques et sociales, DUNOD, Paris, 1995, p 210

- Calculant les cadences (introduction du chronomètre). (Cadence : nombre de produits à réaliser en un temps donné) ;
- introduisant le salaire au rendement.

L'organisation Taylorienne repose donc sur une double division du travail :

- Une division verticale par la séparation hiérarchique entre conception et exécution ;
- Une division horizontale par parcellisation des tâches. (parcellisation : décomposition des tâches en opérations élémentaires).

Si F.W.Taylor a inventé l'OST, le premier à l'appliquer sur une grande échelle sera H.Ford, dans ses usines de construction automobile.¹

Les avantages et les inconvénients de l'OST :

➤ **Les avantages :**

- Une diminution progressive des horaires ;
- Une standardisation de la production ;
- La réalisation d'économie d'échelle ;
- L'accroissement des profits,
- La baisse de prix de vente unitaire ;
- Une augmentation des revenus ;
- L'avènement de la société de consommation de masse.

➤ **Les inconvénients :**

- Un désintérêt de plus en plus marqué pour le travail ;
- Un taux d'absentéisme élevé (taux d'absentéisme : part des heures perdues pour cause d'absence, hors congés ou faits de grève) ;

¹JEAN-CLAUDE Géhanne, Op.cit. p 211

- Un « turn-over » élevé (turn-over : rotation de la main- d'œuvre due essentiellement à la démission du personnel employé) ;
- Une dégradation de la qualité de la production ;
- De multiples perturbations tant sur le plan de la santé que sur celui de la vie familiale.¹

Le Taylorisme n'a pas encore été totalement abandonné dans le monde occidental, cependant, en raison de ses multiple effets pervers et face à la montée du mécontentement dans les années soixante, les entreprises ont cherché à définir de nouvelles formes d'organisation du travail, sur les bases, notamment, des travaux de l'école des relations humaines.

❖ **George Elton Mayo (1880-1949) : école des relations humaines**

G.E.Mayo s'établit en 1922 aux Etats-Unis où il devient professeur de psychologie industrielle à la Wharton School de Philadelphie, puis à Harvard (1926-1947). Il s'intéresse très tôt à la question de la répétition des tâches et ses conséquences sur l'homme et mené des recherche sur la fatigue et la psychologie médicale.²

Le « courant des relations humaines » introduit une dimension psychosociale dans l'étude de l'organisation du travail. Il s'efforce de démontrer que les paramètres Taylorien et Fordiste ne prennent en compte que la dimension économique et occultent, de fait, la dimension sociale à l'intérieur de l'entreprise.

Le mouvement des ressources humaines puis son origine dans l'enquête menée entre 1927 et 1938 par l'équipe d'Elton Mayo à la Western General Electric Company. Pour tester les conditions psychiques du

¹ JEAN-CLAUDE Géhanne, Op.cit., p 213

² PLANE Jean-Michel, Op.cit. p 65

Travail, E. Mayo a réuni un petit groupe d'ouvrières volontaires, séparées des autres, afin de les soumettre à une variation des conditions d'environnement : pauses, collations, meilleur éclairage, assouplissement des horaires des murs de l'atelier,...etc. :

- Dans un premier temps : la production a augmenté.
- Dans un deuxième temps (retour aux conditions initiales de travail) : contre toute attente, la production a continué à augmenter.

Les chercheurs ont conclu à l'existence d'un effet de groupe ; preuve que la productivité n'est pas uniquement influencée par les conditions matérielles et le salaire, mais dépend pour une large part des sentiments collectifs et affectifs.

Les études menées ont mis en évidence plusieurs faits :

- Une direction autoritaire engendre une agressivité diffuse ;
- La fréquence des conflits se traduit par une productivité médiocre ;
- Un climat de dialogue rend les individus plus coopératifs ;
- La responsabilisation favorise les changements.¹

Les avantages et les inconvénients de l'école des relations humaines :

➤ Les avantages :

Fondamentalement, les travaux d'E. Mayo et de l'école des relations humaines ne remettent pas en cause le système d'organisation industrielle au sein duquel ils se sont développés. Ils introduisent néanmoins un enrichissement notable dans l'analyse des organisations en mettant en évidence le rôle de la dimension sociale. Ils sont aussi à l'origine de réflexion et d'expériences sur la motivation de l'homme au travail et

¹ JEAN-CLAUDE Géhanne, OP.CIT, p 214

incitent les entreprises à valoriser le système humain dans la recherche de la performance économique.

➤ **Les inconvénients :**

Il ne faut pas perdre de vue que les travaux d'Elton Mayo vont faire en sorte qu'un problème essentiellement de pouvoir, de rapport de forces, de domination économique va être occulté et traité de manière quasi exclusive par la psychologie et la dimension socio-affective. Cela a d'ailleurs été largement utilisé par les équipes dirigeantes de grandes organisations industrielles. Ces critiques n'enlèvent rien aux acquis du mouvement mais en limitent en réalité la portée opérationnelle.¹

¹ PLANE Jean-Michel, Théories des organisations, DUNOD, Paris, 2000, p 33

I. Définition des conditions de travail

Les conditions de travail désignent d'une manière générale l'environnement dans lequel les employés vivent sur leur lieu de travail. Il tenu compte de la pénibilité et des risques propres à l'activité et à l'environnement de travail (nuisances sonores, émanations de produits toxiques ...). à côté des aspects matériels, il faut également tenir compte du cadre relationnel dans lequel évolue le salarié (statut professionnel, durée du contrat, ancienneté...). La diversité des conditions de travail s'explique en grande partie par les particularités des emplois occupés.¹

II. Rappel historique de l'évolution des conditions de travail

Dans une première phase qui dure environ un siècle, du milieu de XVII^e siècle au milieu du XIX^e siècle, sous l'effet de l'introduction du machinisme, la division du travail se met progressivement en place. Pour A. Smith, cette division indispensable, est source de croissance et d'emplois, donc de richesse pour l'ensemble de la nation.²

Lors de la seconde phase, qui dure également environ un siècle, du milieu du XIX^e siècle, les modalités du travail mises en place au cours de la période précédente s'accélèrent.

Le machinisme grandissant entraîne un développement sans précédent de la mécanisation des tâches, l'organisation scientifique du travail, conçue par F.W. Taylor à la fin du XIX^e siècle, se traduit par une segmentation

¹LETHIELLEUX Laetitia, **L'essentiel de la gestion des ressources humaines**, GUALINO édition (extenso édition), 5^e édition, Paris, 2011, p29

² JEAN-CLAUDE Géhanne, **dictionnaire thématique de sciences économiques et sociales**, DUNOD, Paris, 1995, p 208

Accrue du processus de production et par l'instauration du travail à la chaîne.

Depuis la fin des années soixante, on est entré dans une troisième phase caractérisée par la contestation du Taylorisme.

D'après les phases précédentes, A. Smith à considérer la division de travail comme un moyen de croissance et la richesse des notions. et au cours de seconde phase, les modalités de travail sont élargies, prenons l'exemple de machinisme, ensuite, Taylor a introduit dans ces usines le travail à la chaîne pour mieux motiver les salariés, au cours de ça, la troisième phase a caractérisé par la contestation de taylorisme.

Les revendications tendent à changer de nature. Tout en continuant à porter sur les salariées, elles contestent de plus en plus des conditions de travail ; aussi les entreprises ont-elles été obligées de s'adapter à ce nouveau climat social et d'inventer de nouvelles méthodes de travail. ¹

Les salariés ne sont pas adoptés aux nouvelles conditions de travail, ce qui incite les entreprises à adapter ce nouveau climat social et de créer des nouvelles façons de travailler.

« Dans des nombreux secteurs d'activité, des actions d'amélioration des conditions de travail ont été menées avec pour objectif la diminution de la pénibilité et les risques professionnels les plus manifestes. »²

A l'intérieur de chaque entreprises, il y a des responsables qui essaient de fonder des conditions de travail appropriées pour atténuer les pénibilités et les difficultés au travail afin d'atteindre ces objectifs et d'avoir des gains.

¹JEAN-CLAUDE Géhanne, Op.cit. p 210

² MUR.J-M, L'émergence des risques au travail, INRS, Paris, 2008, P 195

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

En somme, lorsque les conditions de travail sont mauvaises, ils provoquent des effets négatifs comme les grèves, l'absentéisme..., donc les entreprises doit prendre en considération l'amélioration des conditions de travail pour garder ces travailleurs et bénéficier de leur capital humain.

Entre 1955 et 1975, vingt années marquées par une forte croissance et par la modernisation de l'outil industriel .Le taux d'accidents de travail diminue d'un tiers grâce à ces progrès.

Des nouveaux concepts ont pu s'imposer à partir des années 1770 :l'amélioration des conditions de travail et la promotion de la sécurité intégrée.

En 1973, on a consacré le concept condition de travail et crée l'agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT).Dotant ainsi le ministère, chargé du travail, d'un instrument d'information et de conseil des entreprises.

La loi du 06/12/1976 pose le principe de l'intégration de la prévention des risques professionnels à l'ensemble des situations de travail : locaux de travail, machines, appareils, produits utilisés, mais également formations pratiques à la sécurité de chaque salarié à son poste de travail

¹ROUSTANG(GUY), le travail autrement, édition bordas, 1982, P66

Ces orientations se trouvent complétées par des mesures visant à développer la concertation sur les conditions de travail.

III. Les théories classiques aux conditions de travail

III.1. La théorie de l'organisation scientifique de travail :

Frederick Winslow TAYLOR, né en Amérique en 1856 et décède en 1915, ouvrier dans une usine d'acier, il gravira les échelons au fur et à mesure. En 1884, il deviendra ingénieur en chef. Ainsi son expérience d'ouvrier lui a fait comprendre les raisons pour lesquelles il était difficile de faire progresser la productivité dans les usines. Après ce constat, Taylor s'est engagé dans des expériences d'organisation du travail novatrices, appelée l'organisation scientifique du travail. Son idée consistait à rationaliser le travail au maximum. Cette rationalisation va porter sur trois axes principaux :

1. **Division horizontale du travail** : C'est la parcellisation des tâches entre les opérateurs, c'est à dire la division et la répartition optimale entre poste de travail.
2. **Division verticale du travail** : c'est la stricte séparation entre la conception des tâches par les ingénieurs et leur exécution par les ouvriers C'est-à-dire la séparation entre le travail d'exécution et le travail intellectuel de conception,
3. **Salaire au rendement et contrôle des tâches** : Selon lui, la seule motivation d'un tel travail ne peut être que l'argent. Pour cette raison, il pense que le salaire au rendement s'impose. Le salaire au rendement permet donc la lutte contre les temps morts découlant d'une

Mauvaise organisation ou de la tendance spontanée des travailleurs à choisir leur propre rythme, ce que Taylor appelle la flânerie ouvrière.

« On tiendra que TAYLOR est le premier à s'être préoccupé, tentatives très limitées, de l'analyse scientifique du comportement de l'homme au travail. Il programme les gestes des salariés et enlève aux exécutants toute intervention dans la conception du travail qui sera confiée à des agents de méthode. Il ne s'intéresse qu'aux individus en se focalisent sur les gestes accomplis, en négligeant les processus cognitifs, les dimensions collectives de l'activité de travail et en ne retenant que la motivation financière »¹

III.2. La théorie de l'école des relations humaines : Après avoir accusé l'approche mécaniste menée par TAYLOR de déshumanisation vue le désintérêt qu'elle accorde au facteur humain, beaucoup de recherches ont été mené sur l'amélioration des conditions de travail au sein des organisation en prenant en compte le facteur humain et psychologique qui est indispensable pour motiver les salariés et réaliser l'efficacité productive.

George Elton MAYO a complété l'approche taylorienne qui nous prenait en considération que les techniques et les conditions matérielles et ignore le facteur cognitif.

MAYO est né en 1880 à Adelaïde, en Australie. De ses expérimentations, il a ainsi mis en avant l'importance du climat social sur le comportement des travailleurs.

Il a donc mené une expérimentation auprès d'une usine américaine située à Hawthorne. Cette dernière avait pour but de mettre en évidence l'impact que peuvent avoir des modifications sur les conditions de travail.

¹ LOUCHE Claude, introduction à la psychologie du travail et des organisations, ARMAND, colin, Paris, 2007, p 28

« Les chercheurs ont conclu à l'existence d'un effet de groupe ; preuve que la productivité n'est pas uniquement influencée par les conditions matérielles et le salaire, mais dépend pour une large part des sentiments collectifs et affectifs. »¹

Cette étude démontra que la productivité augmentait lorsqu'on apportait des modifications favorables aux conditions de travail mais qu'elle ne diminuait pas pour autant une fois les conditions remises à leur initial. Alors, l'augmentation de la productivité n'a pas été uniquement liée aux modifications apportées au niveau des conditions de travail.

Pour comprendre les facteurs qui avaient contribué à l'augmentation de la productivité, l'équipe de travail avait décidé d'interviewer les salariés. A travers ces interviews, MAYO et son équipe ont constaté que ce n'étaient pas uniquement les conditions matérielles qui influencent la productivité, mais le fait de s'intéresser aux individus et former des groupes solidaires dans l'organisation les incitent à faire de plus en plus un bon travail.

III.3. Les théories contemporaines relatives aux conditions de travail :

III.3.1. L'analyse stratégique des organisations de M.CROZIER et E.FRIEDBERG :

Michel Crozier a élaboré, avec Erhard FRIEDBERG, la théorie de l'acteur stratégique. Il s'agit d'une théorie centrale en sociologie des organisations.

« CROZIER montre à travers l'analyse de travail entre différents groupes professionnels qu'il s'agit de relations de pouvoir dont la manifestation la plus importante est produite par l'événement qui les met fonctionnellement en rapport, à savoir les pannes. L'analyse des relations de pouvoir ne peut pas se limiter aux rapports hiérarchiques et réside dans la capacité des acteurs, quelle que soit leur place dans l'organisation, à

¹ Jean-Claude Gehanne, Op.cit., p214

repérer et à se saisir des sources d'incertitude qui s'y trouve pour chercher à exercer une influence sur les autres catégories professionnelles »¹

Crozier montre à partir de l'analyse faite sur le travail entre les différentes groupes professionnels qu'il s'agit d'une relation de pouvoir, dont le pouvoir n'est pas exercé par les responsables ou bien par rapport à la hiérarchie de l'organisme seulement, mais le pouvoir réside dans les capacités des acteurs dans leur fonctionnement à travers les pannes. Ainsi que ces acteurs bien travailleurs cherche cette zone d'incertitude pour exercer une influence ou un pouvoir sur les autres groupes professionnels.

« L'analyse stratégique considère que ce qui motive les acteurs à agir, c'est d'acquérir du pouvoir sur d'autres acteurs. Le pouvoir apparait comme l'élément clé de la dynamique de l'action collective et, ce faisant, des organisations »²

Cette conception rationnelle implique que le pouvoir est un rapport de force, c'est-à-dire le pouvoir exercé sur les autres retire davantage que l'autre pour être plus motivé et la mise en œuvre des tâches. Donc, la stratégie de pouvoir est considérée comme élément clé de la dynamique de collectivité de travail à la sein d'une entreprise.

IV. Les acteurs de l'amélioration des conditions de travail

Il existe plusieurs acteurs qui contribuent à l'amélioration des conditions de travail :

IV.1.La médecine du travail

La médecine du travail est spécialisée dans la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles. Son rôle est d'analyser les

¹ JEAN-CLAUDE Géhanne, Op.cit. p 158

²MINEYEM H-G, De l'ingénierie d'affaire en management de projet, Edition d'organisation EYROLLES, Paris,- 2007. P 261.

risques, de conseiller et former les travailleurs ainsi qu'à contrôler leur santé. Il est exclusivement préventif car vise à « éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail ». La médecine du travail a été instituée en France par la loi 11 octobre 1946 pour toutes les entreprises du secteur privé au bénéfice de leurs salariés.¹

La prévention porte essentiellement sur les :

- Risques d'accident liés à l'activité : chute de hauteur, erreur de manipulation de véhicule et engins de levage, ...etc. ;
- Risques liés à la posture : levage de charge position assise durant une longue durée ;
- Risques liés aux émanations de produits dangereux ;
- Problèmes liés au travail sur écran d'ordinateurs ;²

IV.2. Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

Dans les entreprises comptant plus de 50 salariés, un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) est élu par les délégués du personnel et le comité d'entreprise. Cette instance représentative du personnel est présidée et animée par l'employeur ou son représentant. Les élus comportent au moins un tiers de cadre ou d'agent de maîtrise.

Le CHSCT a pour mission de contribuer à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des salariés de l'établissement et de ceux mis à sa disposition par une entreprise extérieure, y compris les travailleurs temporaires, ainsi qu'à l'amélioration des conditions de travail, notamment en vue de faciliter l'accès des femmes à tous les emplois et de répondre aux problèmes liés à la maternité. Il a également

¹ LETHIELLEUX Laetitia, OP.CIT, p33

² Ibid., p 33,34

pour mission de veiller à l'observation des prescriptions législatives et réglementaire prises en ces métiers.

IV.3.L'inspection du travail

Les inspections du travail sont chargées de veiller à l'application des dispositions du code du travail et des lois et règlement non codifiés relatifs au régime du travail, ainsi qu'à celle des conventions et accords collectifs de travail. A côté de cette mission, ils disposent aussi d'un rôle de conseil aux employeurs et aux salariés pour cette application ainsi que pour l'organisation des rapports sociaux dans l'entreprise. Ils interviennent, également, comme conciliateur à l'occasion de la négociation des conventions collectives du règlement de conflits collectifs de travail.

Enfin, ils endossent le rôle d'arbitre lorsque certaines difficultés surgissent au moment de la désignation de représentants du personnel dont le licenciement éventuel ne peut intervenir qu'avec son accord. L'inspection du travail participe aux autres missions de la direction département liées à l'emploi, la formation professionnelle et l'amélioration des conditions de travail.¹

En général, il y a des inspections du travail, c'est-à-dire des commissions chargée qui vérifier la réglementation et le respect des lois. Ainsi que, ils essaient de conseiller les employeurs, et pour l'organisation des rapports sociaux dans l'entreprise, et d'autres missions comme l'amélioration des conditions de travail.

¹ LETHIELLEUX Laetitia, Op.cit. Page 34

IV.4. L'agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail (ANACT)

Le réseau ANACT pour l'amélioration des conditions de travail a pour vocation d'améliorer à la fois la situation des salariés et l'efficacité des entreprises, et de favoriser l'appropriation des méthodes correspondantes par tous les acteurs concernés. Il aide les entreprises et les autres organisations à développer des projets innovants touchant au travail. Son programme d'activité est défini dans un contrat de progrès signé avec l'état¹

On cite aussi ANACT c'est-à-dire une assemblée qui aide les salariés à améliorer leurs conditions de travail et leurs compétences pour être motivés, ainsi que de favoriser le développement des projets de entreprise.

V. Les composantes des conditions de travail

V.1. L'ergonomie :

L'ergonomie est une étude multidisciplinaire du travail humain pour remédier l'inadaptation industrielle, et limiter les atteintes à la santé physique ou mentale, réduire la fatigue professionnelle.²

Les grilles d'analyse ont été élaborées pour établir un diagnostic des conditions de travail, ces grilles portent, en particulier sur les conditions d'ambiance physique de travail, les charges physiques et mentales.

La conception ergonomique constitue donc à étudier la relation entre l'homme et ses moyens, et leur adaptation avec la méthode et milieu de leur travail afin de protéger sa santé.

¹ LETHIELLEUX Laetitia, Op.cit., p35

² PERETTI.J.M., gestion des ressources humaines, 15^{ème} édition, Paris, p 14

V.1.1. Les conditions d'ambiance physique de travail : ce terme regroupe notamment :

- **Les conditions d'ambiance sonores :** exposition au bruit, perception de signaux auditifs, possibilité d'avoir une conversation.
- **Les conditions d'ambiance visuelle :** possibilité de voir l'extérieur et d'avoir de la lumière naturelle, niveau d'éclairement et d'éblouissement au poste de travail ;
- **Les conditions d'hygiène atmosphérique :** qualité de l'air, présence de poussière, fumée, vapeur et brouillards, la présence des vibrations, on peut parler aussi de l'état général de l'espace de travail et toutes les odeurs

V.1.2. La charge physique et la charge mentale : l'ouvrier dans son travail peut ressentir une fatigue physique et une fatigue mentale, cette fatigue résulte de la charge physique et mentale supporté par le travail.¹

« La loi définit une obligation générale de sécurité qui concerne l'évaluation des risques, y compris psychosociaux, et la mise en place de mesures nécessaires pour assurer la santé physiques et mentale ainsi que la sécurité des salariés ». ²

Pour que l'entreprise atteigne ses objectifs, elle doit toujours vérifier les conditions de sécurité des salariés et d'assurer leurs situation physique et mentale pour des bonnes finalités économique, et que leurs salariés suivent le travail d'une façon plus motivé.

¹ CITEAU Jean Pierre, gestion des ressources humaines, pratique générale et cas pratique, 4^{ème} édition, Dalloz, Paris (Armand Colin), 1994, p86

² ELINE Nicolas, Gestion des ressources humaines, DUNOD, Paris, 2014, p 40

I. Définition de la motivation :

Selon Pinder (1984, p.8) « la motivation au travail est un ensemble de forces énergiques qui proviennent aussi bien de l'intérieur de l'être humain que de son environnement, pour susciter le comportement lié au travail, et pour déterminer sa forme, sa direction, son intensité, et sa durée »¹

La motivation au travail c'est l'envie de faire sa tâche sans regret ni réclamation.

II. Aperçu historique sur la motivation :

Parler de motivation pour expliquer le comportement revient à se demander pourquoi l'individu agit. Cette recherche des causes du comportement humain a d'abord été l'objet de différentes conceptions philosophiques avant de devenir celle de théories psychologiques. Tous les grands philosophes ont tenté de comprendre les raisons qui forgent l'action de l'individu.²

Certains philosophes ont essayé de comprendre le comportement de l'individu à travers l'application de quelques théories psychologiques pour expliquer les raisons qui forment l'action de l'individu.

À propos des variations historiques J. ELLUL (1982) nous rappelons que le

Contenu des motivations a fortement varié au cours de l'histoire, non pas tellement selon les conditions matérielles de vie, mais selon les croyances concernant la vie et les relations sociales, d'après les idéologies instaurant telle ou telle référence à un champ de valeurs propres à chaque époque :

Dans l'antiquité, l'idéal de vie des hommes libres, riches ou non c'est le non-travail, occupé par des activités enrichissantes : culture, politique. S'il est financièrement gêné, l'homme libre entre comme client dans une famille riche

¹ ROUSSEL.P, Rémunération, motivation et satisfaction au travail, Edition economica, Paris, 1996, p73

² FENOUILLET Fabian, La motivation, DUNOD, Paris, 2003, p 9

dont il contribue à augmenter l'influence politique. Le travail est donc réservé aux esclaves, producteurs directs des champs et des villes.

Dans un tel univers, l'activités de travail est donc avant tout une obligation limitée aux couches serviles et n'a aucune autre valeur que d'assurer la vie et la subsistance. Nous dirions aujourd'hui qu'il n'a que des attributs extrinsèques (rétribution, sécurité) dont aucun ne suppose une aspiration.¹

Aujourd'hui, le travail est devenue une nécessité très important pour assurer la vie des individus et d'autres attributs extrinsèques prenons exemple la sécurité.

Le moyen-âge, avec l'extension du christianisme, voit l'établissement de trois attributs de valeurs porteurs chacun d'une aspiration ancrée dans la religion chrétienne ou l'héritage biblique qu'elle recueille : d'une part, le travail, résultat de la condamnation primitive de l'homme pêcheur, est une nécessité expiatoire plutôt qu'un devoir. L'homme médiéval n'est pas enchainé à sa tâche par la seule force de son maitre, mais par la volonté de son créateur, le père éternel, toute justice et bonté.

Mais, ajoute Ellul, la valeur expiatoire est doublée à partir du Xe siècle d'une valeur salvatrice. C'est pourquoi, le travail non-pénible dans le commerce ou la finance est déconsidéré et, par suite souvent réservé aux non-chrétiens. Enfin, le bas moyen-âge, avec la réforme, voit apparaitre une réhabilitation du travail. Les uns et les autres à leurs manières sont au service de dieu. L'entreprise humaine de fabrication ou de commerce, lorsqu'elle réussit, témoigne qu'elle a été reconnue par lui. Il y'a dans cette valeur une stimulation d'où naitront, dans les pays protestant, les premières industries. Or la réussite est mieux assurée si le travail qu'on a choisi est conforme aux capacités de la personne. D'où l'idée de

¹ FRANCES Robert, Motivation efficience au travail, Pierre MARGADA, AMAZON France, 1995, p 13

Choisi une vocation de travail particularisée pour ce conformer aux « dons » que l'on a reçus et de les faire fructifier.¹

On constate que le travail non pénible qui est exercé par les non chrétiens, dans les services de commerce et finance ; perdu sa valeur à cause de la valeur expiatoire qui est devenue une valeur salvatrice dans le Xe siècle.

Enfin dans les bas moyen-âge, le travail réformé est apparu, lorsque ils travaillent aux services du dieu. La réussite des entreprises sont liées à ses reconnaissances, ainsi que les premières industries assurent leurs réussites si le travail est conforme aux besoins humains. A partir de là que l'idée d'un bon travail, d'une réussite se conforme aux « dons » qu'ils sont reçus.

Enfin, avec les temps modernes, le travail devient valeur principale de la société. Les classes aisées sont déconsidérées. Voltaire nous enseigne que « le travail produit les bonnes mœurs ». Cette vertu s'étend aux ouvriers, mais aussi aux patrons des manufactures qui se développent rapidement, sous un coup de fouet motivationnel comparable dans un pays catholiques, à l'élection divine dans les pays protestants. L'utilité sociale, attribut de tout travail, même artistique, est une valeur qui a animé les doctrines socialistes avant Marx.

Dans les pays socialistes d'Europe de l'est, ou l'Asie, le travail est sacralisé dans la mesure où il est le seul moyen pour l'édification de la société socialiste.

Cependant, les pays occidentaux sont trop diversifiés pour qu'une seule valeur soit rattachée au travail par tous.²

A propos de ça, on peut dire que les pays d'Europe de l'est essaient de sanctifier le travail, afin de construire une société idéal, au contraire des pays occidentaux, le travail n'a pas de valeur.

¹FRANCES Robert, Op.cit., p 13,14

² Ibid.14

A ces valeurs intrinsèque s'ajoutent les valeurs économiques de plus en plus importantes : le salaire, le traitement,...etc.¹

Les valeurs économiques sont considérées comme un moyen important pour la motivation des individus comme le salaire, le traitement...pour satisfaire leurs besoins.

« La motivation n'est pas un simple trait de personnalité qui serait indépendant du contexte. Ce n'est pas non plus la conséquence quasi-automatique d'une bonne manière de diriger ceux qui travaillent, ou d'une structure organisationnelle adéquate, c'est la résultante complexe de contraintes économiques, technologiques, organisationnelles et culturelles au sens le plus large, et de leurs interactions avec les besoins, les valeurs, et les aspirations des individus, en outre, la motivation n'est pas un état stable, mais un processus, toujours remis en question. Et ceci pas seulement parce que les conditions et l'environnement du travail changent, également parce que le produit même de la motivation, à savoir les résultats de l'effort, le travail accompli et tout ce qu'il rapporte, composent une situation nouvelle »²

On dédie de cette citation que la motivation est l'élément primordial indispensable dans le monde du travail, non seulement, elle amené l'organisation à réaliser une bonne manière de diriger les salariés, une bonne structure organisationnelle, éviter les contraintes économiques, technologiques, et culturelle, et de leurs influence sur les besoins des individus, leurs aspiration, d'une part, la motivation n'est pas un processus stable d'autre part, puisque les conditions et le climat du travail change. Ainsi que les efforts et le travail lui-même change. Ce qui mène à la composition d'une situation nouvelle.

¹FRANCES Robert, Op.Cit, p 15

² LEVY-LEBOYER Claude, La motivation au travail, modèle et stratégies, 3^{ème} édition, Edition d'organisation, paris, 2006, p10

« La motivation étant un élément important dans toute action de conduite de changement dans l'entreprise. Il est nécessaire de se rendre compte des sources de motivation ... »¹

La motivation est la base de toute activité humaine et de tout développement de l'entreprise et sa croissance économique. Donc, elle doit prendre en considération tous les sources de motivation.

« La motivation constitue une étape incontournable dans les organisations. Les dirigeants sont plus que jamais dans l'obligation de tenir compte de la motivation des salariés, car elle est un facteur essentiel pour la réussite de l'entreprise.

En effet, une entreprise qui cherche à développer la motivation, cherche en réalité l'implication de son personnel pour améliorer la performance de l'entreprise.

Pour cela le terme motivation considère l'un des concepts les plus traités par nombreux chercheurs en psychologie, psychologie sociale et particulièrement en sociologie de travail, ils ont proposés de nombreuses théories pour expliquer le concept de motivation.

¹ STERN P et SCHOETTL J-M, La boîte à outil du consultant, édition DUNOD, paris, 2008, p73

III. Les théories de la motivation

III.1. La hiérarchie des besoins de Maslow :

La prémisse de Maslow est que les êtres humains sont des organisations « qui ont des besoins » pour concrétiser et satisfaire un certain nombre de besoins dans leurs vie ¹ il percevait chez les individus cinq besoins fondamentaux.

- A. Le premier niveau, celui des besoins physiologique, comprend : la nourriture, l'air, l'eau, le sommeil, un toit pour s'abriter l'activité sexuelle et les autres éléments de première nécessité indispensables au soutien et à la préservation de la vie. Ce sont les besoins les plus fondamentaux, et les individus seront motivés à les satisfaire en premier par tout comportement susceptible d'aboutir à cette fin. Une fois satisfait, ces besoins cessent d'être un facteur essentiel de motivation.
- B. Les besoins de sécurité comprennent le besoin de se vêtir, d'avoir un toit et de vivre dans un environnement dont l'évolution est prévisible : sécurité de l'emploi, retraite, assurances. Les individus ne sont motivés à satisfaire ces besoins qu'après que l'essentiel des besoins physiologiques a été satisfait.
- C. Les besoins d'amour ou besoins sociaux comprennent le besoins d'être aimé par d'autre personne un membre dont la présence est souhaité et d'appartenir à un groupe différent de la seule famille. Le développement de relation chargée des sens dans le métier, le fait de devenir un membre de bonne réputions dans l'organisation informelle, le fait de recevoir les bruits de couloir est des moyens de satisfaire ces besoins dans la vie professionnelle de l'individu.

¹ A. H. Maslow, A theory of Human Motivation, Psychological Review, juillet 1943 pp. 370-396.in
DESHOMME Oriol, LA MOTIVATION "élément fondamental a la réussite financière de l'entreprise.
Edition universitaires européennes, 2011, p 18.

D. Le quatrième niveau des besoins de Maslow, les besoins d'estime, comprend le respect de soi-même, le sentiment d'accomplissement, la reconnaissance par les autres. Le désir de statut et de prestige est un aspect important du besoin d'estime « la satisfaction de besoin d'estime à l'endroit de soi-même débouche sur un sentiment d'être à la hauteur et la motivation d'être utile ou indispensable au monde¹ » c'est-à-dire quand la personne se sent sa valeur, lui faisant sentir la continuité de son mieux et la satisfaction de leur travail pour être motivé.

E. Maslow appelle besoin d'accomplissement personnel le cinquième et ultime niveau des besoins. C'est le concept qui veut qu'une personne réalise son potentiel et devienne tout ce qu'elle capable de devenir

III.2. la théorie bi-factorielle de Frederik HERZBERG :

« La théorie bi-factorielle affirme également qu'il existe des facteurs bien spécifique qui poussent l'individu à agir, à être particulièrement motivé pour satisfaire certains de ses besoins »².

La théorie bi-factoriel assure qu'il ya des éléments qui poussent l'individu à être motivé, et satisfaire ces besoins, donc si la personne est satisfait, il serait plus motivé.

F.HERZBERG est un psychologue américain, il a conduit de nombreuses recherche sur la motivation des hommes au travail, il a tenté de repérer les éléments satisfaction et d'insatisfaction au travail.

«HERZBERG distingue les différents éléments d'un emploi en deux catégories : ceux qui servent des besoins économique ou vitaux, les besoins d'hygiène ou de

¹ DESHOMME Oriol, Op.cit. p 381.

² ROUSSEL.P, Rémunération, motivation et satisfaction au travail, Edition economica, paris, 1996, p37

maintenances, et ceux qui satisfont des motivations plus profondes, les facteurs de motivation »¹

Il découvre de ses expériences qu'il ya deux catégories des éléments d'emploi, ceux qui base sur les besoins économiques, les besoins de sécurité, et ceux qui satisfait leurs facteurs de motivation.

Dans sa théorie, HERZBERG distingue deux types de facteurs :

.Les facteurs de la motivation : « cette catégorie de facteur a la capacité d'apporter de la satisfaction aux employés, ces facteurs poussent l'individu à faire des efforts pour satisfaire ses besoins ils sont appelés aussi les facteurs moteurs. Ces facteurs sont les suivants »² :

- l'avancement ou plus exactement les perspectives de carrière ;
- la responsabilité ;
- la nature, « le contenu » du travail ;
- la reconnaissance des capacités ;
- la réalisation de ses capacités ;

.Les facteurs d'hygiène : cette catégorie des facteurs n'ont pas la capacité d'apporter de la satisfaction, ces facteurs poussent l'individu à agir sans véritable motivation, ils sont appelés aussi les facteurs d'ambiance.

Parmi ces facteurs, on cite »³ :

- La politique de personnel émanant de la direction et se traduisant par le règlement interne et les notes de service ;
- La surveillance et des contrôles exercés par les chefs ;

¹ PLANE Jean-Michel, **Management des organisations**, Edition DUNOD, paris, 2003, p88

² COHEN.A, **Toute la fonction ressource humaine**, Edition DUNOD, paris, 2006, p73.

³ Ibid. p73

- La relation avec les supérieurs et en particulier leurs degrés de compétence et la dose de justice ;
- Les conditions physiques de travail ;
- Les relations avec les collègues ;
- Le salaire.

Pour HERZBERG le besoin de se réaliser et le seul facteur de motivation, HERZBERG démontre scientifiquement que pour motiver l'homme au travail, il faut satisfaire ses besoins d'estime et d'accomplissement de soi.

III.3. La théorie d'ERD (existence, rapports sociaux, développement personnel) d'ALDERFER :

ALDERFER Clayton(1969) a proposé que la motivation de l'individu consiste à agir en vue de satisfaire trois catégories de besoins :

- **Le besoin d'existence (E) :** il exprime le besoin d'ordre physiologique et matériel et correspondent aux besoins d'ordre inférieur chez Maslow, c'est -à-dire le besoin physiologique et de sécurité. la faim, la soif appartiennent à cette catégorie.

--Le besoin de rapports sociaux® : « il s'agit des besoins qui poussent un individu à entretenir des relations avec d'autres personnes. Ces relations sont des échanges amicaux et conflictuels entre l'individu et les personnes qu'ils côtoient. Ces besoins s'expriment par le partage avec autrui de sentiments, d'émotions, de confiance, d'idées ou au contraire de haine, de rivalité etc. Ce besoin d'échange est un facteur de motivation qui pousse l'individu à chercher à le satisfaire. Ce type de besoin correspond aux besoins d'ordre supérieur d'estime de soi et sociaux proposés par Maslow.»¹

¹ ROUSSEL, P, Op.cit., p 35

D'après Maslow, l'homme doit échanger des relations avec d'autres, et d'exprimer ses sentiments, de rivalité...etc. Ses besoins considérés comme un facteur de motivation et de satisfaction.

--Le besoin de développement personnel (D) : « l'individu est motivé pour satisfaire ce type de besoin afin, d'une part d'assouvir ses aspirations pour la créativité et l'innovation, et ses désirs de participer à des tâches ou des activités enrichissantes, d'autre part, d'affronter des situations de défi »¹. Ce type de besoin correspond au besoin d'estime de soi et de réalisation de soi proposé par Maslow. C'est-à-dire ce type de besoins est participatif à la créativité de chaque personne pour être satisfait et d'affronter des situations difficiles.

VI. Les caractéristiques de la motivation:

Les principales caractéristiques de la motivation :

La direction : Pour Kanfer (1990), la direction explique quand « l'énergie est orientée consciemment. Volontairement, à la suite de choix vers un travail à réaliser. La motivation implique une volonté concrétisée de bien faire, de mobiliser tous ses efforts, et de réaliser de son mieux, selon ses capacités, le travail confié »² l'homme doit avoir une volonté de réaliser de mieux le travail pour atteindre ses objectifs fixés.

L'intensité : « c'est l'énergie soutenue qui caractérise l'effort déployé dans le travail. Elle se manifeste par un certain niveau de stimulation »³. C'est-à-dire l'effort utilisé au moment de travail, soit physique ou mentale qui peut être un moyen de motivation.

La persistance : « il s'agit de la continuité dans le temps des caractéristiques de direction et d'intensité de la motivation. Elle est la volonté concrétisée de

¹ ROUSSEL, P, Op.cit. P36

² Ibid., p75

³ Ibid. p75

Soutenir durablement l'effort dans la direction de l'accomplissement du travail »¹. La motivation incite à dépenser l'énergie nécessaire à la réalisation des objectifs et à l'exécution des tâches pour atteindre des buts.

VII. Les types de la motivation :

« On considère aussi que la motivation permet aux individus humains d'ajuster leurs comportements, lors de la réalisation de projet, au moyen d'évaluation, d'anticipation et de correction, de façon à s'approcher le plus près possible du but désiré »²

En somme, la motivation constitue donc un élément essentiel dans la réalisation des projets, à partir des évaluations pour atteindre le plus possible des buts.

D'après ce qu'on a vu précédemment, on peut distinguer deux types de la motivation :

--Motivation dite intrinsèque : « la motivation intrinsèque nécessite une complète autodétermination. L'individu choisit librement ses activités »³ C'est-à-dire l'individu travaille avec plaisir et toute liberté durant la réalisation de ses tâches.

--Motivation dite extrinsèque : « lorsque elle provoque par une force extérieure à l'apprenant c'est-à-dire lorsqu'elle est obtenue par la promesse de récompense, ou par la crainte de sanction venant de l'extérieur »⁴ C'est-à-dire que l'individu s'engage dans une tâche pour bénéficier d'avantages concrets et s'éloigner des conséquences désagréables.

¹ ROUSSEL, P, Op.cit p75

² **GRAND dictionnaire de la psychologie**, Edition Larousse-bordas, Paris, 1999, p591

³ FENOUILLET .F . **La motivation**, 1° Edition DUNOD, 2003, p80

⁴ RAYNAL .F et RIEUNER. A. **Dictionnaire des concepts pédagogique**. ESF, paris, 1997, p239

« L'individu agit uniquement pour obtenir une récompense ou pour éviter quelque chose de désagréable telle qu'une punition »¹.

En conclusion, l'individu doit travailler juste pour satisfaire ses besoins et éviter toute source de problème afin de ne pas être puni.

¹ FENOUILLET .F Op.cit., p79

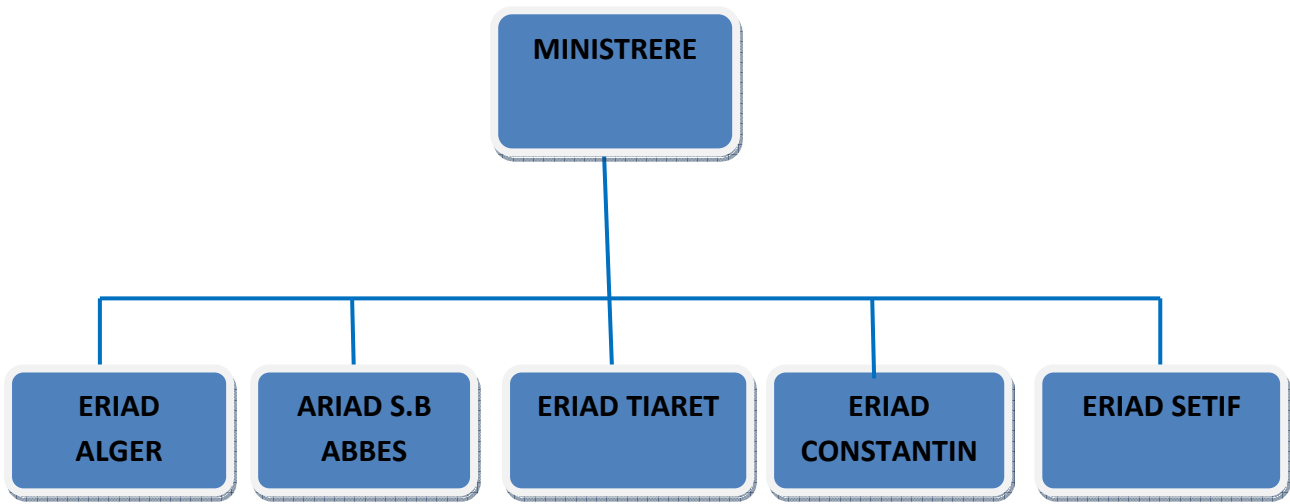
PARTIE PRATIQUE

I. Historique :

I.1.Présentation de l'ERDIAD :

ERDIAD : Entreprise Régionale des Industries Alimentaire céréalières et Dérivées

Figure N°1 : Organigramme d'ERDIAD



Source interne

Le groupe ERDIAD a été créé suite à la restructuration de la de la société nationale des semouleries, minoteries, fabrique des pâtes alimentaires et couscous.

SN-SEMPAC est érigée en sociétés par action (SPA) le 02 avril 1990 et introduite en bourse le 05 février 1998 et en 2004 à la suite d'une décision de conseil national de participation de l'Etat (C.N.P.E).

I.2.Présentation des moulins de la Soummam :

Les Moulins de la Soummam(SPA) est une filiale, issue de la restructuration de l'EURIAD Sétif(SPA), crée par acte national le 10/10/1997, dont le siège social

est implanté à Sidi Aiche, pour des raisons de rentabilité et de fiabilité économique ; cette filiale est composée de deux unités de production : Sidi Aiche et Kharrata. L'unité de production de Sidi Aiche est située en nord-ouest de la wilaya de Bejaia, à une distance de 45 Km pour des raisons stratégique, elle se trouve au chef lieux de la daïra, et plus précisément près de la gare S.N.T.F. Elle est implantée sur une surface de 06 hectares dont 02 sont destinés au génie civil.

Elle a été construite par les entreprises italiennes CMC DIRA VENA pour le génie civil, OCRIM CREMORA pour le génie mécanique. Elle est entrée en production en juillet 1982.

Le moulin a été retrouvé à 100% avec extension de capacité vu que sa production est portée à 300 quintaux par jour de blés triturés.

Cette unité s'est dotée d'une nouvelle semoulerie à deux lignes de capacité de production de 4400 quintaux par jour de blés triturés et elle est entrée en production à la fin du premier semestre de 1995.

L'effectif total de l'entreprise jusqu'à 31 Mars 2017 est de 213 salariés.

D'après les donnée, on a remarqué qu'il y a quatre (4) catégories dans cette entreprise, la première catégorie sont des exécutants avec 95 agents, suivie de celle des maîtrises avec 68 agents, ensuite celle des cadres est de 40 agents, en dernier lieu, on trouve celle des cadres supérieurs et cadre dirigeants avec 10 agents.

1.3. Domaine d'activité :

Son activité principale est la transformation des céréales (blé dur et blé tendre), la production et la commercialisation des produits dérivés, tel que :

- ❖ Semoule supérieure ;
- ❖ Semoule courante ;
- ❖ Farine supérieure ;
- ❖ Farine panifiable ;
- ❖ Pâtes alimentaires (commercialisation) ;
- ❖ 3 SF (farine du blé dur).

Capacité :

- ✓ 1500qx de blé tendre trituré donnent de la farine ;
- ✓ 1500qx de blé trituré donnent de la semoule.

Sa capacité en stockage de matières premières est de 12500qx de blés alors que sa capacité de stockage en produits finis est de 15000qx environ.

1.4. Politique qualité :

La survie et la pérennité de notre complexe dépend de la satisfaction de nos clients et les utilisateurs de nos produits (semoule et farine)

Dans cette perspective, la recherche permanente de la satisfaction de nos clients s'avère importante et nécessaire dans le contexte économique actuel de plus en plus concurrentiel.

Notre système de management de la qualité, encadré par la norme ISO 9001 :2008, est le moteur de nos ambitions : il constitue un outil précieux sur lequel nous nous appuyons pour améliorer en continu notre fonctionnement interne qui est considéré comme un levier important permettant au complexe d'atteindre l'efficience.

La politique qualité de la Direction du complexe industriel § commercial « **LES MOULINS DE LA SOUMMAM Sidi aïche** » définit les grands axes de progrès suivant :

- 🚩 Ecouter en permanence nos clients afin de répondre à leurs attentes liées à :
 - ✓ La qualité, la disponibilité et la diversité des produits
 - ✓ Délai de livraison et de chargement
 - ✓ Qualité de prestation au niveau de centre commercial
 - ✓ Leurs exigences spécifiques
- 🚩 Réagir de manière efficiente dans le traitement d'éventuelles réclamations clients.
- 🚩 Développer la culture de communication interne et externe.
- 🚩 Réduire davantage les coûts du non qualité dans une logique d'amélioration de la rentabilité.
- 🚩 Développer et optimiser nos processus afin d'éliminer durablement les non-conformités.
- 🚩 Planifier, réaliser et évaluer l'amélioration continue de notre SMQ.

A cette fin, la Direction du CIC s'engage à fournir les moyens nécessaires et à apporter de façon permanente tout l'appui nécessaire afin que soient mise en exécution toutes les actions entreprises pour l'atteinte des objectifs fixés

Cette politique qualité sera déclinée en objectifs à tous les niveaux des processus et sera revue périodiquement pour vérifier son adéquation permanente avec les attentes de ses clients et partenaires.

Dans ce chapitre, on va essayer d'analyser les données collectées durant notre enquête, dans l'entreprise (ERAD-SETIF/Spa) Les moulins de la Soummam, dans des tableaux statistiques simple et complexe, selon les types des données. Ainsi, on va faire une petite analyse quantitative qui concerne les questions de notre questionnaire. Ainsi de faire une interprétation finale des résultats pour soi infirmer ou confirmer nos hypothèses.

2. L'investigation sur le terrain

2.1. Identification de l'échantillon

Après avoir déterminé notre échantillon d'étude qui est 81 salariés on va présenter les différentes caractéristiques de notre population d'étude selon la première partie de notre questionnaire qui est « Les données personnels »

Tableau N° 01 : La répartition des membres de l'échantillon selon le sexe.

Le sexe	Nombre	Pourcentage
Masculin	44	54,3%
Féminin	37	45,7%
Total	81	100,0%

On remarque selon les données statistiques de ce tableau que le taux des salariés de sexe masculin est élevé avec un pourcentage de 54.3%, et le reste de sexe féminin avec un taux de 45.7%.

On constate que le sexe masculin est élevé par rapport au sexe féminin, cela explique que cette entreprise exige des gens qui sont caractérisés par une grande résistance physique et des activités qui demandent une responsabilité.

Tableau N° 02 : La répartition des membres de l'échantillon selon l'âge.

L'âge	Nombre	Pourcentage
[20-30[49	60,5%
[30-40[22	27,2%
[40-50[08	9,9%
[50-60]	02	2,5%
Total	81	100,0%

D'après ce tableau, on remarque que les salariés ayant l'âge de 20 à 30 ans représentent un pourcentage de 60.5% c'est-à-dire qu'elle couvre la moitié de notre échantillon d'étude.

Ensuite, on trouve que les salariés qui ont l'âge de 30 à 40ans et de 40 à 50ans sont moins élevés qui sont respectivement de 27.2% et de 9.9%. En dernier lieu on trouve la catégorie de 50 à 60ans avec un taux de 2.5%.

Dans notre enquête, on a essayé de toucher les catégories d'âge choisies dans notre échantillonnage, cependant cette représentativité élevée de la classe d'âge de 20 à 30ans, revient à la nature d'activité dans les usines qui exige un enthousiasme des jeunes pour effectuer le travail devant les machines sans fatigue possible.

Tableau N°03 : La répartition des membres d'échantillon selon la situation familiale.

Situation familiale	Nombre	Pourcentage
Célibataire	40	49,4%
Marié	33	40,7%
Veuf (Ve)	05	6,2%
Divorcé	03	3,7%
Total	81	100,0%

D'après les données de ce tableau, on constate que 49.4% de notre échantillon sont célibataires, contre de 40.7% sont mariés, et un pourcentage de 6.2% pour les veuf (Ve), en dernier lieu on trouve trois (3) personnes divorcés avec un taux de 3.7%.

On déduit que le taux de célibataire est élevé puisque ils ont le désir et moins de responsabilités par rapport aux autres catégories, prenons l'exemple des gens mariés des grandes responsabilités familiales.

TableauN°04: La répartition des membres de l'échantillon selon niveau D'instruction

Niveau d'instruction	Nombre	Pourcentage
Moyen	09	11,1%
Primaire	10	16,0%
Secondaire	28	34,6%
Universitaire	31	38,3%
Total	81	100,0%

Le tableau montre que le niveau universitaire représente la catégorie la plus élevée avec un pourcentage de 38.3%, suivie par le niveau secondaire avec un taux de 34.6%, et on remarque 16.0% appartient aux interrogés ayant un niveau d'instruction primaire, contre un taux de 11.1% pour ceux de niveau moyen.

Ceci peut s'expliquer par le fait que l'entreprise exige un niveau d'instruction élevé par rapport à la nouvelle technologie.

Tableau N°05 : La répartition des membres de l'échantillon selon Statut professionnel.

Statut professionnel	Nombre	Pourcentage
Cadre	18	22,2%
Agent de maitrise	32	39,5%
Agent d'exécution	30	37,0%
Cadre supérieur	01	1,2%
Total	81	100,0%

D'après les données de ce tableau, on remarque que la catégorie des maitrises représente un pourcentage de 39.5% de notre échantillon, suivie de celle des exécutions avec un pourcentage de 37.0%.Ainsi, on trouve la catégorie des cadres avec un taux de 22.2%, en dernier lieu on celle des cadres supérieurs avec 1.2%.

On peut constater que la catégorie des maitrises est élevée par rapport aux autres catégories, parce que l'entreprise SN-SEMPAC est une usine productive qui base sur la qualité pour cela, elle recrute des chefs d'équipe pour bien contrôler le produit.

Tableau N°06 : La répartition des membres de l'échantillon selon Ancienneté professionnel.

Ancienneté professionnel	Nombre	Pourcentage
Moins d'une année	08	9,9%
De 1 à 5 ans	45	55,6%
De 5 à 10 ans	17	21,0%
De 11ans et plus	11	13,6%
Total	81	100,0%

Le tableau montre que les catégories de 01-05ans et de 05-10ans représentent les catégories les plus élevés qui sont respectivement de 55.6% et 21.0%, suivie celle de catégorie de 11ans et plus avec un taux de 13.6%, et la catégorie de moins d'une année présente un pourcentage de 9.9%.

Après l'analyse de ces données, on a constaté que l'ancienneté dans l'entreprise SN-SEMPAC est élevée, par rapport à la construction et renouvellement depuis 2004, et aussi que l'entreprise recrute des nouveaux travailleurs que n'ont pas d'expérience.

Tableau N°07 : La répartition des salariés selon leurs jugements sur la réalité des conditions de travail

Les conditions Statut professionnel	Favorable		Défavorable		Total	
	Nombre	Pourcentage (%)	Nombre	Pourcentage (%)	Nombre	Pourcentage (%)
Cadre	14	77,8 (%)	04	22,2 (%)	18	100,0 (%)
Agent de maîtrise	21	65,6 (%)	11	34,4 (%)	32	100,0 (%)
Agent d'exécution	21	70,0 (%)	09	30,0 (%)	30	100,0 (%)
Cadre supérieur	01	100,0 (%)	00	0,0 (%)	01	100,0 (%)
Total	57	70,4 (%)	24	29,6 (%)	81	100,0 (%)

Comme il est remarquable dans les résultats de ce tableau N°07, 70.4% des salariés interrogés pensent que les conditions de travail sont « favorable », dont 100% pour les cadres supérieurs, 77.8% pour les agents de maîtrises.

29.6% des jugements montrent que les conditions de travail sont « défavorable », dont 34.4% pour les agents de maîtrises, 30% pour les agents d'exécution, 22.2% pour les agents cadre, et 0.0% pour les cadres supérieurs.

On constate que la majorité des salariées considèrent que les conditions de travail sont favorables aux seins de leurs entreprises.

Le tableau N°08 : corrélation entre les éléments de la motivation et l'ancienneté professionnel

Eléments de motivation C.A.P	Le salaire		Les horaires de travail		L'hygiène et sécurité		Le climat de travail		Total
	N	P (%)	N	P (%)	N	P (%)	N	P (%)	
Moins d'une année	06	54,5%	02	18,2%	03	27,3%	00	0,0%	11 100,0%
De 1 a 5ans	20	33,3%	15	25,0%	11	18,3%	14	23,3%	60 100,0%
De 5 a 10 ans	05	25,0%	07	35,0%	04	20,0%	04	20,0%	20 100,0%
De 11 ans et plus	08	50,0%	02	12,5%	04	25,0%	02	12,5%	16 100,0%
Total	39	36,4%	26	24,3%	22	20,6%	20	18,7%	107 100,0%

D'après le tableau ci-dessus, que 36.4% des travailleurs trouve leurs moyens de motivation dans leurs salaire, parmi eux 54.5% pour la catégorie moins d'une année, suivi avec un taux de 50%. Pour la catégorie de 11 ans et plus, après 33.3% pour la catégorie 1ans à 5 ans, et en dernier lieu, la catégorie de 5 ans à 10 ans avec un taux de 25%.

24.3% des salariés affirment que leurs éléments de motivation est dans les horaires de travail, 35% pour la catégorie de 1 ans à 5ans, et un pourcentage de 18.2% pour les nouveaux recrutés (moins d'une année), en suite 12.5% pour les salariés qu'ont l'expérience de 11ans et plus.

D'un autre côté, les salariés qui ont répond pas « l'hygiène et sécurité » représentent un pourcentage de 20.6%, dont 27.3% pour la catégorie de 11 ans et

plus, 20.0% pour la catégorie de 5 ans à 10 ans, et 18.3% pour la catégorie de 1 ans à 5 ans.

En dernier lieu, les salariées ont répondu « le climat de travail » avec un pourcentage de 18.7%. Dont 23.3% pour la catégorie de 1 an à 5 ans, parmi eux 20.0% pour la catégorie de 5 à 10 ans. Suivi avec un taux de 12.5% pour la catégorie de 11 et plus. En suite 0.0% la catégorie moins d'une année.

Cela, on peut conclure que le salaire est l'axe principal pour la motivation des salariés, qu'ils satisfont leurs besoins socio-économiques.

Dans ce cas l'entreprise prise s'oblige à modifier le fondement de ses rémunérations, en matière d'augmentation de salaire

Tableau N°09 : La rémunération influe sur la motivation des salariés

Réponses	Nombre	Pourcentage
Oui	67	82,7%
Non	14	17,3%
Total	81	100,0%

Selon les données de ce tableau, on trouve que la plupart des salariés ont répondu par « Oui » avec un taux de 82.7%, et le reste des salariés ont répondu par « Non » avec un pourcentage de 17.3%.

On remarque que la rémunération influe sur la motivation des salariés, elle est considérée comme un encouragement et une source de motivation.

Tableau N°10 : La rémunération est le facteur capital pour la motivation des salariés

Réponses	Nombre	Pourcentage
Oui	53	65,4%
Non	28	34,6%
Total	81	100,0%

La plupart des salariés pensent que la rémunération est facteur capital pour la motivation des salariés avec un pourcentage de 64.4%.Cependant une minorité 24.6% pense le contraire.

D'après les résultats obtenus dans le tableau ci-dessus on peut conclure que la rémunération influe positivement sur la motivation des salariés.

Tableau N° 11 : Le service d'hygiène et de sécurité est-il à la disposition des salariés

Réponses	Nombre	Pourcentage
Oui	66	81,5%
Non	15	18,5%
Total	81	100,0%

On constate que 81.5% des salariés interrogés affirment que le service d'hygiène et de sécurité est à leurs dispositions, par contre, 18.5% des salariés sont réponsus par « Non ».

Les résultats montrent que le service d'hygiène et de sécurité est la disposition presque de chaque salarié. Donc ils sont satisfaits de leurs entreprises.

Tableau N°12 : commission d'hygiène et de sécurité

Réponses	Nombre	Pourcentage
Oui	62	76,5%
Non	19	23,5%
Total	81	100,0%

Selon les données de ce tableau, on trouve que la majorité des salariés ont répondu par « Oui » avec un pourcentage de 76.5%, et le reste des salariés interrogés ont répondu par « Non » avec un taux de 23.5%.

On conclut que l'entreprise considère que la sécurité et la santé des salariés de ses priorités pour les motiver et faire le profit.

Tableau N° 13: La répartition des salariés selon les moyens de prévention

Réponses CSP	Oui		Non		Gants		casque		Tenue		Lunette		Protège d'oreille	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Cadre	01	1,2	17	21,0	01	1,3	00	0,0	00	0,0	00	0,0	00	0,0
Agent maitrise	19	23,5	13	16,0	05	6,3	07	8,9	12	15,2	12	15,2	07	8,9
Agent d'exécu	24	29,6	06	7,4	21	26,6	07	8,9	11	13,9	11	13,9	02	2,5
Cadre supérieur	00	0,0	01	1,2	00	0,0	00	0,0	00	0,0	00	0,0	00	0,0
Total	44	54,3	37	45,7	27	34,2	14	17,7	23	29,1	23	29,1	09	11,4

Selon les données de ce tableau, on trouve que la majorité des salariés ont répondu par « OUI » avec un pourcentage de 54,3%, dont les agents d'exécution avec un taux de 29,6%, après les agents de maîtrise avec un pourcentage de 23,5%, et en dernier lieu les cadres avec un taux de 1,2%.

Par contre, 45,7% des salariés ont répondu par « NON », dont les cadres avec un pourcentage de 21,0%, après les agents de maîtrises avec un pourcentage de 16,0%, ensuite les agents d'exécution avec un taux de 7,4%, et les cadres supérieurs avec un pourcentage de 1,2%.

D'après les résultats on remarque que les gants sont les plus utilisées avec un pourcentage de 34,2%, dont les agents d'exécution avec un pourcentage de 26,6%, après les agents de maîtrise avec un pourcentage de 6,3%, en dernier lieu on trouve les cadres avec un pourcentage de 1,3%.

Dans le deuxième lieu, on trouve les tenues et les lunettes représentent le même pourcentage de 29,1%, on remarque aussi que les agents de maîtrises pour les tenues et les lunettes représentent le même pourcentage de 15,2%, même cas pour les agents d'exécution avec un pourcentage de 13,9%.

Dans le troisième lieu, on marque que les casques sont utilisées avec un pourcentage de 17,7%, dont les agents des maîtrises et les agents d'exécutions représentent avec même pourcentage de 8,9%.

En dernier lieu, on trouve les protèges d'oreilles sont utilisées avec un pourcentage de 11,4%, dont les agents de maîtrises représente un pourcentage de 8,9%, après les agents d'exécution avec un pourcentage de 2,5%.

On a constaté que la majorité des salariés ont besoins de divers moyens de prévention pour réaliser leurs travail, et la catégorie la plus besoins de ces moyens est les agents d'exécution parce qu'ils sont exposés aux risques de travail.

Tableau N° 14 : la répartition des salariés selon l'utilisation des moyens de prévention

Réponse CSP	Oui		Non		Total	
	N	P%	N	P%	N	P%
Cadre	00	0,0%	18	100,0%	18	100,0%
Agents de maitrise	12	37,5%	20	62,5%	32	100,0%
Agent d'exécution	26	86,7%	04	13,3%	30	100,0%
Cadre supérieur	00	0,0%	01	100,0%	01	100,0%
Total	38	46,9%	43	53,1%	81	100,0%

On observe d'après les données de tableau N que 53.1% des salariés ont répondu « non », dont la catégorie de cadre et de cadre supérieurs représentent un même pourcentage de 100%, suivi par celle de maitrise avec un taux de 62.5%, en dernier lieu, on trouve la catégorie des agents d'exécution avec un pourcentage de 13.3%.

La catégorie des salariés qui ont répondu par « oui » avec un pourcentage de 46.9% dont 86.7% pour les agents d'exécution, après, on trouve les agents de maitrise avec un taux de 37.5%.

On conclut que la majorité des salariés n'utilisent pas les moyens par ce qu'ils sont des administrateurs, donc, leur travail n'exige pas ces moyens.

Par contre, on déduit d'après ces résultats que la catégorie des agents d'exécutions utilise ces moyens puisque leur travail contient des risques pour réaliser leurs tâches.

Tableau N°15 : La répartition des salariés et la sensation face aux moyens de prévention

Réponses CSP	Gêner		Manque de concentration		Motivé		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Cadre	00	0,0	00	0,0	01	1,6	01	1,6
Agent de maîtrise	12	19,7	11	18,0	08	13,1	31	50,8
Agent d'exécution	08	13,1	03	4,9	18	29,5	29	47,5
Cadre supérieur	00	0,0	00	0,0	00	0,0	00	0,0
Total	20	32,8	14	23,0	27	44,3	61	100,0

D'après les données statistiques de ce tableau, on remarque que, 44,3% des salariés sont « motivés » lorsqu'ils mètrent leurs moyens de prévention, dont les agents d'exécution avec un pourcentage de 29,5%, suivie de celle des agents de maîtrise avec un pourcentage de 13,1%, et celle des cadres avec 1,6%.

Par contre 32,8% de notre échantillon sont « gêner » durant la réalisation de leurs taches, parmi eux 19,7% pour les agents de maîtrise, suivi avec un taux de 13,1% pour les agents d'exécution.

Un pourcentage de 23,0% des salariés ont répondu par « manque de concentration » durant la réalisation des taches, dont 18,0% pour les agents de maîtrise, après on trouve les agents d'exécution avec un pourcentage de 4,9%.

En fin en peut dire que les moyens de prévention ne sont pas un obstacle pour réaliser les taches, donc le plus remarquable dans cette entreprise, les salariés sont motivés.

Tableau N° 16 : La répartition des salariés selon l'information sur les risques de travail et les moyens de l'information

Statut professionnel	Oui		Non		Par affichage		Par réunion		Par contrôle	
	N	P(%)	N	P(%)	N	P(%)	N	P(%)	N	P(%)
Cadres	11	13.6%	07	8.6%	14	17.3%	04	4.9%	00	0,0%
Agent de maîtrise	18	22.2%	14	17.3%	18	22.2%	10	12.3%	04	4.9%
Agent d'exécution	22	27.2%	08	9.9%	18	22.2%	09	11.1%	03	3.7%
Cadre supérieur	01	1,2%	00	0,0%	01	1.2%	00	0,0%	00	0,0%
Total	52	64.2%	29	35.8%	51	63.0%	23	28.4%	07	8.6%

Notons selon les avis exprimés par les salariés, dans le tableau, que la majorité des salariés ont répondu par « Oui » avec un pourcentage de 64.2%, dont 27.2% représente la catégorie des exécutions suivie de celle des maîtrises avec un pourcentage de 22.2%, après les cadres avec un taux de 13.6%, en dernier lieu on trouve les cadres supérieurs avec un pourcentage de 1.2%.

La catégorie des salariés qui ont répondu par « Non » avec un pourcentage de 35.8%, dont 17.3% pour les maîtrises, suivie celle des exécutions avec un pourcentage de 9.9%, en dernier lieu on trouve les cadres avec un taux de 8.6%.

Après avoir analysé ces données, on déduit que la majorité des salariés sont informés sur les risques de travail.

Ensuite, on trouve dans deuxième partie de notre tableau que l'affichage représentent un pourcentage de 63.0%, dont la catégorie des maîtrise et la catégorie des exécutions représentent un même pourcentage de 22.2%, suivie

celle des cadres avec un pourcentage de 17.3%, en dernier lieu on trouve les cadres supérieurs avec un taux de 1.2%.

Les réunions représentent un pourcentage de 28.4%, dont 12.3% pour les maîtrises, 11.1% pour les agents d'exécutions, et les cadres avec un pourcentage de 4.9%. Et en dernier lieu, on trouve les contrôles qui représentent un pourcentage de 8.6%, dont la catégorie de maîtrises avec un pourcentage de 4.9%, en fin, celle des exécutions avec un taux de 3.7%.

D'après ces résultats, on conclut que l'entreprise de SAMPEC utilise divers moyens de l'information aux risques de travail. Et les moyens plus utilisés que les autres sont les affichages.

Tableau N° 17 : La répartition des salariés selon les risques exposé au travail

Réponse CSP	Oui		Non		Total	
	N	%	N	%	N	%
Cadre	00	0,0	18	100,0	18	100,0
Agent de maitrise	06	18,8	26	81,3	32	100,0
Agent d'exécution	26	86,7	04	13,3	30	100,0
Cadre supérieur	00	0,0	01	100,0	01	100,0
Total	32	39,5	49	60,5	81	100,0

Le tableau ci-dessus résume que la majorité des salariés ont répondu par « non » avec un pourcentage de 60.5%, dont les cadres et cadres supérieurs représentent le même pourcentage de 100%, et suivi de celle des agents de maitrise avec un taux de 81.3%

On trouve les agents d'exécution avec un pourcentage de 13.3%.

Par contre 39.5% de notre échantillon ont exposées des risques dans leurs travail, dont les agents d'exécution représentent 86.7% et les maitrises avec un taux 18.8%.

On à déduit que la majorité des salariés n'ont pas exposées à des risques dans leurs milieu de travail. Mais on remarque que la catégorie des agents d'exécution à un taux élevé par rapport à les autres catégories par ce que ils travaillent face aux machines de production et face aux risques de se confronter à un quelconque accident de travail comme (électricité, risques des machines,...).

Tableau N°18 : La répartition des salariés selon le rôle d'hygiène et sécurité a l'amélioration de rendement

Réponses CSP	Efficace		Non efficace		Total	
	N	%	N	%	N	%
Cadre	18	100,0	00	0,0	18	100,0
Agent de maitrise	22	68,8	10	31,3	32	100,0
Agent d'exécution	22	73,3	08	26,7	30	100,0
Cadre supérieur	01	100,0	00	0,0	01	100,0
Total	63	77,8	18	22,2	81	100,0

Ce tableau montre que la quasi-totalité des salariés ont répondu par « efficace » avec un pourcentage de 77,8%, dont les cadres et les cadres supérieurs représentent le même pourcentage de 100%, suivie de celle des agents d'exécutions avec un pourcentage de 73,3%, et en dernier lieu on trouve les agents de maitrises avec un pourcentage de 68,8%

Cependant, 22,2% des salariés ont répondu par « non efficace », dont 31,3% pour les agents de maitrises, et 26,7% pour les agents d'exécutions.

On conclut que l'hygiène et la sécurité ont une importance considérable au rendement des salariés. Donc l'entreprise doit mettre en considération tout les moyens de prévention pour motiver les salariés, et afin d'avoir une augmentation de leurs production

Tableau N° 19 : La répartition des salariés selon la satisfaction au système de rémunération

Réponse CSP	Oui		Non		Total	
	N	%	N	%	N	%
Cadre	12	66,7	06	33,3	18	100,0
Agent de maîtrise	12	37,5	20	62,5	32	100,0
Agent d'exécution	11	36,7	19	63,3	30	100,0
Cadre supérieur	01	100,0	00	0,0	01	100,0
Total	36	44,4	45	55,6	81	100,0

D'après ce tableau on constate que, 55,6% des salariés ont répondu par « NON », parmi eux 63,3% pour les agents d'exécutions, suivi avec un taux 62,5% pour les agents de maîtrise, et 33,3% pour la catégorie des cadres.

Un pourcentage de 44,4% des salariés affirme que « OUI », on remarque un taux de 100% pour les cadres supérieurs, 66,7% pour les cadres, suivie de 37,5% pour les agents de maîtrises, et en dernier lieu on trouve la catégorie des agents d'exécution avec un pourcentage de 36,7%.

On note donc que les salariés ne sont pas satisfaits de système adopté, donc l'entreprise doit accorder des nouveaux systèmes de rémunération pour améliorer le rendement des salariés.

Tableau N°20 : La répartition des salariés selon le revenu mensuel

Revenu \ CSP	15000 DA		15000 A 18000		18000 A 20000		20000 A 25000		25000 ET Plus		Total N et %
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
Cadre	02	11,1	04	22,2	02	11,1	01	5,6	09	50,0	18 100,0
Agent de maîtrise	07	21,9	13	40,6	02	6,3	08	25,0	02	6,3	32 100,0
Agent exécutif	03	10,0	06	20,0	05	16,7	10	33,3	06	20,0	30 100,0
Cadre supérieur	00	0,0	00	0,0	00	0,0	00	0,0	01	100,0	01 100,0
Total	12	14,8	23	28,4	09	11,1	19	23,5	18	22,2	81 100,0

Selon les données de ce tableau on a constaté que 28,4% des salariés ont un revenu de 15000DA à 18000DA, dont 40,6% pour les agents de maîtrises, suivie de celle des cadres avec un taux de 22,2%, et 20,0% pour les agents d'exécution.

En deuxième lieu, on trouve un taux de 23,5% avec un revenu de 20000DA à 25000DA, dont 33,3% pour les agents d'exécution, 25,0% pour les maîtrises, après les cadres avec un pourcentage de 5,6%.

En troisième lieu, 22,2% pour la catégorie de 25000DA et plus, 100% pour les cadres supérieurs, suivie de celle des cadres avec un taux de 50,0%, ensuite les agents d'exécutions avec un pourcentage de 6,3%

En quatrième lieu, on remarque un taux de 14,8% pour la catégorie de 15000DA, dont les agents de maîtrises avec un pourcentage de 21,9%, après les

cadres avec un taux de 11,1%, suivie de celle des exécutions avec un pourcentage de 10,0%.

En dernier lieu, on observe un taux de 11,1% pour la catégorie de 18000DA à 20000DA, dont 16,7% pour les agents d'exécutions, et 11,1% pour les cadres, suivie par celle des agents de maîtrise avec un pourcentage de 6,3%.

On constate que la catégorie de 15000DA à 18000DA est la plus élevée par rapport à les autres catégories.

Tableau N° 21 : La répartition des salariés par rapport à leur satisfaction au salaire

Réponse CSP	Oui		Non		Total	
	N	%	N	%	N	%
Cadre	10	55,6	08	44,4	18	100,0
Agent de maîtrise	20	62,5	12	37,5	32	100,0
Agent d'exécution	14	46,7	16	53,3	30	100,0
Cadre supérieur	01	100,0	00	0,0	01	100,0
Total	45	55,6	36	44,4	81	100,0

On constate à travers le tableau ci-dessus que, 55,6% des salariés ont répondu par « Oui », dont 100% des cadres supérieurs, puis celle de agents de maîtrises qui représente un taux de 62,5%, ensuite la catégorie des cadres avec un pourcentage de 55,6%, et en dernier lieu la catégorie des agents d'exécution avec un pourcentage de 46,7%.

Par contre,44,4% de notre échantillon d'étude ont répondu par « Non », un pourcentage de 53,3% pour les agents d'exécutions, et suivie de celle des cadres avec un taux de 44,4%,ensuite on trouve les agents de maîtrises avec un pourcentage de 37,5% .

On conclut que la majorité des salariés affirment qu'ils sont satisfaites de leurs salaire puisqu'il couvre leurs dépenses essentiels soit personnel où familiale.

Donc l'entreprise doit prendre en considération le salaire de chaque travailleur pour récolter des bénéfices.

Tableau N°22 : La répartition des salariés par rapport à l'augmentation de leurs salaires

Réponses CSP	Oui		Non		Total	
	N	%	N	%	N	%
Cadre	16	88,9	02	11,1	18	100,0
Agent de maîtrise	26	81,3	06	18,8	32	100,0
Agent d'exécution	24	80,0	06	20,0	30	100,0
Cadre supérieur	01	100,0	00	0,0	01	100,0
Total	67	82,7	14	17,3	81	100,0

Notons selon les avis exprimés par les salariés dans le tableau, on remarque que la majorité des salariés ont répondu par « OUI » avec un pourcentage de 82,7%, un pourcentage de 100% représente les cadres supérieurs, suivie de celle des cadres avec un taux de 88,9%, après on trouve les agents de maîtrise avec un pourcentage de 81,1%, et en dernier lieu les agents d'exécution avec un pourcentage de 80%.

Cependant, on constate que 17,3% des salariés ont répondu par « NON », dont les agents d'exécution avec un pourcentage de 20%, et celle des agents de maîtrise avec un pourcentage 18,8%, et en dernier lieu on trouve les cadres avec un pourcentage de 11,1%.

Pour conclure, on peut dire que la majorité des salariés sont prêts de fournir beaucoup d'effort si l'entreprise prend en considération l'augmentation de salaire puisqu'il permet aux salariés de satisfaire leurs besoins.

Analyse N° 23: la rémunération des heures supplémentaire

À travers les réponses des salariés, on constate que la rémunération des heures supplémentaires a une importance sur la motivation des salariés.

D'après l'analyse on remarque que, la majorité des salariés considère que les heures supplémentaire parmi les moyens de motivation, et un bonus de plus pour leurs salaire afin de réaliser des besoins nécessaire.

Par contre, la minorité des salariés ne s'intéressent pas aux heures supplémentaires car ils sont satisfaits de leurs salaires.

Analyse N°24 : le terme de sécurité social

D'après l'analyse, on constate que la plupart des salariés affirment que le terme de sécurité social est un droit absolu et un devoir pour l'entreprise puisqu'elle assure leurs vies et l'avenir de leurs enfants.

Par contre, d'autres salariés pensent que le terme de sécurité social est moyen de motivation.

Analyse N°25 : le salaire de base

D'après l'analyse on remarque que le salaire de base est l'un des raisons de motivation et de satisfaction pour certains salariés.

Par contre, il y a des salariés qui ne possèdent pas le salaire de base comme moyen de satisfaction par rapport à leurs diplômes, le poste occupée, et l'effort fournit.

D'un autre côté, le salaire de base n'est pas une raison de motivation pour d'autres salariés.

Analyse N°26 : les indemnités et les primes

D'après l'analyse des résultats obtenue, on constate que les indemnités et les primes sont des suppléments de plus pour les salariés, et aussi un facteur de motivation pour d'autres salariés.

Par contre, certains salariés disent que les indemnités et les primes ne comptent pas trop pour eux, car ils ne sont pas des facteurs de motivation.

Analyse N°27 : à propos des avis exprimés

À propos des commentaires apportés sur les conditions de travail et la motivation.

D'après les avis exprimées par les salariés, on constate qu'ils sont satisfaits des conditions de travail fournies par l'entreprise.

On remarque aussi que les salariés souhaitent de changer le système de rémunération adoptée par l'entreprise, car la motivation d'un salarié passe d'abord par un salaire décent, puis les avantages sociaux, mais sans oublier le respect et la considération. De plus, pour que le salarié puisse se donner à fond dans son travail et fournir des efforts beaucoup plus rentables, il doit se sentir en sécurité vis-à-vis de son travail.

3. Les résultats d'étude

3.1. Interprétation des résultats de la première hypothèse :

A partir des questions posées dans notre questionnaire concernant la première hypothèse qui est la suivante « l'hygiène et sécurité est l'un des facteurs de la motivation des salariés » on a obtenu les résultats qui sont centré sur les modalités des réponses des salariés interrogés et donc on va essayer de les détailler comme suit :

L'hygiène et la sécurité sont parmi les occupations des responsables de l'entreprise des MOULINS DE LA SOUMMAM.

On constate d'après le tableau N°13, que la majorité des salariés ne utilisent pas les moyens de préventions par rapport à la nature de leurs travail, mais on observe que la catégorie des agents d'exécution utilisent des divers moyens de prévention avec un pourcentage de 86,7%, et parmi ces moyens on trouve (les tenues, les gants, les lunettes, les casques...etc.) afin d'exécuter leurs travail en toute sécurité.

Dans un autre côté, on trouve les salariés utilisent ces moyens avec un taux de 54,3%, ce pourcentage explique qu'il y a peu de négligence au côté des salariés de l'utilité d'utiliser les moyens de prévention.

Malgré l'entreprise ne soutient pas ses salariés par une formation sur les risques de travail, mais elle assure une information sur ces risques(les affichages, les réunions ...etc.). Les salariés exécutent leurs travail aise parce qu'ils sont informés sur les risques de travail d'une façon périodique. (Tableau N°16)

Les salariés montrent que les moyens de prévention ne sont pas un obstacle pour réaliser leur travail. Donc on peut dire que l'entreprise représente un sentiment de considération de ces salariés puisqu'elle pense à leurs sécurités avant de penser à ces gains. Chose qui ne fera qu'influer positivement leur motivation

A travers les réponses données par les salariés, on trouve que l'hygiène et la sécurité ont un rôle efficace au rendement des salariés avec un pourcentage de 77,8%, cela explique que l'entreprise doit prendre en considération tous les moyens de prévention pour ces salariés. (Tableau N°18)

On conclut que, on peut dire que notre première hypothèse est confirmée, « l'hygiène et la sécurité est l'un des facteurs de la motivation des salariés ».

3.2. L'interprétation des résultats de la deuxième hypothèse :

Après avoir les données ce rapportant à la deuxième hypothèse qui est « la rémunération est l'une des facteurs qui motivent les salariés ».

L'entreprise des moulins de la Soummam essaye toujours de fournir des moyens pour motiver ses salariés, maintenant les salariés sont motivés ou non, par ces moyens.

La présente étude a démontré l'existence d'une relation entre ces moyens et la motivation des salariés, en effet, la totalité des salariés trouvent que la rémunération influe sur leurs motivations avec un pourcentage de 82,79% (tableau N°09)

Pour ce fait, l'entreprise a fourni des moyens pour les motiver, en peut citer (l'hygiène et sécurité, le climat de travail, les horaires de travail, le salaire...)

D'après les avis exprimés par les salariés, ont affirment que le salaire est l'axe principale pour leurs motivation. (Tableau N°08)

Depuis les résultats obtenus, il est clair que les salariés sont satisfaits de leurs salaires avec un pourcentage 55,6%, donc chaque augmentation de salaire rend les salariés plus stables et plus productifs. (Tableau N°21)

En effet, selon le pyramide de besoins de maslow, le premier niveau des besoins se sont les besoins physiologique. C'est-à-dire la satisfaction de ces besoins dépend de salaire obtenue.

On conclut que, on peut dire que notre deuxième hypothèse es confirmer « la rémunération est l'une des facteurs qui motivent les salariés ».

Conclusion :

D'après notre thème étudié, nous avons pu envisager, outre l'importance des conditions de travail et leurs impacts sur la motivation des salariés, ainsi que les actions de préventions à mettre en place pour la sécurité de ces derniers et les moyens qui les motivent réellement.

En peut dire que les bonnes conditions de travail influe positivement sur le rendement des salariés, elles sont en premier lieu considérés comme une source de respect le travail pour eux, donc l'entreprise doit fournir des bonnes moyennes basés sur les besoins des salariés, et d'appliquer une politique bien définie pour justifier cette dernière.

Pour mener à bien notre étude, nous sommes penchés sur une question général et deux hypothèses principales en supposant, en premier temps que l'hygiène et la sécurité est l'un des facteurs de motivation des salariés, et en deuxième temps la rémunération est l'un des facteurs qui motive les salariés.

L'enquête que nous avons fait nous a permis de confirmer les deux hypothèses qui considère la rémunération, l'hygiène et la sécurité, comme des facteurs de motivation pour les salariés et au second plan comme étant une garantie qui leur permettrait d'être bien au travail malgré ce n'est pas d'une façon absolu, Par rapport au moyens de prévention utilisées, mais ils aident les salariés à se prémunir contre les risques d'accidents.

On peut considérer le salaire comme un facteur de motivation lorsqu'il est perçu comme une récompense. En d'autre mots, ce n'est pas le salaire à proprement parler qui le facteur de motivation, mais plutôt ce qu'il représente à savoir la reconnaissance du travail bien fait. Une entreprise ne doit pas faire reposer toute sa politique de motivation sur la rémunération. Elle doit investir dans les autres sources de motivation.

La liste bibliographique :

Liste des ouvrages :

- 1) ANGERS Maurice, **Initiation pratique à la méthodologie des sciences humaines**, édition Casbah, Alger, 1997
- 2) CITEAU Jean Pierre, **gestion des ressources humaines, pratique générale et cas pratique**, 4^{ème} édition, Dalloz, Paris (Armand Colin), 1994
- 3) COHEN.A, **Toute la fonction ressource humaine**, Edition DUNOD, paris, 2006
- 4) DESHOMME Oriol, **LA MOTIVATION “élément fondamental a la réussite financière de l’entreprise**, Edition universitaires européennes, 2011
- 5) ELINE Nicolas, **Gestion des ressources humaines**, DUNOD, Paris, 2014
- 6) FENOUILLET Fabian, **La motivation**, DUNOD, Paris, 2003
- 7) FRANCES Robert, **Motivation efficience au travail**, Pierre MARGADA, AMAZON France, 1995
- 8) GRAWITZ Madeleine, **lexique des sciences sociales**
- 9) GRAWITZ Madeleine, **Méthode des sciences sociales**, 8^{ème} édition, Dalloz, Paris, 2000.
- 10) LAUBET (D.B) jean louis, **Initiation aux méthodes de recherche en sciences sociales**, L’harmattan, Paris, 2000
- 11) LETHIELLEUX Laetitia, **L’essentiel de la gestion des ressources humaines**, GUALINO édition (extenso édition), 5^e édition, Paris, 2011
- 12) LEVYLE Boyer Claude, **La motivation dans les entreprises, modèles et stratégie**, 2^{ème} édition des organisations, PARIS, 2003

- 13) LEVY-LEBOYER Claude, La motivation au travail, modèle et stratégies, 3^{ème} édition, Edition d'organisation, paris, 2006
- 14) LOUCHE Claude, introduction à la psychologie du travail et des organisations, ARMAND, colin, Paris, 2007
- 15) MINEYEM H-G, De l'ingénierie d'affaire en management de projet, Edition d'organisation EYROLLES, Paris,- 2007
- 16) MUR.J-M, L'émergence des risques au travail, INR5, Paris, 2008
- 17) PERETTI.J.M, gestion des ressources humaines, 15^{ème} édition, Paris
- 18) PINTO et GRAWITZ, Cité par Mandwala, Vers la théorie et pratique de la révolution et correspondance administrative, TFC et SPA, FSSA. UNILU, 1986
- 19) PLANE Jean-Michel Théories des organisations, DUNOD, Paris
- 20) PLANE Jean-Michel, Management des organisations, Théories, Concepts, Cas, DUNOD, PARIS, 2003
- 21) ROUSSEL Patrice, Rémunération, motivation et satisfaction au travail, ECONOMICA, PARIS, 1996
- 22) ROUSTANG(GUY), le travail autrement, édition bordas, 1982
- 23) STERN P et SCHOETTL J-M, La boîte a outil du consultant, édition DUNOD, paris, 2008

Liste des dictionnaires :

- 1) CLAUDE-Jean-G, dictionnaire thématique des sciences économiques sociales, Edition DUNOD, Paris, 1995
- 2) GRAND dictionnaire de la psychologie, Edition Larousse-bordas, Paris, 1999
- 3) JEAN-CLAUDE Géhanne, Dictionnaire de sciences économiques et sociales, DUNOD, Paris, 1995
- 4) RAYNAL .F et RIEUNER. A. Dictionnaire des concepts pédagogique. ESF, paris, 1997



UNIVERSITE ABDERRAHMANE MIRA DE BEJAIA
FACULTE DES SCIENCES HUMAINES ET SOCIALES
DEPARTEMENT DES SCIENCES SOCIALES

QUESTIONNAIRE

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

Option : sociologie de travail et ressources humaines

Thème

**L'impact des conditions de travail sur la motivation
des salariés**

**Etude pratique : LES MOULINS DE LA SOUMMAM (ERIAD-
SETIF/SPA) DE SIDI-AICHE BEJAIA**

Présenté par :

M^{lle} ACHOURI SADDIKA

M^{eur} AGUENIS M^D KHOUDIR

Encadré par :

M^{eur} LABOUDI FATIH

**Année universitaire
2016/2017**

Le questionnaire :

I. Les données personnelles

1) Le sexe :

A. Masculin. B. Féminin

2) L'âge :

[20 – 30[ans [30 – 40[ans [40 – 50[ans [50 – 60[ans plus de 60ans

3) Situation familiale :

A. Célibataire Marié Veuf (Ve) D. Divorcé

4) Niveau d'instruction :

A. Moyen B. Primaire C. Secondaire D. Universitaire

5) Statut professionnel :

A. Cadre B. Agent de maîtrise C. Agent d'exécution D. Cadre supérieur

6) Ancienneté professionnelle :

A. Moins d'une année. B. De 1 à 5 ans C. De 5 à 10 ans D. De 11 et plus

II. Les conditions du travail et la motivation :

7) Comment trouvez-vous les conditions du travail au sein de votre entreprise ?

A. Favorables B. Défavorables

8) Pensez-vous que l'entreprise offre-t-elle les conditions nécessaires pour accomplir vos tâches ?

A. Oui. B. Non

9) Souhaitez-vous améliorer les conditions de travail ?

A. Oui. B. Non

10. Quels sont les éléments de la motivation ?

Le salaire. Les horaires de travail L'hygiène et sécurité. Climat de travail

Autres.....
.....

11. Est-ce que la rémunération influe sur votre motivation ?

A. Oui B. Non

Argumentez dans les deux cas.....

12. Pensez-vous que la rémunération est le facteur capital pour motiver les salariés ?

A. Oui. B. Non

13. Le service d'hygiène et sécurité est-il à votre disposition ?

A. Oui. B. Non

14) Existe-t-il une commission d'hygiène et sécurité au sein de votre entreprise ?

A. Oui. B. Non

III. L'hygiène et sécurité face à la motivation :

15) votre travail exige-t-il des moyens de prévention ?

A. Oui B. Non

16) quels sont ces moyens ?

A. Gant B. Casque C. Tenue D. lunette E. Protège d'Oriel

17) est ce que vous utilisez ces moyens de prévention ?

A. Oui B. Non

18) Est-ce que les responsables vous obligent à utiliser ces moyens ?

A. Oui B. Non

19) Est-ce-que ces moyens de prévention vous met alaise durant la réalisation de vos taches ?

.....

20) Lorsque vous mettez ces moyens comment vous senti :

A. Gêné B. manque de concentration C. motivé

21) Pensez-vous que ces moyens vont diminués vos efforts fournis ?

.....

22) travaillez-vous dans les équipes de :

A. La nuit B. La journée C. Les deux par l'inverse

23) êtes-vous informés sur les risques de travail ?

A. Oui B. Non

Si c'est oui ; comment :

A. Par affichage B. Par réunion C. Par contrôle

24) si vous connaissez ces instructions est-ce-que les accidents de travail seront diminués ?

A. Oui. B. Non

25) êtes-vous exposé a des risques dans votre travail ?

A. Oui. B. Non

Si oui ; les quels ?
.....

26) Quel est le rôle d'hygiène et sécurité à l'amélioration de rendement ?

A. Efficace. B. Non efficace

27) les politiques de prévention au sein de votre entreprise répondent-elles à vos besoins ?

A. Oui. B. Non

IV. La rémunération et la motivation :

28) Etes-vous satisfait du système de rémunération adopté par l'entreprise ?

A. Oui. B. Non

29) quel est en moyen, votre revenu mensuel net ?

A. 15000 Da B. De 15000 Da à 18000 Da C. De 18000 Da à 2000.
D. De 20000 à 25000 Da E. De 25000 et plus

30) Êtes vous satisfait de votre salaire ?

A. Oui. B. Non

Si non ; pourquoi ?
.....

31) Si vous bénéficiez d'une augmentation vis-à-vis de votre salaire vous êtes prêt de fournir beaucoup d'efforts ?

A. Oui. B. Non

Justifiez dans les deux cas
.....

32) Est-ce-que la rémunération des heures supplémentaires vous motivent dans votre travail ?

.....

33) les termes de la sécurité sociale peuvent-ils considérés comme un moyen de motivation ?

.....

34) selon vous le salaire de base est l'un des raisons de motivation dans votre travail ?

.....

35) Est-ce-que les indemnités et les primes sont des facteurs qui vous motivent ?

.....

36) souhaitez-vous apporter un commentaire ou faire une observation sur les conditions de travail et la motivation dans votre milieu de travail ?

.....

.....

.....

.....

Figure N° 3 : Organigramme générale de la filiale les Moulins de la Soummam

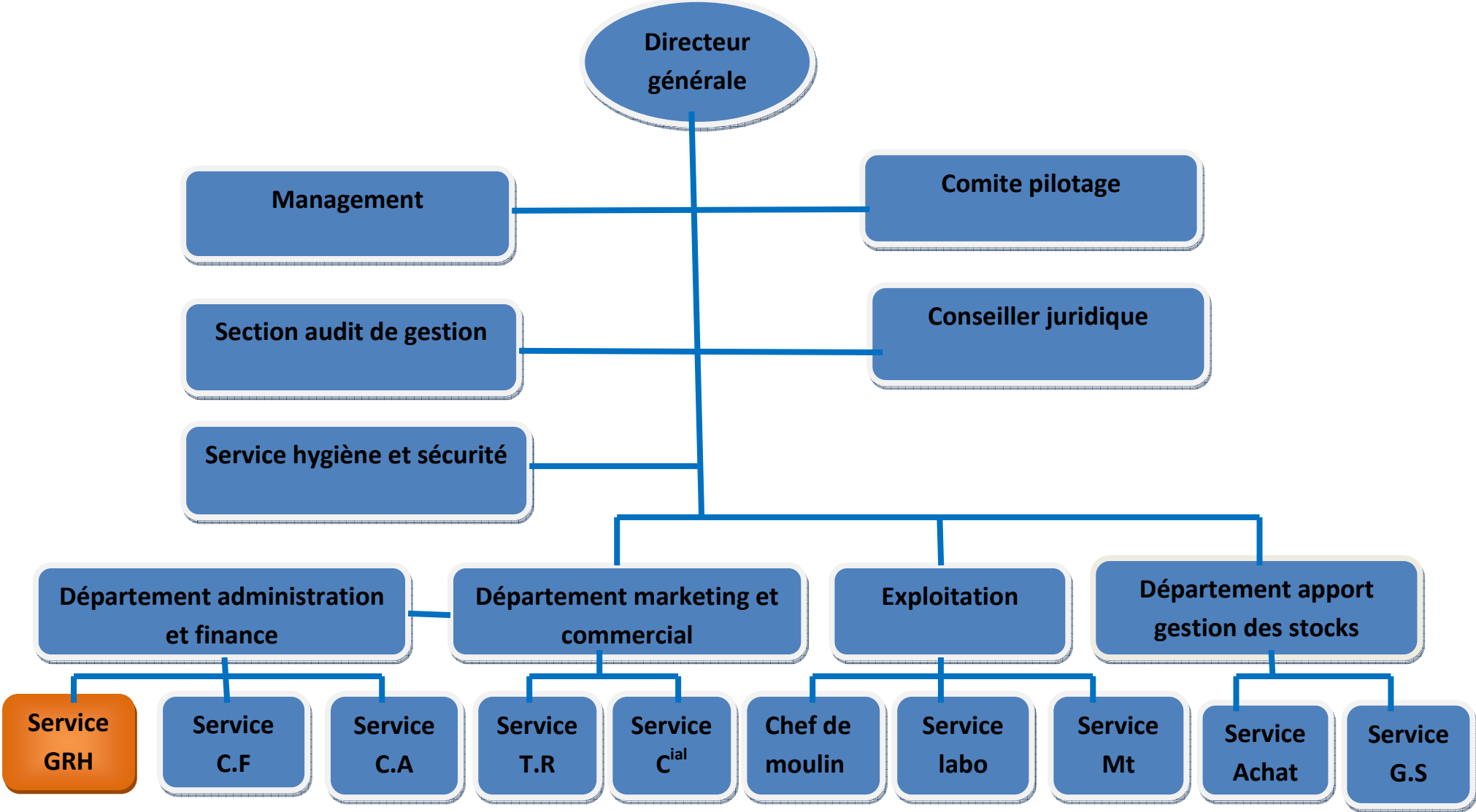


Figure 4 : Organisation de la fonction des ressources humaines au niveau de la Filiale Les Moulins de la Soummam / Spa

