



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

## *Thème*

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

Cas pratique : SARL Ramdy, akbou Bejaïa

### **MEMOIRE DE FIN DE CYCLE**

En vue de l'obtention de diplôme de master en psychologie

Option : psychologie du travail et des organisations et GRH

**Présenté par :**

MAZOUZI Fatma

**Encadré par :**

SACI. FADHILA

**Année universitaire**

**2018-2019**

## **REMERCIEMENTS**

NOUS REMERCIONS LE DIEU DE NOUS AVOIR DONNÉ DU COURAGE ET DE  
LA DÉTERMINATION

POUR MENER À TERME CE TRAVAIL.

NOUS TENONS À EXPRIMER NOS SINCÈRES REMERCIEMENTS À NOTRE  
PROMOTRICE

**MADAME : SACI** POUR L'ENCADREMENT DE CE TRAVAIL, SA  
DISPONIBILITÉ,

SES CONSEILS ET SURTOUT SES CRITIQUES QUI NOUS ONT PERMIS  
D'AVANCER DANS NOS  
RECHERCHES.

ON TIENT À REMERCIER TOUT PARTICULIÈREMENT NOS TRÈS CHERS  
PARENTS POUR LEUR  
SOUTIEN ET LEURS ENCOURAGEMENTS.

ON TIENT À REMERCIER PLUS PARTICULIÈREMENT NOTRE  
PROMOTRICE À L'ENTREPRISE

**RAMDY D'AKBOU : TIZIT ET SURTOUT LE DRH MR : AKCHIH SMAIL**  
POUR LEUR CONSEILS, POUR LE TEMPS

QU'IL NOUS A CONSACRÉ, POUR CES DIFFÉRENTES RÉUNIONS QUI NOUS  
ONT AIDÉS À  
COMPRENDRE NOTRE TRAVAIL.

UN GRAND REMERCIEMENT À TOUS LES SALARIÉS DE RAMDY D'AKBOU  
, POUR LEUR

ACCUEIL ET DE NOUS AVOIR DÉVOILÉ LES RAISONS DU PLAISIR QU'ILS  
TROUVAIENT DANS LEUR  
TRAVAIL ET LES RAISONS DE LEUR SOUFFRANCE ET DE LEURS  
INQUIÉTUDES.

NOUS TENONS À REMERCIER L'ENSEMBLE DES ENSEIGNANTS DE LA  
FORMATION « PSYCHOLOGIE DU TRAVAIL ET DES ORGANISATIONS ET  
G. RESSOURCES HUMAINES » QUI NE NOUS ONT JAMAIS ÉPARGNÉ  
D'EFFORT POUR NOUS FORMER.

# DÉDICACES

*JE DÉDIE CE TRAVAIL À MES CHERS PARENTS EN LEUR DEMANDANT*

*DE*

*L'ACCEPTER COMME LE FRUIT INCONTESTÉ DE LEUR LOUABLE EFFORT*

*QUI M'À SOUTENU.*

*JE LE DÉDIE DE MÊME :*

*\_ À MES SOEURS : NOURA, TAYAKOUT, DIDA*

*\_ À MES FRÈRES : FARID, KOUKOU, YOUNES*

*- À MES DEUXIÈMES PARENTS : GHANIA, MOUHAND*

*- ET SURTOUT LA PETITE MANISSA*

*- À LA PERSONNE LA PLUS CHER DANS MA VIE : AIMAD*

*- À MA PROMOTION, D'ÉTUDES PSYCHOLOGIE DU TRAVAIL ET DES*

*ORGANISATIONS ET GRH 2019, QUI A PRIS PART TRÈS*

*AIMABLEMENT À CONCRÉTISER CE TRAVAIL, JE LE LUI DÉDIE.*

*ET ENFIN À TOUS MES AMIS(ES) EN PARTICULIER : ET HAYAT*

*.KENZA, SAMIA,*

## Liste des tableaux

| <b>N°</b> | <b>Tableaux</b>  | <b>Pages</b> |
|-----------|--|--------------|
| <b>01</b> | <b>répartition de l'échantillon selon genre</b>  | <b>74</b>    |
| <b>02</b> | <b>répartition de l'échantillon selon l'âge</b>  | <b>76</b>    |
| <b>03</b> | <b>répartition de l'échantillon selon statu professionnelle</b>                                    | <b>76</b>    |
| <b>04</b> | <b>Présentation des résultats relatifs au l'hygiène et sécurité sure la motivation des salarié</b> | <b>81</b>    |
| <b>05</b> | <b>résultat de t test pour la premier hypthotes</b>  | <b>83</b>    |
| <b>06</b> | <b>Présentation des résultats relatifs à la rémunération sure la motivation des salaries</b>       | <b>84</b>    |
| <b>07</b> | <b>résultat de t test pour la deuxième hypthotes</b>   | <b>87</b>    |
| <b>08</b> | <b>présentation des résultats relatifs a la motivation des salaries</b>                            | <b>88</b>    |

**Liste des figures :**

| <b>N°</b> | <b>Figure</b>                                     | <b>Page</b> |
|-----------|---|-------------|
| <b>01</b> | Histogramme qui représente le genre               | <b>75</b>   |
| <b>02</b> | Histogramme qui représente l'âge                  | <b>76</b>   |
| <b>03</b> | Histogramme qui représente le statu professionnel | <b>77</b>   |

# SOMMAIRE

## Sommaire

**La liste des tableaux**

**Les figures**

**Introduction**

### **Chapitre 1 : le cadre méthodologique de la problématique**

|      |                                     |      |
|------|-------------------------------------|------|
| 1.1. | La problématique .....              | P 5  |
| 1.2. | Les hypothèses .....                | P 9  |
| 1.3. | Les raisons de choix de thème ..... | P 10 |
| 1.4. | Les objectifs de la recherche.....  | P 10 |
| 1.5. | Définition des concepts .....       | P 11 |
| 1.6. | Les obstacles rencontrés .....      | P 14 |
|      | • <b>Résumé de chapitre</b>         |      |

### **Partie théorique de la recherche**

#### **Chapitre 2 : Les conditions de travail**

|      |   |      |
|------|---|------|
|      | • <b>Préambule</b>  |      |
| 2.1. | Historique des conditions de travail .....                        | P 17 |
| 2.2. | Définition des conditions de travail .....                        | P 18 |
| 2.3. | Les théories classiques relatives aux conditions de travail ..... | P 19 |
| 2.4. | Les facteurs des conditions de travail .....                      | P 21 |
| 2.5. | Les différentes déviations des conditions de travail.....         | P 24 |
| 2.6. | Les acteurs de l'amélioration des conditions de travail .....     | P 26 |

|  |      |
|--|------|
| 2.7. Les forme d'aménagement des conditions de travail ..... | P 29 |
| 2.8. Les quatre champs des conditions de travail.....        | P 32 |
| 2.9. Le climat social.....                                   | P 33 |
| 2.10. la prévention.....                                     | P 34 |
| • <b>Résumé de chapitre</b>                                  |      |

### **Chapitre3 : La motivation au travail**

|   |      |
|---|------|
| • <b>Préambule</b>                            |      |
| 3.1. Histoire du concept de motivation .....  | P 43 |
| 3.2. Définition de la motivation .....        | P 44 |
| 3.3. Les facteurs de motivation .....         | P 45 |
| 3.4. Les théories sur la motivation.....      | P 50 |
| 3.5. Les type de motivation .....             | P 57 |
| 3.6. Les caractéristiques de motivation ..... | P 58 |
| 3.7. Les typologies de motivation.....        | P 59 |
| 3.8. Les raisons de motivation .....          | P 60 |
| 3.9. Les techniques de motivation .....       | P 60 |
| 3.10. Motivation au travail .....             | P 62 |
| • <b>Résumé de chapitre</b>                   |      |

## **Partie pratique de la recherche**

### **Chapitre 4 : cadre méthodologique de la recherche**



- **Préambule**
- 4.1. Présentation de l'entreprise « ramdy ..... P 67
- 4.2. La pré-enquête ..... P 70
- 4.3. La méthode de recherche utilisée ..... P 71
- 4.4. La technique de recherche utilisée..... P 71
- 4.5. L'échantillon d'étude ..... P 72
- 4.6. Collecte et analyse des données ..... P 72
- 4.7. Présentation des caractéristiques personnelles des enquêtées ..... P 73

**Résumé de chapitre**

**Chapitre 5 : analyse et interprétation des résultats de la recherche**

- **Préambule**
- 5.1. Analyse et interprétation des résultats de l'étude ..... P81
- 5.2. Discussion générale des hypothèses ..... p89

**Conclusion**

**La liste bibliographique**

**Les annexes**

*introduction*

## Introduction

---

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

Dans tous les pays, qu'ils soient en voie de développement ou développée, les entreprises ont les responsabilités quant aux conditions de travail de leurs salariés. Elles ont l'obligation de procurer à leurs salariés des conditions de travail décentes et propices pour le bien-être des salariés, ainsi qu'une meilleure Productivité qui bénéficiera au final à l'entreprise.

Les conditions de travail désignent d'une manière générale, l'environnement dans lequel les salariés vivent sur leur lieu de travail, elles comprennent la pénibilité et les risques du travail effectué ainsi que l'environnement de travail.

Le courant de l'organisation scientifique du travail mené par TAYLOR et FORD a mis l'accent sur l'amélioration des conditions de travail, mais ses applications ont échoué car elles ont marqué un taux élevé d'absentéisme et de conflits sociaux, ce qui a permis au courant de l'école des relations humaines à s'émerger.

« A partir des années trente, la vision de l'homme au travail change de perspective, Le mouvement des relations humaines apparait en contestation de l'approche classique des organisations et s'intéresse aux aspects psychosociologiques, à la vie des groupes humains ainsi qu'à la dimension relationnelle au sein de l'organisation » ( **PLANE Jean-Michel. DUNOD 2003P 06**).

Pour expliquer la correspondance des conditions de travail avec la motivation des salariés, nous avons choisi ce thème relatif aux conditions de travail et leur impact sur la motivation des salariés.

Et c'est à travers ce travail de recherche qu'on pourra apporter des réponses à nos questions.

## Introduction

---

Nous avons organisé notre travail de recherche autour de Cinq chapitres:

- Le premier chapitre mettra l'accent principal sur la présentation de notre thème de recherche ou nous fixerons les raisons qui nous ont poussés à choisir ce thème et aussi les objectifs que l'on veut toucher à travers cette étude.

Nous Présenterons également la problématique et les hypothèses de notre travail de recherche.

Ce chapitre contiendra également une partie consacrée à définir les concepts clés qui seront souvent utilisés dans notre travail de recherche

- Le second chapitre : qui est extrêmement théorique nous permettra de citer quelques courants fondamentaux relatifs aux conditions de travail et aussi les différentes composantes des conditions de travail.
- Le troisième chapitre : parlera des différentes théories de la motivation et aussi les facteurs fondamentaux réalisant la motivation de travail.
- Le quatrième chapitre : sera réservé pour la partie pratique ou nous allons présenter l'organisme d'accueil, son historique et ses différentes structures.
- Le cinquième chapitre : parlera de l'Analyse et Interprétation des résultats de la recherche.

Et pour finir, nous allons présenter notre conclusion, la liste bibliographique et les annexes.

*la partie théorique*

# **chapitre 1 : le cadre méthodologique de la problématique**

**1.1.** La problématique

**1.2.** Les hypothèses

**1.3.** Les raisons de choix de thème

**1.4.** Les objectifs de la recherche

**1.5.** Définition des concepts clés

**1.6.** Les obstacles rencontrés

- Résumé de chapitre

## 1. La Problématique :

On considère le travail comme une chose nécessaire dans notre vie pour assurer notre survie et notre confort sur le plan matériel et Intellectuel, on parlant du travail, il n'est pas vu de la même manière Par tout le monde, il ya ceux qui le considèrent comme seule moyen De gagner de l'argent et d'autre qui le considèrent comme un moyen Indispensable a leur développement personnel et qui éprouve une Grande satisfaction a travail.

« Adam Smith, avec son ouvrage sur la richesse des notion, Placera le développement des richesses au centre des projets de la Société et le travail humain comme son moteur essentiel, le travail Facteur de création de valeur passé au premier plan de l'économie Politique » (Iouche Claude, 2007).

Vue l'augmentation de la valeur du travail dans notre situation Récente beaucoup de chercheurs ont étudié l'homme a sont travail sur Le plan social, psychologique, organisationnel et environnemental et Ils sont contribue à améliorer les conditions du travail de façonne a Minimiser les effets nuisibles et assurer le bien être des salaries lors De l'exercice du travail.

Pour qu'ils donnent plus de rendement et c'est ca l'intérêt de l'entrepris Dans le monde entier, cette dernier quelle qu'elle soit, son objectif principale est d'atteindre une bonne performance, Quelque soit le degré d'intelligence, d'aptitude, ou de dextérité d'une personne, sa compétence ne suffit pas à lui permettre d'atteindre une forte productivité, Pour y parvenir la personne doit également être motivée.

L'entreprise ou l'organisation en générale est un environnement très important chez les individus qui y travaillent, en exerçant des efforts mentaux physique, et aussi en pratiquant leurs compétences sur le terrain, donc l'entreprise doit fournir tous les moyens possibles, de bonnes conditions de travail pour garder ses travailleurs et pour bénéficier parfaitement de son capital humain.

Y'a des entreprises qui essaient de fournir des conditions de travail plus favorables à leurs travailleurs qui priment beaucoup sur le rendement du travail, les gestionnaires aujourd'hui comptent sur la dimension humaine de son unité de direction, la recherche de gains de productivité est le moteur d'activité économique de toute institution.

Le courant humaniste prend en considération le côté psychologique.

« L'apport essentiel de l'école des relations humaines est d'avoir démontré l'effet du groupe et de ces relations interpersonnelles sur le comportement des ouvriers et leur productivité au travail » (Louche Claude, 2007).

Cette approche développée par Elton Mayo a pour but d'analyser le degré de l'influence des conditions du travail sur la motivation des ouvriers.

Toute organisation à intérêt a motivé ses ouvriers en leur favorisant de bonnes conditions de travail et un bon climat social ce qui leur permettra de réaliser un bon rendement, plusieurs disciplines ont mis le point sur le thème des conditions de travail vu son importance et son rôle indispensable dans les entreprises.

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

Pour expliquer la correspondance des conditions de travail avec la motivation des salariés, nous avons choisi ce thème relatif aux conditions de travail et leur impact sur la motivation des salariés.

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, à 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.

On trouve les chercheurs et les managers qui ont développé la Notion de motivation au travail, a mesurer de mieux essayaient de Mieux comprendre le fonctionnement des organisations et des Entrepris.

Le concept de motivation devient pour la première foi L'objet de Recherche, dans les travaux des psychologues Tolman en 1932 et Lewin en 1936, Dans un contexte économique, « Les compétences et la motivation du personnel, deviennent des éléments décisifs de la survie des entreprises » (LEVY-LEBOYER Claude, 2003, p14).

« La motivation est appréhendée sous un angle processuel suivant le quel chaque individu cherche à comprendre et à analyser l'environnement dans le quel il évolue » (PLANE Jean-Michel2003, p83).

La motivation pour une entreprise constitue ce que « l'eau apporte au moulin », Un salarié motivé est un salarié qui désire réellement accomplir son travail de la meilleure façon possible et qui le démontre par ses efforts.

Les salariés agissent toujours en fonction d'un objectif à atteindre ou d'une récompense à retirer, ainsi on pourrait dire qu'ils sont toujours motivés c'est-à-dire leur comportement est orienté vers un but.

LEWIN est l'un des premiers à s'intéresser à la motivation des salariés au travail en 1960, 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, la motivation semble à être aujourd'hui l'un des facteurs de compétitivité essentielle capable de répondre aux besoins des dirigeants, Des salaires motiver représente une réussite pour une organisation ,motiver.

les salaires doit être l'un des objectifs principale et majeur de la gestion des ressources humaines ,et du fait que la motivation est un phénomène très complexe ce qui nous a pousser a s'intéresser au théories de la motivation dans

le but d'identifier les appuis que dispose la direction des ressources humaines pour développer et améliorer la motivation des salariés .

L'amélioration des conditions de travail a toujours constitué une préoccupation pour toutes les organisations.

Une organisation a intérêt à motiver ses salariés en leurs favorisant de bonnes conditions, et un bon climat social ce qui leur permettra de réaliser un bon rendement, et une meilleure productivité.

Dans un contexte économique l'entreprise algérienne est en voie de développement elle est appelée à améliorer ses conditions de travail, pour s'insérer dans la mondialisation et avoir sa place au milieu des grandes entreprises mondiales, de ce fait le facteur humain est indispensable dans les organisations, il est la condition primordiale de tout progrès.

Alors une entreprise doit considérer le facteur humain comme étant un investissement positif et non pas un coût.

En général, il ya certains fondateurs qui concédèrent les conditions du travail comme un ensemble de paramètres qui influent sur la satisfaction trouvée quotidiennement à cette activité comme sur les formes et degré de fatigue aux répercussions diverses.

Il y'a plusieurs théories dans ce domaine, 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» ( **ROUSSEL Patrice, 1996, p 34**) Dans cet ordre d'idées notre recherche vise a comprendre et Décrire l'utilité des conditions des conditions de travail sur la Motivation Des salariés au sein de l'entrepris ramdy ou on tentera de Répondre aux questions suivants:

- Quel est l'impact des conditions de travail sur la motivation des salariés au sien de l'entrepris ?

- Quelle est l'impact des éléments hygiènes et de sécurité sur la motivation des salariés de ramdy ?
- Qu'est l'impact de la rémunération sur la motivation des salariés ?

## 2. Les hypothèses :

Plusieurs définitions ont proposées autour du concept hypothèse a ce titre nous citons quelques auteurs qui ont défini ce concept.

- Selon le professeur MULUMBATI, « la grande interrogation que le Chercheur se pose et à laquelle il s'engage de répondre par un certain nombre D'investigation» (mémoire online ressources humaines)
- Selon le professeur MALEMBA NSAKILA, il explique l'hypothèse de la Manière suivante : « Pour que l'observation de la nature soit rentable, il convient que le chercheur Pose des questions adéquates.

Ces questions appellent une réponse supposée c'est-à-dire provisoire dont la recherche vérifiée le bien fondé, Cette réponse Est bien l'hypothèse » (Mémoire online ressources humaine)

Pour répondre aux questions posées dans la problématique nous avons Entamé Deux hypothèses :

- L'hygiène et la sécurité est l'un des facteurs de la motivation des salariés au sien de l'entrepris ramdy
- La rémunération est l'un des facteurs qui motivent les salarié

### **3. Les raisons de choix du thème :**

- Découvrir ce que les bonnes conditions de travail peuvent fournir dans une entreprise ;
- Élargir et améliorer nos connaissances dans le domaine des ressources humaines et spécialement sur le sujet des conditions de travail et à la motivation des salariés ;
- Connaitre le degré d'importance accordé aux conditions de travail par l'entrepris ;
- découvrir l'opinion des travailleurs vis-à-vis les conditions de travail dans leur entreprise ;
- Acquérir des connaissances sur le milieu de travail ce qui nous aidera en tant que futur travailleurs de s'y adapter.

### **4. 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 condition de travail et leurs impact sur la motivation des salariés :il convient donc d'établir les objectifs de notre recherche :

- Élargir et améliorer nos connaissances sur le domaine des ressources humaines et spécialement sur les conditions de travail ;
- déceler les éléments de la rémunération qui influencent le plus sur la motivation des salariés ;
- Cette recherche a pour objectif principale de détecter et de déterminer les facteurs qui poussent la volonté des individus à effectuer un travail précise avec réussite e satisfaction a leur entreprise ;
- Essayer de correspondre l'amélioration des conditions de travail avec la motivation des salariés et l'efficacité productive.

## 5. Définition des concepts :

- **condition de travail** : les conditions de travail se définissent comme l'ensemble des facteurs déterminants la conduite des travailleurs, elle intègre des éléments immédiats comme les contraintes de travail, les éléments contextuels (moyens de locomotion pour gagner le lieu de travail) et les caractéristiques de salarié

(Louch P,147).

- **condition de travail** : Les conditions de travail sont tout ce qui entre dans le cadre du travail d'une personne, que ce soit son amplitude horaire, l'ergonomie de son lieu de travail, l'ambiance générale ou les avantages sociaux.

**Exemple** : Ses conditions de travail sont idéales grâce à un aménagement de son temps de travail. (internaute- 2018).

- **condition de travail** : les conditions de travail peuvent être définies comme un ensemble d'éléments qui influencent sur la productivité de l'entreprise et de la bien-être des ouvriers
- **La motivation** : La motivation est l'ensemble des facteurs déterminant l'action et le comportement d'un individu pour atteindre un objectif ou réaliser une activité.

C'est la combinaison de l'ensemble des raisons conscientes ou non, collectives et individuelles, qui incitent l'individu à agir au sein d'une équipe. C'est l'un des enjeux de la fonction managériale. (Dictionnaire, 2008 /2018).

- **La motivation** : Selon le dictionnaire Larousse de psychologie, le terme "motivation" renvoie aux "processus physiologiques et psychologiques responsables du déclenchement, de l'entretien et de la cessation d'un comportement ainsi que de la valeur appétitive ou aversive conférée aux éléments du milieu sur lesquels s'exerce ce comportement" (Bloch, 1997 P 790).

- **La motivation :** « Le concept de motivation représente le construit hypothétique utilisé afin de décrire les forces internes et/ou externes produisant le déclenchement, la direction, l'intensité et la persistance du comportement. » (Valle rand 1993, p18) .
- **La motivation :** la motivation au travail peut se définir comme étant un processus qui active, oriente, dynamise et maintient le comportement des individus vers la réalisation d'objectif attendus
- **Le rendement :** Le rendement correspond au retour financier ou retour sur investissement obtenu par rapport à l'investissement précédemment effectué et s'exprime en pourcentage. Il permet d'évaluer la performance d'un investissement, Il existe différents rendements qui sont :
  - le rendement des actions qui est aléatoire et est connu après l'investissement,
  - le rendement des obligations qui dépend de la fluctuation des cours, (dictionnaire politique 1986) .
- **Le rendement :** produit effectif d'un travail, valeur de la production apportée à la quantité de facteur de production utilisée (Dictionnaire ,2012).
- **Le salaire :** Le salaire est une forme de paiement périodique, versé par un employeur à un employé salarié, celui-ci étant généralement encadré par un contrat de travail ( LE PETIT ROBERT p445).
- **Le salaire :** selon provest définit aussi le salaire : «est la contrepartie et la rémunération du facteur travail, il est fonction de degré et du type de qualification, peut différer selon secteurs professionnels, selon les région ou selon le sexe ».

- **La rémunération** : la rémunération consiste à payer une personne physique ou morale en contre partie d'un travail effectué d'un service rendu (<https://www.etudiant.fr>) consulté le 21 /04/2019 à 00:50H).
- **La prévention** : ensemble de mesures destinées à éviter un événement qu'on peut prévoir et dont on pense qu'il entraînerait un dommage pour l'individu ou la collectivité ((<https://www.etudiant.fr>) consulté le 21 /04/2019 à 00:58H).

## 6. les obstacles rencontrés :

Chaque recherche scientifique est susceptible d'être confrontée à des problèmes d'ordre différents, tant sur le plan théorique (comme l'absence d'ouvrages et la perspective de recherche), que sur le plan de terrain qui constitue-lui-même une contrainte surtout pour le chercheur débutant, on peut résumer les obstacles rencontrés comme suite :

- La difficulté de la récupération des questionnaires de notre de recherche, puisque on refait la distribution pour une deuxième fois ;
- La difficulté de trouver un terrain à notre étude, car la psychologie n'est pas connue par tout le monde ;
- L'absence d'encadrement au débute de notre recherche ;
- L'absence des conditions de vie dans les résidences universitaires ;
- Le niveau d'instruction de certains enquêtés est faible, ce qui nous a forcés à expliquer notre questionnaire en kabyle pour qu'ils rependent à nos questions ;
- Vue la nouveauté du sujet nous avons constatés qu'il y'a un manque d'ouvrage spécialisés dans le domaine, ainsi que dans les études antérieures ;
- L'hésitation de certains employés à répondre â certaines de nos questions jugées sensibles et personnelles comme : l'âge, la situation familiale, l'augmentation de salaire, etc ;



**Résumé du chapitre :**

Notre objectif dans ce chapitre est de déterminer l'objectif du choix de notre thème qui est l'impacte des conditions de travail sur la motivation des salariés

Dans notre problématique nous avons expliquées d'une manière détaillée les conditions de travail l'importance des conditions de travail, sont rouse, sa place dans les différentes discipline, même chose aussi pour la motivation au travail et sont importances dans les entrepris et comment motivé les salariés.

Pour conclure on a touché les définitions de quelques concepts clé qu'on a utilisée dans notre recherche.

## **Chapitre 2 : Les conditions de travail**

- Préambule

**2.1.** Historique des conditions de travail

**2.2.** Définition des conditions de travail

**2.3.** Les théories classiques relatives aux conditions de travail

**2.4.** Les facteurs des conditions de travail

**2.5.** Les différentes démontions des conditions de travail

**2.6.** Les acteurs de L'amélioration des conditions de travail

**2.7.** Les formes d'aménagement des conditions de travail

**2.8.** Les quatre champs des conditions de travail

**2.9.** Le climat social

**2.10.** La prévention

- Résumé de chapitre

- **Préambule :**

L'entreprise en général est un environnement très important chez les individus Qui y travaillent, c'est ainsi qu'elle doit assurer de bonnes conditions au travail Afin de pouvoir défendre leur survie et atteindre des objectifs de développement, Les conditions de travail influencent fortement la motivation des hommes au Travail ainsi que leur performance professionnelle et leur qualité de vie, leur Amélioration constitue un avantage social mais également économique.

### **1-Historique des conditions de travail :**

L'action sur les conditions du travail est peut être l'une des plus anciennes Préoccupations de la GRH.

Dès les premiers faits, constatant que l'organisation industrielle constituait un Univers dangereux pour l'intégrité physique et morale des personnes , En France, La première loi sur les accidents du travail date de 1898.

Dans sa définition de six grandes fonctions de l'organisation de l'entreprise, Henry Fayol avait donné d'emblée une place à la fonction sécurité, et pourtant L'action sur les conditions du travail dans les entreprises ne trouvera son Véritable essor qu'à la fin des années 60.

A cette époque tout concourt à convaincre les responsables qu'il n'est plus Possible d'aborder le dernier quart XX siècle avec les conditions du travail qui Ont prévalu jusqu'à présent.

Aussi le début des années 70 sera marqué par un vaste mouvement en faveur de L'amélioration des conditions du travail, La loi sur l'amélioration des conditions Du travail 1973, la création de l'agence nationale pour l'amélioration des Conditions du travail en 1974 vont ponctuer en France une étape décisive dans La Redéfinition du travail et de ses conditions dans les entreprises.

A ce titre L'évaluation des conditions du travail est tout à fait significative de changement historique concernant la prise en compte du facteur humain dans les Organisations, Les revendications tendent à changer de nature.

Tout en continuant à porter sur Les salaires, elles contestent de plus en plus des conditions du travail, aussi les Entreprise ont- elles été obligées de s'adapter à ce nouveau climat social.

## **2-Définition des conditions de travail :**

Les condition de travail se definies comme l'ensombles des facteurs déterminants la conduite de travailleurs, elle integre des elements immédiats comme les contraintes de travail, les éléments contextuels (moyens de locomotion pour gagner le lieu de travail) et les caractiristique de salarié (louch claude, optic P147).

- Les conditions de travail sont tout ce qui entre dans le cadre du travail d'une personne, que ce soient son amplitude horaire, l'ergonomie de son lieu de travail, l'ambiance générale ou les avantages sociaux.

**Exemple :** Ses conditions de travail sont idéales grâce à un aménagement de son temps de travail. (benchmark, 2018 ).

- 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, (ROUSSEL, 1996, p73) .

### 3- Les théories classiques relatives aux conditions de travail :

#### 3.1. La théorie de l'organisation scientifique du travail :

« On tiendra que TAYLOR est le premier à s'être préoccupé, après quelques 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 méthodes.

Il ne s'intéresse qu'aux individus en se focalisant 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» ( LOUCHE Claude, P 28).

Frederick Winslow TAYLOR, né en Amérique en 1856 et décède en 1915, pionnier de l'organisation scientifique du travail, il était ouvrier dans une usine d'acier, il deviendra ingénieur en chef. Son expérience d'ouvrier lui a fait comprendre les raisons pour lesquelles il était difficile de faire progresser la productivité dans les usines.

Après, TAYLOR s'est engagée dans des expériences appelées l'organisation scientifique du travail où il a rationalisé le travail au maximum.

TAYLOR a résumé les fondements de l'organisation scientifique du travail en trois principes :

- La division verticale du travail : C'est la séparation entre le travail d'exécution et le travail intellectuel de conception assuré par les ingénieurs du « bureau des méthodes », Par la démarche scientifique (étude du poste, décomposition et simplification des gestes, attribution d'un temps d'exécution à chaque tâche élémentaire), ils déterminent la seule bonne façon.

Il s'agit de transférer le savoir des ouvriers de métier aux ingénieurs, ce savoir doit être diffusé, non pas par un long apprentissage auprès des anciens, mais par des instructions adressées par la hiérarchie à des exécutants formés en quelques heures.

- La division horizontale du travail : C'est la parcellisation des tâches entre les opérateurs.

Chaque opérateur aura une tâche élémentaire simple afin d'automatiser et d'accélérer les gestes.

- Salaire au rendement et contrôle des tâches : Selon TAYLOR, la seule motivation du travail ne peut être que l'argent, c'est pour cette raison là qu'il pense que le salaire au rendement s'impose, Ainsi à chaque tâche correspond un temps d'exécution, donc le chronomètre détermine la rémunération.

Le salaire au rendement lui permet de faire face aux temps morts qui résultent de la mauvaise organisation ou du comportement spontané des travailleurs à choisir leur propre rythme.

### **3.2. La théorie de l'école des relations humaines :**

Après avoir accusé l'approche mécaniste menée par TAYLOR de dés-humanisation 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 organisations 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 ne 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.

« 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 » (JEAN-CLAUDE-G,1995, P214).

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 état 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 incite à faire de plus en plus un bon travail.

#### **4- Les facteurs des conditions de travail :**

Parmi les facteurs qu'on trouve fréquemment dans les méthodes d'analyse Des conditions de travail, nous pouvons citer :

##### **4.1. L'environnement du travail :**

Ensemble des facteurs constitués par L'environnement physique ou humain qui influencent un employé dans L'exécution de son travail, comme, l'éclairage, la chaleur, la sécurité, le groupe De travail... l'environnement du travail ne doit pas nuire aux employés et il doit Leurs permettre d'exécuté leurs tâches dans de bonne condition physiques et Psychologiques.

##### **4.2. L'espace de travail :**

L'espace de travail constitue un outil de travail, Nécessaire à la production de toute activité.

C'est la surface dont le salarié a Besoin pour réaliser ses tâches, que ce soit dans le travail de conception ou D'exécution.

Les grandes entreprises attribuent une grande importance aux Espaces de travail, car la psychologie humaine est attachée a sont entourage.

**4.3. La santé et la sécurité au travail :**

La santé et la sécurité de l'homme au Travail repose sur l'anticipation et la sensibilisation afin de minimiser les Accidents de travail.

La santé et la sécurité au travail désigne la qualité d'hygiène qui caractérise le milieu du travail, le degré d'exposition a des produits Chimiques et toxiques, la pénibilité physique et les charges lourdes.

**4.4. L'organisation du travail :**

recouvre un vaste ensemble d'éléments se Trouvant en interaction, comme, la planification des tâches quotidiennes (vitesse, Ordre et lieu d'exécution des tâches), l'organisation du temps de travail (heures De début et de fin du travail, pauses...) ces éléments sont regroupés au sein D'une structure régulée (entreprise, organisation ou un service), disposant d'un Système de communication pour faciliter la circulation de l'information, dans le But présumé de répondre à des besoins ou d'atteindre des objectifs déterminés.

**4.5. La charge de travail :**

Représente la quantité du travail (physique ou Intellectuelle) qu'un travailleur peut accomplir en toute efficacité et sans se Mettre en danger, Cette charge contient deux dimensions :

**4.5.1. La charge physique :**

C'est une dépendance énergétique nécessaire Pour effectuer un travail ;

**4.5.2. La charge mentale :**

C'est l'ensemble des opérations mentales Effectuées par un travailleur lors de son activité professionnelle : efforts de Concentration, de compréhension, d'adaptation, d'attention et de minutie, Accomplissements de tâches de traitement d'informations, mais aussi pressions Psychologiques liées aux exigences de rapidité, délai, qualité d'exécution... Ces différentes dimensions de la charge de travail ne sont jamais Complètement séparées.

Il n'existe pas de travail purement manuel ou purement Intellectuel.



Les sollicitations physiques font toujours appel à des exigences Mentales plus ou moins fortes. La charge de travail peut être composée de trois Catégories :

- la charge prescrite, elle est considérée comme une contrainte et Correspond à une demande de l'organisation à fin de concrétiser un ou plusieurs objectifs, Elle se traduit par une exigence de performances et des procédures à Mettre en œuvre.

La charge de travail prescrite évolue dans le temps et se Transforme dans le quotidien du travail ;

- la charge réelle, ou astreinte, englobe les processus, les compromis et les Stratégies pour surmonter les contraintes du travail et de l'organisation.

Elle Prend aussi en compte le travail non réalisé, qui attend ou qui est en retard et les Évènements variables affectant l'activité ;

- la charge vécue, est ce qui est ressenti par l'individu face à sa propre Charge de travail en lien avec le travail prescrit.

#### **4.6. Le temps de travail :**

C'est la durée que chaque salarié passe au travail, Le temps de travail inclut les pauses et les intervalles de travail.

Le temps de travail Effectifs est la durée de présence du salarié dans l'entreprise à la disposition de Sont employeur et pour l'exécution de ses tâches. La durée légale de travail a Diminué de 39 heures par semaine en 1998 à 35 heures par semaine en 2002.

#### **4.7. Le sens du travail :**

C'est la manière dont le salarié perçoit son travail Qu'elle soit positive ou négative.

C'est à l'entreprise que revient la responsabilité De promouvoir cette perception afin de stimulé l'efficacité des salariés dans la Réalisation de leurs tâches.

## **5- Les différentes démontions des conditions de travail :**

### **5.1. l'intensité :**

il peut s'agir d'exigences quantitative, nombre d'opération a réaliser par unité de temps délais serrés cumul de taches urgentes , a ce la peut s'ajouter une dimension plus qualitative , liée a la complexité de ces taches ainsi en 2007,

23 % des actifs estiment qu'on leur demandait toujours ou souvent une quantité de travail excessive, et 45% disaient devoir toujours ou souvent penser a trop de choses à la foi.

Une intensité élevée du travail ne provoque pas toujours des effets néfastes , immédiats et systématique sur tous les personnels concerné ,elle est cependant , a plus ou moins long terme, facteur de fatigue, des sentiment de débordement, d'insatisfaction sur la qualité du travail réalisé et quand elle augmente fortement, de possibles dégradations de la santé cardiovasculaire ou mentale ainsi que de risques accrus d'accidents ( michel gollac,2007, p 29) .

### **5.2. exigence émotionnelles :**

le travail peut obliger a maitriser et façonner ses propres émotions, en général dans les rapports avec des clients ou un publique en 2007,11% des actifs occupés déclaraient vivre toujours ou souvent des tensions avec le public et 33% disaient en vivre souvent la capacité a surmonter les tensions a rassurer,et calmer les personnes en vis-à-vis, tout en paraissant professionnelle et peut favoriser la dynamique psychique cependant ce situations deviennent une cause de souffrance et de risques, si elles se multiplient si les moyens de résoudre les problèmes font défaut ou si, elles s'accompagnent d'un discrédit jeté sur l'activité des professionnels par les bénéficiaires voire par la société dans sont ensemble.

Les effets néfastes sur la santé, quand ils surviennent sont surtout de l'ordre des troubles de l'humeur y compris hors travail et de l'épuisement

( michel gollac,2007, p 30) .

### 5.3. le manque d'autonomie :

Les exigences de travail sont plus ou moins gérable selon la possibilité qu'a n'a pas un travail d'être acteur et non passif vis-à-vis de son travail sa participation a la production, la conduit de sa vie professionnelle cette possibilité est moindre quand le niveau de qualification est plus bas.

Ainsi en 2007 ,29% des ouvriers considéraient que souvent ou toujours ils ne disposaient que de très peu de liberté pour décider comment faire leur travail alors que cette proportion valait 20% dans l'ensemble des actifs occupés or un manque d'autonomie, par lui-même mais surtout combiné avec de fortes exigences du travail favorise s'il se prolonge la survenue de maladies cardiovasculaires et nuit a la santé mental.

en outre, une faible autonomie au travail est néfaste pour les capacités intellectuelles et l'autonomie dans la vie en général un cercle vicieux peut ce créer ainsi car les capacités des salariés a bâtir des projets professionnels s'en trouvent amoindries ce qui tend a les enfermer dans des situation ou les marge d'action sont réduites (michel gollac, 2007, p 30) .

### 5.4. Les rapports sociaux au travail :

On peut inclure les relations avec les collègues et la hiérarchie les sentiments de justice ou d'injustice dans la rémunération et les déroulements des carrières, les modes d'évaluation du travail ainsi que des formes de pathologies des rapports sociaux comme les violences ou le harcèlement moral.

Les effectifs concerné sont minoritaires mais pas négligeables : 9% des salariés jugent que leurs collègues ne sont pas amicaux 8% signalent sont actif sur trois sont les salariés estiment que leur travail n'est que parfois ou jamais reconnu a sa juste valeur.

Ces tension se prêtent a des approches qui ciblent les personnalités: les collègues peu sociable, l'encadrant irascible ou dédaigneux, le harceleur pervers le jeune incontrôlable ou l'âgé inadaptable, plusieurs modèles d'analyse en terme de soutien social de déséquilibre efforts, récompenses et de justice

organisationnelle ont visé à éviter ces raccourcis et ces lectures purement individuelles (michel gollac, 2007, p 31).

### **5.5. Conflits de valeurs :**

Il surviennent lorsque ce qu'on demande à un travailleur de faire est en opposition avec ses normes professionnelles sociales ou subjective.

Ainsi 6% des actifs occupés estiment qu'ils doivent toujours ou souvent faire dans leur travail des choses qu'ils désapprouvent, cette proportion s'est élevée à un tiers lorsqu'on y inclut les salariés déclarant avoir parfois de tels conflits éthiques.

L'effet de ces conflits sur la santé mentale a été notamment analysé par des médecins du travail ils peuvent dans les cas extrêmes amener au suicide en particulier dans des situations d'isolement mais sans aller jusqu'à ces conséquences tragiques les personnes confrontées à ce difficile arbitrage peuvent adopter des stratégies défensives telles que l'hyperactivité ou le cynisme.

Se développent ainsi des formes de culpabilité objective associées aux situations où l'on se compromet sans en avoir initialement conscience dans un système qu'on réprouve (michel gollac, 2007, p 31).

## **6. Les acteurs de l'amélioration des conditions de travail**

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

### **6.1. 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 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 leur salariés. (LETHIELLEUX Laetitia, p33) .

La prévention porte essentiellement sur les :

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

### **6.2. 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 le 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 contribution 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 extérieur, 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 pour mission de veiller à l'observation des prescriptions législatives et réglementaire prises en ces métiers ( LETHIELLEUX Laetitia p, p33 34).

### **6.3. 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. 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 ( **LETHIELLEUX Laetitia , P34**).

### **6.4. 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 signe avec l'état 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 (LETHIELLEUX Laetitia. Page 35).

## **7- Les formes d'aménagement sont :**

### **7.1. L'aménagement des conditions de travail :**

Dans l'objectif de sauvegarder la continuité et d'améliorer sa performance l'entreprise doit prendre en considération tous les facteurs influençant sur le rendement de son personnel (matériel et immatériel).

Parmi ces exigences «l'aménagement des conditions de travail qui se concrétiser par le biais d'une adaptation de poste à l'état de santé des salariés pour mieux exécuter leur travail, pour cela, les services concernés doivent prendre en considération tous les facteurs intervenants que ce soit intérieur ou extérieur de l'entreprise» ( LOUCHE Claude, P140) .

Elle trouve ses sources dans la critique des formes d'organisation héritées du taylorisme, notamment le travail posté. Dans ce contexte, on va présenter des principaux des facteurs d'aménagement qui sont :

- Le temps de travail.
- L'espace de travail

### **7.2. L'aménagement de temps de travail :**

Répond à deux catégories d'objectifs difficilement compatibles une offre d'aménagement du temps de travail émanant des entreprises.

Cette dernière vise à allonger la durée d'utilisation des équipements, à accroître les heures d'ouverture des magasins, et à faire face aux variations temporaires de la Demande. Le temps de travail constitue une variable complexe D'abord le temps de travail passé au travail vient en concurrence avec celui qui est utilisé pour les activités familiales et sociales.

Dans certains cas particuliers, il peut même aller à l'encontre des rythmes biologiques, Ensuite il comporte de multiples dimensions ( **LOUCHE Claude, P141** ).

Une demande d'aménagement du temps de travail, émanant des salariés, vise à satisfaire les besoins individuels, à résoudre des problèmes de la vie courante.

«Depuis le 1er février 1982, la durée légale du travail est fixée à 39 heures par semaine civile, cette réglementation repose depuis les accords de Matignon (1936) sur le principe d'un horaire collectif de travail c'est-à-dire un horaire uniforme pour l'ensemble du personnel. » (**KOEHEL J.L. 1994, P77**).

La durée de travail est le terme désignant le temps travaillé dans la journée ou dans la semaine de travail.

La fixation de la durée de travail constitue l'un des thèmes privilégiés de la négociation sociale.

L'aspiration contemporaine à travailler moins, ou à travailler autrement se double sur un débat sur l'intérêt de réduire la durée de travail dans le cadre de la lutte contre le chômage.

« La durée moyenne de participation à la vie de l'entreprise, exprimée en année, est un indice de la fidélité du personnel et la politique de la survie par la firme, et la fidélité est un facteur indirect de la qualité globale des conditions de travail » ( **GOLLAC Michel et VOLKOFF Serge, P 45** ).

Face aux réductions de la durée de travail, l'entreprise peut agir sur les prix de vente, et aussi augmenter le volume de l'emploi en induisant le minimum de nombre de salariés, ces décisions entraînant des contraintes de la durée de travail sur son personnel. Avec l'aménagement du temps de travail, la fonction personnelle touche à une dimension à la fois humaine, sociale et productive.



### 7.3. L'aménagement de l'espace de travail :

L'entreprise n'est pas seulement un lieu de production, c'est également un lieu social, un cadre de vie. Pour son personnel, l'entreprise est l'espace qui est bien ou mal situé, étrié ou vaste, confortable ou inconfortable.

De ce fait, l'aménagement de l'espace « est un facteur intégrateur plus important qu'on le pensait ».

Aménager l'espace en fonction de l'organisation, des choix managériaux, des contraintes de chaque activité, des attentes de chaque salarié et de la nécessité de déménagements fréquents des collaborateurs dans le cadre de la mobilité et des reconfigurations, contribue à la création de valeur et une intervention de la DRH dans la démarche, les choix et le dialogue avec l'espace Planer ( **PERETTI Jean- Marie, 2015, P 490** ).

Plus récemment, on a attribué une grande importance à l'espace, puis que le fonctionnement d'une firme peut être décrit en terme de quantité d'espace consommé par les différentes postes de travail, c'est par là que sont nées les notions de budget spatial, billons spatial proposé par Fichier, cet auteur a présenté une typologie des espaces suffisamment générale, qui est applicable dans tous les secteurs d'activités :

- Les espaces de production ;
- Les espaces de stockage auxquels on peut ajouter les espaces de déchets  
Les espaces d'accès et de circulation ;
- Les espaces administratifs ;
- Les espaces sociaux (vestiaire, douche, salle de repos...) ;
- Les espaces périphériques (parking, espace vert...) ;
- La zone d'occupation de ces espaces est très hétérogène.

Dans la production, la mesure s'est effectuée par la surface occupée par une machine et les salariés qu'ils la servent, donc l'analyse devra être centrée sur les postes de travail.

Par contre dans l'administration, le volume de l'espace s'établit en fonction du statut hiérarchique, « plus on s'éleva dans la hiérarchie, plus on possède d'espace ».

## **8- les quatre champs de conditions de travail :**

Les conditions de travail contiennent quatre champs qui sont complètement :

- La condition physique du travail ;
- La condition mentale du travail ;
- La condition psychosociale du travail ;
- Les horaires du travail.

### **8.1. Les conditions physiques du travail :**

Contiennent la condition d'hygiène et de sécurité, ce sont les premiers reconnus dans le monde de travail.

### **8.2. Les conditions mentales du travail :**

Présentent la préoccupation principale des psychologues, ces derniers se transforment et génèrent de nouveaux risques.

### **8.3. Les conditions psychosociales du travail :**

Sont reconnues récemment comme condition de travail.

### **8.4. Les horaires de travail :**

Constituent une dimension transversale des conditions du travail, mais plus largement aussi de la qualité de la vie.

Ces horaires qui présentent, s'allègent et se diversifient sans vraiment s'améliorer, modèlent non seulement le travail mais aussi et plus encore (JARDILLIER P, 1993, P4).

## **9- Le climat social:**

«Le climat social d'une entreprise, même s'il est difficile à évaluer, reste néanmoins une source de risque à prendre en compte» (ROUX,M ,p168).

«L'entreprise est une aventure collective, c'est ce qui en fait le charme» (GILLET-GOINARD, 2009 ,p 19).

«Les organisations constituent pas excellence un lieu de relation(...) les relations se développent avec les pairs mais également avec la hiérarchie» (LOUCHE Claude, p 11).

« La communication interpersonnelles constitue un élément essentiel du travail en équipe...Le but essentiel de la communication interpersonnelles est de créer une entente mutuelle. Hormis cela, communiquer sert également :

- A favoriser l'apprentissage collectif ; à mettre à jour, à partager et à changer des connaissances ; à informer les employés et à instaurer la transparence ;
- A favoriser la coopération et la solidarité au sein de l'entreprise ainsi ;
- qu'à inciter les employés a l'action ;
- A exprimer les normes et les valeurs de l'entreprise ;à influencer les opinions et les attitudes ;à cultiver la compréhension du changement et de l'amélioration ;
- A développer des aptitudes telles que savoir écouter, définir des priorités, planifier des activités, etc.

« La communication interpersonnelle vise donc à élargir les connaissances (l'apprentissage) et, en conséquence, à modifier l'attitude et le comportement des individus » (HUIBERT K RAMPERSAD 2005, p203).

La communication semble la base de toute bonne entente et de tout travail d'équipe.

Le fait de prendre le temps et de vouloir créer un esprit de communication dans un service ou dans une entreprise est primordial. L'entreprise doit accorder une grande importance au climat social et aux relations interpersonnelles, Il faut que ces relations- la restent cordiales sans conflit.

Quand l'ambiance et l'atmosphère sont bonnes on peut dire que l'entreprise bénéficie d'un bon climat social et par conséquent qu'elle bénéficie d'un bon management, d'équipes solides et de la réussite de l'entreprise.

Un bon climat social est donc primordial puisque cela implique travailler dans des conditions de travail agréable et chaleureuse, aussi engendre la satisfaction du besoin d'estime, d'appartenance au groupe mais également d'être reconnu. Par conséquent, la dégradation du climat social entrainera des effets pervers pour l'entreprise et ses salariés.

Le climat social est donc un élément essentiel motivateur, puisqu'un salariés aura beaucoup moins de difficultés à aller travailler si le climat social de son entreprise est bon que s'il ne l'est pas.

Les nouvelles technologies de l'information et de la communication sont devenu l'un des domaines incontournables dans les organisations, car elles favorisent les échanges et la communication en réseau, les gains et l'amélioration de la productivité, d'une rapidité d'accès et une maîtrise des informations et dans ce cas-là, les salariés doivent s'adapter a cette rapidité dévolution qui demande un apprentissage long et profond.

## **10) la prévention :**

### **10.1. Définition de la prévention :**

La prévention, c'est l'ensemble des dispositions à mettre en œuvre pour préserver la santé et la sécurité des salariés, améliorer les conditions de travail et tendre au bien-être au travail. Est une attitude ou l'ensemble des mesures a prendre pour évité qu'une situation (sociale ; environnemental ; économique..) ne se dégrade, ou qu'une épidémie ou une maladie ne survienne.

### **10.2. La prévention des risques professionnels :**

Améliorer les conditions de travail est un levier important pour rendre l'organisation de l'entreprise plus efficace comme pour réduire les risques professionnels. Cette démarche passe par :

- l'analyse des sources de pénibilité activité par activité pour déterminer les mesures de prévention prioritaires sur la base des types d'accidents déjà survenus (leur gravité, leur fréquence, leur coût) et des maladies professionnelles déclarées.

L'identification des actions menées pour réduire ou pour supprimer ces risques, et les points qui restent à perfectionner après avis des partenaires institutionnels tels que les représentants des salariés, le contrôleur du travail et le médecin du travail. (PIGANIOL Claud, 1980, P98).

### **10.3. Les solutions du plan d'actions de prévention :**

Une approche globale est nécessaire pour réduire les risques professionnels. Elle se décline en plusieurs types d'actions :

- faire évoluer l'organisation du travail en répartissant mieux la charge ou le rythme de travail des salariés, en modifiant la hiérarchie de l'entreprise et l'interface entre les services ;
- accroître les compétences des salariés grâce à une meilleure information, une formation renforcée, et une optimisation de la gestion des parcours professionnels ;
- apporter des solutions techniques au travers d'un réaménagement des locaux, du remplacement des équipements ou d'outils de protection collectifs et individuels.

### **10.4. L'implication du CHSCT pour réduire la pénibilité :**

Dans les entreprises de 50 salariés et plus, les membres du Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) représentent les salariés pour toute question relative à l'amélioration des conditions de travail.

Les missions du CHSCT sont notamment :

- d'analyser les conditions de travail et les risques professionnels dans l'entreprise, et faire des propositions pour améliorer la situation existante sur ces sujets ;
- de veiller à l'application des mesures de préventions préconisées et des dispositions légales par l'employeur, en recourant éventuellement aux services d'un expert (aux frais de l'entreprise).

Ce rôle est dévolu aux délégués du personnel dans les sociétés de moins de 50 salariés. (PIGANIOL Claud, p101).

**10.5. La prévention des risques physique est :****10.5.1. La prévention des risques de vibrations :**

Il existe plusieurs façons de réduire les risques liés à l'exposition aux vibrations.

La réduction des vibrations à la source s'effectue en utilisant des machines et des engins moins vibrants adaptés à la tâche de travail à effectuer, en modifiant la façon de travail à effectuer, en modifiant la façon de travailler ou le processus de fabrication, ainsi qu'en faisant l'entretien préventif de ces équipements.

La réduction de l'exposition aux vibrations se fait également à l'aide d'équipement permettant d'isoler l'opérateur de la machine vibrante, par exemple en utilisant des poignées anti vibratiles et des sièges à suspension.

Par ailleurs, la diminution du risque vibratoire s'effectue en tenant compte de facteurs ergonomiques telles la posture de l'opérateur.

La diminution du risque se fait également en réduisant le temps d'exposition aux vibrations par l'organisation de travail, notamment en effectuant des rotations sur les poste de travail les plus vibrants.

**10.5.1.1. Réduire les vibrations à la source :**

La réduction des vibrations à la source consiste à diminuer ou à éliminer les vibrations au niveau de la machine même ou de son interaction avec son environnement, elle consiste à :

- lors de l'achat de nouveaux équipements privilégier les machines ou engins ayant une faible émission vibratoire ;
- modifier le procédé ou la façon de travailler ;
- utiliser des machines et des engins moins vibrants adaptés à la tâche de travail à effectuer ;
- utiliser une machine avec une capacité adaptée à la tâche de travail, une machine de trop grande capacité va augmenter inutilement l'exposition

aux vibrations et le poids de la machine à supporter tandis qu'un équipement de trop petite capacité va allonger le temps d'exposition.

#### **10.5.1.2. Isoler l'opérateur de la machine vibrante :**

La réduction de l'exposition aux vibrations se fait également à l'aide d'équipements permettant d'isoler l'opérateur de la machine vibrante.

L'isolation est souvent réalisée avec des matériaux élastomères disposés entre la poignée et la machine, par fois avec des ressorts métalliques, les gants anti vibratiles peuvent aider à réduire les vibrations de la machine.

( PIGANIOL, Claud, p101).

#### **10.5.1.3. Améliorer l'ergonomie :**

La diminution des risques d'atteintes à la santé s'effectue également en contrôlant les facteurs ergonomiques tels les postures de travail et les efforts musculaires qui peuvent augmenter les effets néfastes des vibrations.

Le contrôle de ces facteurs de risque consiste à :

- évite les postures contraignantes. par exemple, évités de travailler à bout de bras ou dans une posture main-bras inconfortable lors de l'utilisation de machines portative.

#### **10.5.1.4 Agir au niveau de l'organisation du travail :**

La diminution du risque se fait également en réduisant le temps d'exposition aux vibrations par l'organisation du travail, par exemple en effectuant des rotations sur les postes de travail les plus vibrants.

La formation des opérateurs quant aux moyens de réduire l'exposition aux vibrations est également une part importante de la prévention.

Il est par ailleurs avantageux de faire participer activement les opérateurs aux actions de prévention, ceux-ci peuvent souvent aider à identifier des situations à risque et à proposer des solutions.

### **10.5.2. La prévention des risques de bruit :**

On classe les moyens de prévention en trois catégories : la prévention intégrée, la protection collective et la protection individuelle ; plus la réduction du temps d'exposition et la surveillance médicale. ( **MARCOTTE Pierret. p133** ).

#### **10.5.2.1. La prévention intégrée :**

Elle vise à réduire le bruit à la source, c'est-à-dire que l'on essaie, à la conception des équipements, de supprimer les sources de bruit par changement de technique ; ou alors en modifiant des équipements déjà existants dans lesquels on a pu repérer l'origine de bruit.

#### **10.5.2.2. La protection collective :**

Elle vise à réduire le bruit au cours de sa propagation pour protéger collectivement les salariés.

On peut installer autour de machines bruyantes des encoffrèrent, sorte de coffrage présentant un isolement phonique élevé grâce à la présence, à l'intérieur d'un matériau absorbant, ils permettent des réductions de niveaux de bruit à l'ordre de 15à20dB(A).

On peut également placer des écrans acoustiques qui ont la même structure que l'encoffrèrent, avec l'avantage de la mobilité (**BRUNO Anselem, 1998, p26**).

#### **10.5.2.3. Les équipements individuels de protection :**

On peut proposer des casques anti- bruit, réservés à la protection contre les bruits très intenses, parfois équipés d'écouteurs par liaison radio.

On peut également proposer des serre-têtes ou serre- nuques, adaptés pour un usage intermittent, ou des bouchons d'oreille, qui sont en générale mieux supportés en port continu. Parmi ses outils on trouve :

- **Casques de protection :** à utiliser pour protéger la tête du porteur contre les blessures occasionnées par la chute d'objets Ainsi protégé le crâne a moins de chance d'être endommagé par un impact.

Les casques doivent avoir un rôle d'anti-pénétration et d'amortisseur et être remplacés après un choc.



Il est contre les chocs et la perforation, cagoules ou autres systèmes contre la chaleur et les poussières ;

- **Protège oriel** : Les nuisances sonores ont pour conséquence la surdité mais également un impact sur la fatigue et le stress.

Il existe plusieurs types de bruits, qui se différencient en fonction de leur fréquence et de l'intensité du son.

Les casques anti-bruits, constitués de coquilles, ainsi que les bouchons moulés.

Ils seront choisis en fonction de l'usage (permanent ou intermittent), des conditions d'hygiène, du confort et du niveau de protection (<http://www.cdg50.fr/files/fck/files/prevention/Hygiene%20Securite/Fiche> ).

- **Lunette de sécurité** : Les lunettes sont adaptées aux types de danger, l'usage général contre les projections.

Destinés à être portés afin de prévenir les risques liés à la vue Le port de lunettes de sécurité est parfois obligatoire pour tous dans certaines entreprises ; (<https://www.uvex-heckel.fr/fr/produits/lunettes-de-protection/> consulté le 4/03/2019 à 18:25).

- **Gants**: contre les risques mécaniques, chimiques, microbiologiques, d'électricité statique, de chaleur et de feu, de coupure, de froid, de rayonnement ionisant et de contamination radioactive. (<https://www.suva.ch/fr-ch/prevention/themes-specialises/equipements-de-protection-individuelle> ; consulté le 4/03/2019 à 18:30).

- **Vêtements**: contre les risques mécaniques, chimiques, microbiologiques, d'électricité statique, de chaleur et de feu, de coupure, de froid, de rayonnement ionisant et de contamination radioactive.

- **Les chaussures de sécurité** : sont des chaussures conçues pour protéger les pieds, contre différents dangers contre les chocs, l'écrasement, la perforation, le glissement et les projections de métal en fusion. (<https://www.suva.ch/fr-ch/prevention/themes-specialises/equipements-de-protection-individuelle> consulté le 4/03/2018 à 19:32).

**10.6. La prévention et ses outils :**

Pour évaluer, anticiper, protéger et informer. Principes guident à chaque instant les actions de celles et de ceux qui s'impliquent dans la lutte contre les risques professionnels. La prévention des risques professionnels repose sur 9 principes généraux inscrits dans le Code du travail (article L. 4121-2) :

**10.6.1. Éviter les risques :**

Supprimer le danger ou l'exposition à celui-ci.

**10.6.2. Évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités :**

Apprécier leur nature et leur importance afin de déterminer les actions à mener pour assurer la sécurité et garantir la santé des salariés.

**10.6.3. Combattre les risques à la source :**

Intégrer la prévention le plus en amont possible, notamment à dès conception des lieux de travail, des équipements ou des modes opératoires.

(BRUNO Anselem, P33).

**10.6.4. Adapter le travail à l'Homme :**

Concevoir les postes de travail et choisir les équipements, les méthodes de travail et de production pour limiter notamment le travail monotone, cadencé ou pénible. Par exemple, la phase d'évaluation des risques peut permettre de repérer des plans de travail d'une hauteur inadaptée pour les salariés (entraînant des contraintes importantes et des efforts inutiles).

Ce plan peut être surélevé ou abaissé pour diminuer le risque.

**10.6.5. Tenir compte de l'évolution de la technique :**

Assurer une veille pour mettre en place des moyens de prévention en phase avec les évolutions techniques et organisationnelles.

**10.6.6. Remplacer ce qui est dangereux par ce qui ne l'est pas ou par ce qui l'est moins :**

Éviter l'utilisation de procédés ou de produits dangereux lorsqu'un même résultat peut être obtenu avec une méthode présentant des dangers

moindres (le remplacement d'un produit cancérogène par un produit moins nocif, ou l'utilisation de peintures sans solvant, par exemple).

#### **10.6.7. Planifier la prévention :**

Intégrer dans un ensemble cohérent la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'environnement.

En cas d'intervention de plusieurs entreprises sur un même lieu, organiser la prévention en commun.

#### **10.6.8. Prendre des mesures de protection collective :**

L'employeur doit donner la priorité aux mesures de protection collective. L'utilisation des équipements de protection individuelle intervient uniquement en complément des protections collectives si elles se révèlent insuffisantes (BRUNO Anselem , P33).

#### **10.6.9. Donner les instructions appropriées aux salariés :**

Donner aux salariés les informations nécessaires à l'exécution de leurs tâches dans des conditions de sécurité optimales.

Il s'agit notamment de leur fournir les éléments nécessaires à la bonne compréhension des risques encourus et ainsi de les associer à la démarche de prévention.

Ces principes doivent être mis en œuvre en respectant les valeurs essentielles et les bonnes pratiques de prévention.

Ces principes montrent le caractère plurifactoriel (organisationnel, humain, technique...) des risques professionnels ( VIGAN Hermine 2004-2005, p 204).

#### **Résumé du chapitre :**

A travers ce chapitre, nous avons fait une brève présentation sur les conditions de travail qui sont nécessaires dans le milieu professionnel en illustrant le rôle qu'elle joue dans toute entreprise.

## **Chapitre3 : La motivation au travail**

- **Préambule**

**3.1.** Histoire du concept de motivation

**3.2.** Définition de la motivation

**3.3.** Les facteurs de motivation

**3.4.** Les théories sur la motivation

**3.5.** Les types de motivation

**3.6.** Les caractéristiques de motivation

**3.7.** Les typologies de motivation

**3.8.** Les raisons de motivation

**3.9.** Les techniques de motivation

**3.10.** Motivation au travail

- **Résumé du chapitre**

- **Préambule :**

Pour mieux comprendre le fonctionnement des organisations, les managers et Chercheur adoptent le concept motivation, celle-ci est considérée comme l'élément moteur d'un comportement dirigé et finalisé.

Chaque entreprise a une vision par rapport à la motivation, mais celle-ci peut être confondue avec d'autres termes, car des fois une entreprise déclare vouloir développer la motivation des salariés, c'est en fait plus la satisfaction, l'implication ou encore la performance qu'elle souhaite.

Dans tous les cas, la motivation des salariés représente un facteur essentiel de la réussite des entreprises. Afin de connaître toutes les facettes de la motivation, il semble indispensable de donner plusieurs définitions, de tenter de comprendre les différentes théories avancées jusqu'à nos jours sur ce sujet, et énoncer quelques facteurs susceptibles de susciter la motivation chez les salariés.

### **1. Historique du concept de motivation :**

Il est difficile de retracer l'histoire du concept général de motivation, car nous n'avons pas de traces d'une éventuelle étude entre l'antiquité et le 20<sup>ème</sup> siècle. Donc on peut faire un parallèle avec l'histoire de l'organisation du travail, qui utilise le concept restreint de motivation au travail.

moyen âge comme aujourd'hui, le type de l'organisation est en relation avec le type de métier considéré. Ainsi on peut prendre l'exemple de l'artisan, le savoir faire artisanal, lui donner la possibilité d'organiser son travail comme il le souhaite. On peut penser que la motivation était donc relativement importante, de part le fait que l'artisan menait son œuvre du début à la fin, et cela à son rythme par le biais de la motivation intrinsèque. Plus tard, à la fin du moyen âge, on assiste à la création des ateliers et de grandes entreprises, ce qui coïncide au passage à l'époque moderne.

Des lors, le monde d'organisation change, et ainsi on peut concevoir que la motivation des salariés démunie en conséquence. A partir de ce moment, l'art de l'organisation et du management deviendra rapidement une nécessité. Pendant le premier tiers du 20<sup>ème</sup> siècle le concept de « motivation au travail » apparaissait pas dans le langage commun, ni dans celui des organisations, jadis défini en terme juridique par les dictionnaires de la langue française de l'époque, le concept aurait apparu pour la première fois comme objet de recherche dans l'année 1930.

Des recherches basées au départ sur la famille, église, la partie politique. Au début du 20<sup>ème</sup> siècle, le taylorisme, et un peu plus tard le fordisme, ont mis en place l'organisation scientifique du travail, pour Taylor, la motivation est la conséquence du salaire, et il ne tient pas compte des motivations intrinsèque du salaire, ce qui déshumanise le travail. Au milieu du 20<sup>ème</sup> siècle, la motivation a été étudiée en France par la « psychologie des tendances » ou « inclinations » : « tendance primitives » voisin de l'instinct, « tendances sociales », « tendances idéales» (**Patrice ROUSSEL , p74**).

## **2. Définition de la motivation :**

Ce définit comme la volonté de fournir un effort important a fin d'atteindre les objectifs fixés par l'entrepris ,volonté conditionnée par la capacité dudit effort a satisfaire un besoin personnel , plus simplement la motivation se fonction de trois éléments clés : l'effort, l'objectif de l'entreprise et les besoins bien que la notion de la motivation puisse s'appliquer dans son sens le plus général , a toutes sortes d'objectifs l'attention particulière accordée ici au comportement des individus dans le travail que on s'intéresse uniquement au objectif de l'entrepris .(**David decenzo 2006 ,p288**)

- Selon Pinde (1984, p.8) « la motivation au travail est un ensemble de force énergétique qui proviennent aussi bien de l'intérieur de l'être humain de son Environnement, pour susciter le comportement lié au

travail, et pour déterminer sa forme, sa direction, son intensité, et sa durée» La motivation au travail c'est l'envie de faire sa tâche sans regret ni réclamation ;(L. louch claud,2007 , P 147).

- « la motivation c'est une force qui pousse l'individu à donner un sens à ses besoins, ses désirs ses pulsions qui détermine un comportement visant à réduire un état de tension et donc à rétablir un équilibre à moyen et à long terme» ;(juin,1999 , p448).

### **3. Les facteurs de motivation :**

#### **3.1. La rémunération :**

« La rémunération est donc un facteur de motivation plus ou moins pertinent » (DELAVALLEE., PARIS, 2006 P113).

Le salaire qui rétribue le travail fourni est à la fois, un élément du coût de revient pour l'organisation et un élément de motivation pour les travailleurs.

« L'importance de la rémunération pour le salarié et la nécessité de protéger sa subsistance d'une part, le poids des charges sociales et fiscales sur la rémunération et la nécessité d'en contrôler le prélèvement et enfin l'impact économique des salaires au niveau micro et macroéconomique, expliquent l'importance des dispositions légales et réglementaires et leur complexité croissante» ( PERETTI J-M, OPCIT, P11).

La rémunération a pour objectif de satisfaire les besoins premiers de l'homme, c'est-à-dire qu'elle lui permet de subvenir à ses besoins physiologiques.

Et pour garantir une rémunération motivante, elle doit être équitable entre les salariés, juste et elle doit pouvoir évoluer sous l'influence de deux facteurs :

##### **3.1.1. Facteur individuels :**

Ancienneté, capacité de négociation, évolution des compétences acquises, promotion interne, rendement obtenu, changement d'employeur, mobilité géographique et professionnelle...

### 3.1.2. Facteurs collectifs :

L'action des pouvoirs publics (revalorisation du Smig, Maîtrise des dépenses publiques pour contenir le déficit budgétaire), l'action Syndicale (négociation collective), la situation économique et sociale nationale Et internationale (tensions sur le marché du travail, crise économique, concurrence accrue des pays émergents, déclin de certaines activités...), la politique salariale de l'entreprise... Il est nécessaire de savoir que,

« Les salaires devraient être liés au travail spécifique qu'une personne exécute. Par exemple, un responsable serait normalement payé plus qu'un administrateur » (WILLIAMSON 2008 P11).

### 3.2. L'évolution de carrière :

« L'employé pouvait « réorienter » sa carrière en cours de route dans la Même organisation, ...il n'en va plus de même dans un l'employé doit donc de plus en plus se soucier de l'amélioration de sa compétence, devenue sa principale ressource » ( CHARIH. M et LANDRY.R 1997, P80).

Offrir une évolution de carrière représente un véritable avantage pour les entreprises. Une entreprise peut fonder sa réputation sur ce principe et attirer ainsi de nombreux salariés.

Proposer des évolutions de carrière c'est adopter une politique d'entreprise où les ressources humaines sont le cœur de celle-ci et donc où l'homme tient une place importante. De ce fait, plusieurs entreprises mettent de nombreux moyens pour avoir un personnel qualifié et compétent et qu'elles apportent une grande considération aux individus. Intégrer un tel facteur au sein de l'entreprise ne peut être qu'une source de motivation car elle permet aux salariés d'être reconnu et valorisé.

Donner du sens au travail, c'est aussi trouver un sens à sa vie au sein de l'entreprise et d'un métier, sachant que nous devons passer pour ainsi dire



la moitié de notre vie au travail, il est important d'être heureux , épanoui et motivé au travail. Toute personne a pour objectif d'évoluer dans son entreprise.

Rare sont les personnes qui souhaitent rester toute leur vie dans le même poste, L'évolution de carrière des salariés doit être une véritable préoccupation des dirigeants et des acteurs RH, En effet gérer les emplois et compétences dans une entreprise parait difficile à mettre en place.

Elle est pourtant nécessaire pour permettre à l'entreprise d'identifier tous les postes de son entreprise et d'être réactive en cas de départ d'un salarié pour savoir quelles personnes pourront être évoluées sur les postes.

Pour les salariés, savoir que la direction s'intéresse à leur poste, cherche à identifier les activités de chaque métier dans le but de pouvoir gérer les compétences, mettre en place les formations adéquates et faire évoluer son personnel, fait qu'il se sentent intégrer dans l'entreprise et que ce qu'ils font apporte à l'entreprise, Alors cette dernière doit donner à ses salariés les moyens d'évoluer et doit mettre en place cette politique.

### **3.3. Le changement de la perception du travail :**

Le poste de travail est lui-même un facteur de motivation, mais son contenu aura des conséquences sur la motivation des salariés. Plus le travail sera enrichissant, source d'épanouissement à travers des tâches variées, des responsabilités, de la promotion, d'atteinte d'objectifs, plus les personnes occupant ses postes seront motivées, impliquées par leur travail.

Alors comment donner du sens, de la valeur et de la motivation aux salariés qui n'ont pas la chance d'avoir des postes au contenu varié et enrichissant.

Deux types d'interventions sont devenus populaires: (**FERNANDEZ. A, 2008. P54.**)

- L'enrichissement des tâches: augmenter le contrôle de chacun sur l'organisation de son travail et sur les décisions qui le concernent ;

- L'élargissement des tâches: accroître le nombre et la variété des opérations exécutées par un même employé.

L'enrichissement et l'élargissement des tâches peuvent être considérés aussi bien comme une amélioration des conditions de travail que comme une charge supplémentaire qui mérite compensation.

Les responsables hiérarchiques disposent de plusieurs pistes qu'ils peuvent valoriser afin que leurs collaborateurs développent une autorégulation positive ;

- Augmenter la variété des activités pour réduire la monotonie, pour montrer ses capacités à travailler sur des domaines différents ;
- Communiquer sur l'utilité des productions, des résultats pour que chacun puisse en apprécier l'utilité ;
- Connaitre l'impact des productions des points de vue social et professionnel.

### **3.4. La récompense :**

« D'une part, les "récompenses" sont très diverses. Elles peuvent, en effet, être financières, sous la forme de salaires ou de primes liées au résultat ou associées à la mobilité, aux déplacements, au transport, aux frais de représentation, ou encore par le biais de l'attribution d'actions ou par d'autres formes de participation aux bénéfices. Elles peuvent aussi être constituées d'avantages en nature : rabais sur des produits de l'entreprise, possibilités de prêts à taux bas, voyages d'agrément, cadeaux personnels et également services mis à disposition comme une voiture ou un logement de fonction, la prise en charge des cotisations à une mutuelle ou à une caisse de retraite.

D'autre part, ces récompenses peuvent être attribuées sur des bases différentes, selon qu'il s'agit de salaires et d'avantages divers qui sont fixes et fondés essentiellement sur le statut et sur l'ancienneté, ou de "récompenses attribuées de manière plus ponctuelle et uniquement sur la base du travail effectué, qu'il s'agisse de quantité ou de qualité de la production, ou encore

de comportements que l'organisation souhaite encourager et qui peuvent être aussi variés que la ponctualité, la qualité du service, ou l'innovation créatrice» ( **HOHMANN. C P204**).

L'entreprise doit récompensée dans le sens le plus large possible, car le système de récompense peut être comme un bénéfice à long terme dans les organisations, La récompense doit être compatible avec la culture et les moyens de l'organisation, Elle peut être financière, professionnelle comme elle peut être une reconnaissance.

Les récompenses que l'entreprise accorde pour ses salariés doivent être cohérentes et aussi offrir une correspondance avec les attentes du Collaborateur méritant, Ces attentes varient d'un individu à l'autre et peuvent évoluer pour un même individu.

### **3.5. La reconnaissance :**

« Les entreprises qui réussissent ont compris l'importance de la reconnaissance et de la confiance » ( **FERNANDE 2008. P54** ) .

« Il est nécessaire de valoriser les résultats obtenus et de reconnaître les efforts et les contributions des participants. C'est pour les personnels, Notamment ceux occupant les postes les plus modestes dans l'organisation, un facteur de fierté et de motivation » ( **EYROLLES, 2008. P54**).

La reconnaissance au travail est un élément très important qui impacte directement sur la motivation des salariés. En effet, plus un salarié se sent reconnu dans l'entreprise où il travaille, plus il va être motivé car il va se sentir unique et partie intégrante de celle-ci.

Ainsi par le biais de la reconnaissance des salariés, l'entreprise va pouvoir atteindre un niveau de performance élevé grâce à la motivation de ses employés.

La reconnaissance est un fait difficilement perceptible car elle est souvent informelle, Les principales dimensions de la reconnaissance sont :

**3.5.1. Reconnaître la personne :**

La reconnaissance en tant qu'individu et non en tant que salarié de l'entreprise. Elle peut passer ne serait-ce que par la connaissance du prénom du salarié, le jour de son anniversaire ou encore par l'échange de banalité afin de lui montrer que l'on s'intéresse à lui et qu'on le respecte.

**3.5.2. Reconnaître les résultats :**

La reconnaissance du salarié par rapport au résultat de son travail. Celle ci  
Peut prendre la forme verbale en le félicitant tout simplement de ses Résultats positifs ou encore par l'obtention d'une prime au mérite.

**3.5.3. Reconnaître l'effort :**

La reconnaissance du salarié liée aux efforts fournis, aux engagements et  
Aux risques encourus pour atteindre les objectifs fixés. Peut passer par le fait de l'encourager verbalement et l'inciter à poursuivre ses efforts (**HOHMANN. Paris. P204**).

**3.5.4. Reconnaître les compétences :**

La reconnaissance par rapport aux compétences et aux responsabilités du Salarié, Pour ce faire, on peut accorder aux salariés des primes de mérite ou Encore des primes de participation.

Cette reconnaissance des compétences peut aussi prendre la forme d'une communication verbale de la part de la hiérarchie.

On peut donc conclure que la reconnaissance des salariés doit être entretenue au quotidien. En effet, dans la plupart des cas, la simple communication verbale et informelle suffit au salarié pour se sentir reconnu dans l'organisation et ainsi susciter la motivation chez lui (**HOHMANN. Paris P206**).

#### **4- Les différentes théories de motivation au travail :**

Dans notre travail de recherche, nous œuvrons à mettre en évidence différentes théories de la motivation que les chercheurs ont développé.

Ces théories jouent un grand rôle dans le processus de la motivation et permettent de saisir le sens de ce dernier dans la gestion.

Les théories de la motivation peuvent être classées en deux groupes ; le premier groupe comprend plusieurs tentatives d'énumérer de définir et de classer les principales forces internes qui entraînent le salarié à agir ; c'est ce que certains auteurs américains appellent « content théorie ».

Et qu'on nomme « théorie des besoins de l'être humain » dans le deuxième groupe, il faut inclure des théories qui visent à expliquer comment ces forces internes ou besoins interagissent avec l'environnement pour amener le salarié à faire une chose plutôt qu'une autre et à ce deuxième groupe sera traduit ici par théories des processus de motivation. (ROUSSEL; p 75).

##### **4.1. La théorie des besoins de MASLOW :**

Selon Patrice Roussel, Maslow un des fondateurs du courant de la psychologie humaniste.

il n'est donc pas surprenant de retrouver dans la théorie motivationnelle de la pyramide des besoins un des grands principes de l'humanisme, à savoir que l'homme tend vers un besoin de réalisation. à savoir que l'homme tend vers un besoin de réalisation.

cependant cette théorie ne s'arrête pas là puisque dès les premières formulations (1943) il propose un principe d'organisation et des contenus motivationnels différents, le principe d'organisation est hiérarchique, autrement dit pour accéder à un besoin de niveau supérieur, les besoins de niveaux inférieurs doivent être satisfaits. Les contenus sont, dans l'ordre de satisfaction les suivants (Fabien Fenouillet, 2003 p87).

**4.1.1. Les besoins physiologiques :**

Selon Maslow, c'est la base de la pyramide et la première catégorie des besoins.

Ce sont les besoins de manger, de boire, de respirer, de se détendre, d'être au Chaud, de se reproduire...ce sont des besoins de survie liés à des pulsions Instinctives.

**4.1.2. Les besoins de sécurité :**

Lorsque les besoins physiologiques sont satisfaits, l'individu cherche à satisfaire Le besoin de sécurité, Ils expriment la volonté de vivre sans peur et de se Protéger contre certains dangers.

Dans les entreprises par exemple le besoin de Sécurité des employés se traduit par la sécurité contre les maladies Professionnelles e les accidents de travail, Émotions, des idées, des confidences, Ça peut être aussi dans certains cas des relations conflictuelles, de la jalousie, la Rivalité, la haine, le mépris...etc.

**4.1.3. Les besoins d'amour (d'appartenance):**

Ce sont des besoins de rapports sociaux, de donner et de recevoir de l'affection, de la tendresse et de l'attachement envers autrui.

Le besoin de se sentir accepté et appartenir à un groupe.

**4.1.4. Les besoins d'estime :**

C'est le besoin de reconnaissance c'est-à-dire d'être reconnu, accepté par les Autres l'individu a besoin qu'on croit à lui, à ses capacités, ses compétences et Ses qualités.

**4.1.5. Les besoins de réalisation de soi ou d'actualisation de soi :**

Ils sont liés au désir de progresser, de se développer, et de s'épanouir, de créer, D'innover...etc.

Pour ABRAHAM Maslow, il faut satisfaire les besoins selon l'ordre de la

Pyramide, allant des besoins physiologiques jusqu'au sommet c'est-à-dire les besoins de réalisation de soi.

Lorsqu'un besoin est satisfait il n'est plus un facteur de motivation, l'individu cherchera à satisfaire le facteur ou le besoin suivant, par exemple lorsque les Besoins physiologiques sont satisfaits, ça ne sera plus un facteur de motivation Mais le besoin de sécurité qui le deviendra puisque c'est le suivant dans la Pyramide. (*ROUSSEL. p89*).

#### **4.2. La théorie ERG d'Alderfer**

ERG ou ERD en français est l'abréviation de «existence, rapport sociaux, Développement personnel ».

Alderfer précise aussi comme Maslow, que c'est la satisfaction des besoins de L'individu qui le motive au travail.

Alderfer démontre trois types de besoins, et Pour lui il n'y a pas de hiérarchisation, et la satisfaction de chaque besoin peut se faire en même temps, et que si l'individu a un besoin non satisfait, il peut S'engager à en satisfaire d'autres...etc.

##### **4.2.1. Les besoins d'existences (B.E):**

Les besoins d'existences peuvent être chez le travailleur : le salaire, les besoins Physiologiques ou matériel au travail, la soif, la faim...etc.

##### **4.2.2. Les besoins de rapports sociaux (B.R) :**

Ces besoins de rapports sociaux est un facteur de motivation qui pousse L'individu à avoir des échanges avec autrui, L'individu a besoin d'établir et d'avoir des relations sociales avec autrui, avoir des amis, des collègues...etc.

Ces besoins s'expriment par l'envie de partager des sentiments, des émotions, des idées, des confidences, ça peut être aussi dans certains cas des relations conflictuelles, de la jalousie, la rivalité, la haine, le mépris...etc.(*ORIOLE Deshommes,, 2003 P 29*).

### **4.2.3. Les besoins de développement personnel (B.D.P):**

L'individu est motivé par la satisfaction de ses aspirations, par 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. (ORIOU Deshommes,, 2003 P 30).

### **4.3. La théorie bi-factorielle de Herzberg :**

Friderick Herzberg et quelques chercheurs ont abordé le problème de la motivation à partir de la satisfaction ou de l'insatisfaction que l'individu retire de son travail. Des enquêtes qu'ils ont menées dans l'industrie ils ont tiré deux conclusions qui forment la théorie des deux facteurs.

#### **4.3.1. Facteur d'hygiène ou d'ambiance :**

sont la santé et la sécurité au travail, la rémunération, les relations avec les autres et la politique intérieure de l'organisation se sont des facteurs de satisfaction et ils doivent être présents pour éviter l'accroissement de l'insatisfaction.

#### **4.3.2. Facteur de motivation :**

sont la considération, les tâches, la connaissance des responsabilités et les promotions. Ces facteurs aident au développement psychologique de l'individu. Si on procure à l'individu ces facteurs en lui fournissant l'occasion de jouer un rôle plus actif dans l'organisation, on augmente sa motivation et sa productivité. (David Alis, 2011, p453).

### **4.4. La théorie V.I.E. :**

La théorie V.I.E (valence, instrumentalité, expectation) cherche également à modéliser mathématiquement le comportement tout en reprenant le concept d'expectation proposé par McClelland, cette théorie repose sur une distinction performance-résultat.

La performance reflète un niveau de réalisation sur caractéristique individuelles mais aussi des contraintes liées à l'activité elle-même. Le résultat dépend de ce niveau de réalisation par exemple si un employé



augmente sa cadence de pièces réalisées à l'heure il s'agit d'une performance le résultat pourrait être ici une augmentation de salaire si les pièces sont rémunérées à l'heure.

Partant de ce constat, Vroom (1964) utilise trois facteurs qui sont susceptibles d'affecter la motivation au travail (Ferien Fenouillet, 2003 p 85).

#### **4.4.1. Expectation :**

il s'agit de la relation entre l'effort et la performance. Autrement dit, il s'agit de la probabilité qu'un niveau d'effort donné produise un certain niveau de performance cette conception est totalement compatible avec ce que nous avons pu voir dans la théorie d'Atkinson sur l'expectation de succès ou d'échec

#### **4.4.2. Instrumentalité :**

il s'agit cette fois de la relation entre performance et résultat plus précisément de la relation entre un niveau de performance et les résultats qui résultent

#### **4.4.3. Valence :**

tous les résultats ont une valeur affective qui peut se traduire en attirance ou répulsion par le biais d'une émotion tierce (Ferien Fenouillet, 2003 p86).

### **4.5. L'organisation scientifique du travail de Taylor :**

Taylor est né en 1856 aux États-Unis, 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 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 :

#### **4.5.1. Division horizontale du travail :**

C'est la parcellisation des tâches entre les opérateurs , A chaque opérateur est Attribuée une tâche élémentaire, la plus simple possible, afin d'automatiser et D'accélérer les gestes.

#### **4.5.2. Division verticale du travail :**

C'est la séparation entre le travail d'exécution et le travail intellectuel de Conception, assuré par les ingénieurs du «bureau des méthodes».

Par la Démarche scientifique (étude du poste, décomposition et simplification des Gestes, attribution d'un temps d'exécution à chaque tâche élémentaire), ils Déterminent la seule bonne façon d'effectuer une tâche appelée « The One BestWay » ( WILLIAMSON, 2008 P11).

#### **4.5.3. Salaire au rendement et contrôle des tâches :**

Taylor est tout à fait conscient du caractère abrutissant et aliénant du travail Ainsi propose a l'ouvrier. Selon lui, la seule motivation d'un tel travail ne peut Être que l'argent. Pour cette raison, il pence que le salaire au rendement S'impose.

Ainsi à chaque tache correspond un temps d'exécution ; le Chronomètre détermine alors la rémunération de l'ouvrier.

Le salaire au Rendement permet donc la lutte contre les temps morts découlant d'une Mauvaise organisation ou de la spontanée des travailleurs à choisir leur propre Rythme, ce que Taylor appelle la flânerie ouvrière. Par la suite H. Ford a prolongé le taylorisme en inventant le convoyeur mécanique c'est-à-dire le travail à la chaine permettant de transporter le produit en cour de fabrication vers l'ouvrier.

L'ouvrier se trouve alors assujetti a son poste de travail et a la cadence imposée par la vitesse de la machine.

H. Ford pense également que la production doit être standardisée pour faire naître la consommation de masse, ainsi la standardisation est poussée à l'extrême permettant la production en grande série. En contrepartie, les ouvriers reçoivent un salaire supérieur aux moyennes observées dans l'industrie à l'époque, appelé le « Five Dollars Day ».

Cette augmentation de salaire a ainsi permis d'accroître le pouvoir d'achat des ouvriers de l'entreprise Ford.

Nous pouvons constater que cette organisation scientifique du travail a permis de dégager d'importants gains de productivité pendant la période des trente glorieuses.

Cependant ces différentes approches de l'organisation du travail ont été accusées de déshumanisation de ce dernier

( <http://journals.openedition.org/nrt/1816>)

## **5. les types de 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 »

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 (**GRAND dictionnaire de la psychologie, 1999, p591**).

### **5.1. Motivation intrinsèque :**

est liée au moteur personnel de la personne, à ce qui la pousse de l'intérieur à se tourner vers telle ou telle activité.

Elle relève de l'individu, de son histoire, de sa personnalité et de son fonctionnement, elle est façonnée par les situations communes et particulières qu'il a rencontrées au cours de son existence.

### **5.2. La motivation extrinsèque :**

elle, relève des incitations extérieures qui peuvent amener l'individu à se motiver pour obtenir un élément extérieur au travail lui-même : une prime, une promotion, une marque de reconnaissance individuelle ou sociale (Frédérique, Alexander-Bailly et autres 2016, p288).

### **6. Les caractéristiques de la motivation :**

Selon Vallerand et Till le concept de motivation est *«le construit hypothétique utilisé afin de décrire les forces internes produisant le déclenchement, la direction, l'intensité et la persistance d'un comportement»*.

A partir de cette définition on peut déduire que la motivation se caractérise par six éléments principaux : (DOLAN Shimon et autre, Gaétan Morris, 2002, p77).

#### **6.1. Construit hypothétique :**

C'est à dire « un concept représentant un processus physique, supposé, non observable directement ».

Donc la motivation est un concept théorique, une abstraction et non une réalité matérielle en tant que telle.

#### **6.2. L'origine de la motivation :**

Son origine se situe à la fois dans l'individu et dans son environnement (ce qui explique les deux types de motivation intrinsèque et extrinsèque), et pour optimiser la motivation de quelqu'un, il faut exploiter ces deux facteurs (personnalité et situation).

Donc la motivation tire ses origines sous deux ordres: l'intérieure de l'individu correspond aux valeurs, aux besoins, et aux croyances de l'individu, et l'extérieur de l'individu issu de milieu ses sources sont

d'avantage liées aux conditions de travail, aux règles et aux normes présentes dans une organisation.

### **6.3. Déclenchement de comportement :**

signifie le passage de l'absence d'activité à l'exécution des tâches qui oblige une dépense d'énergie soit physique, intellectuelle ou mentale, c'est-à-dire la motivation dynamise le comportement.

### **6.4. La direction de comportement :**

elle est la force incitatrice qui oriente l'énergie nécessaire à la satisfaction des buts à atteindre.

La motivation implique une volonté de bien faire, de mobiliser tous ses efforts, et de réaliser de son mieux, selon ses capacités.

### **6.5. L'intensité de comportement :**

signifie l'énergie consacrée ou dépensée à la réalisation d'une action, donc la motivation ici incite à dépenser l'effort à la mesure de subjectifs à atteindre.

### **6.6. La persistance du comportement :**

c'est la tendance à continuer dans une direction donnée, pendant une période de temps. Elle est la volonté de soutenir durablement l'effort jusqu'à ce que l'objectif soit atteint. ( DOLAN Shimon et autre, Gaétan Morris, 2002, p78).

## **7. Les typologies de la motivation au travail :**

On a quatre typologies de la motivation sont :

### **7.1. La motivation finale :**

elle se définit comme l'énergie qu'un acteur tire du résultat qu'il vise, à raisonner des avantages que cette finalité revêt à ses yeux.

C'est l'objectif même qui intéresse l'individu et qui l'incite à agir. Pour ce dernier, seul compte le résultat.

**7.2. La motivation instrumentale :**

C'est art et la manière qui comportent, et le résultat est la motivation peut être classée dans cette catégorie, c'est son intérêt pour le savoir-faire ou les techniques de production qui peut le pousser à l'action.

**7.3. La motivation de survie :**

C'est celle qui préside aux sans lesquels aucun autre acte ne serait envisageable, il s'agit de suivre avant tout.

À ce propos, le cas d'un individu en situation d'essai ou de stage probatoire à la Formation publique, est peut-être un exemple qui sied. Tout ce qui préoccupe cet agent, pour le moment, c'est de réussir son essai ou son stage et de conserver son emploi.

**7.4. La motivation obsessionnelle :**

C'est la motivation finale endogène et radicale c'est elle qui idéalise, conduit à tous les sacrifices et la but est essentiel, mais devient une obsession. C'est la situation où l'individu est tellement passionné pour le résultat à telle enseigne que la fin justifierait les moyens » (BERNARD Jeane-lue et LEMOINE Claude p211).

**8. Les raisons de la motivation au travail :**

On peut être motivé par son travail pour plusieurs raisons et toutes ces raisons sont bonnes. Les sources de motivation varient d'un individu à un autre :

- La nécessité (exemple: temps de crise) ;
- L'amour de son travail ;
- L'appréciation de son entourage (exemple: contact avec les gens qu'ont besoins d'aide) ;
- Le sentiment d'appartenance (exemple: ouvrier de la construction trouve son travail difficile, mais son insatisfaction est neutralisé par la bonne humeur et l'ambiance qui règnent à son travail. Le groupe de copains fait qu'il prend plaisir à travailler) ;

- La poursuite d'un but (exemple: amasser de l'argent pour un voyage).
- L'altruisme (exemple: médecin sa frontière) .

## 9. Les techniques de motivation :

On distingue deux techniques : les stimulants financiers et non financier.

### 9.1. Les stimulants financiers :

Comprennent, outre les salaires, trois formules :

- L'intéressement : est un contrat prévoyant une participation de l'ensemble des travailleurs de l'entreprise soit sous forme d'une participation de l'ensemble collective aux résultats, soit sous forme d'une participation au capital ou sous forme d'une participation au capital ou sous d'une participation à l'accroissement de la productivité.

La participation : est un accord passé entre la direction et les salariés consistant à effectuer une partie du bénéfice à une réserve spécial dite de « participation entre les salariés » (**BERNARD Jeane-lue et LEMOINE Claude p211**).

L'actionnariat salarié : s'est développé autour de trois méthodes:

- Les plans d'épargne d'entreprise : sont un système d'épargne collectif ouvrant aux salariés d'une entreprise la faculté de participer, avec l'aide de celle-ci à la constitution d'un portefeuille de valeurs mobilières ;
- Les options de souscription ou stocks options : sont un mécanisme consistant, pour une société, à offrir aux membres de son personnel salarié la faculté de souscrire ou d'acheter des actions de la société à un certain prix qui est fixé le jour ou l'option est consentie ;
- La distribution gratuite d'actions aux salariés est une action volontaire exceptionnelle et limitée dans le temps, dont l'objectif est d'encourager l'actionnariat des salariés, et donc leur implication dans le résultat de l'entreprise.

### 9.2. Les stimulants non financiers :

Peuvent être aussi divers dans leur forme qu'importants dans leurs effets.

Il s'agit par exemple de l'attitude des cadres vis-à-vis de leurs subordonnés, de la considération qu'ils leur témoignent, de l'homogénéité des groupe, du contenu du travail lui-même ou de la répartition des responsabilités, de l'information, sur les résultats, etc.

A ces stimulants peut s'opposer la résistance au changement qui provient de la perte des repères habituels pour certains membres de l'organisation.

On, peut considérer que le phénomène de la résistance au changement se déroule en cinq étapes :

- Le refus : le changement est refusé, ce qui entraîne une baisse de la performance ;
- La défense : les gens s'organisant pour éviter le changement ;
- L'évitement : le changement a été opéré mais les employés cherchent l'éviter ;
- L'acceptation : les employés commencent à s'adapter au changement ;
- L'internationalisation : le changement est intégré à l'activité habituelle

l'employé ([www.thecanadaencyclopedia.com/index.cfm](http://www.thecanadaencyclopedia.com/index.cfm). consulté le 22/01/2019 à 00:06)

### 10. La motivation et travail :

Parmi les nombreuses questions qui ne manquent pas de surgir au sujet de la motivation au travail, celle portant sur l'impact motivationnelle de la rémunération arrive généralement en premier. Cette question a d'abord été étudiée par les économistes bien avant de connaître l'intérêt actuel que lui porte la psychologie de la motivation.

Certaines théories économiques estime que le marché de l'emploi ne put être viable que s'il permet de recruter des individus motivés.



La rémunération est généralement le fruit d'un consensus entre la direction et les représentants du personnel. Il est difficile, dans ce cas, de procéder à des études expérimentales qui demandent la manipulation de variables indépendantes en dehors de ces contraintes.

Les études expérimentales se sont donc généralement déroulées dans un cadre universitaire, comme pour celles que nous avons pu aborder dans le contexte de la théorie de l'équité.

Ces expérimentations ont de ce fait une généralisation très limitée. Les études de terrain ont utilisé l'enquête et, parmi les méthodes disponibles, celle du questionnaire a surtout été privilégiée.

Cette méthode d'investigation basée uniquement sur l'observation a l'avantage de ne pas toucher aux équilibres en présence.

Les différentes études sur la relation entre motivation et rémunération indiquent que si une relation existe, elle n'est pas aussi automatique que le modèle économique du marché du travail le laisse supposer.

Si, comme le prédit la théorie V.I.E., l'employé ne perçoit pas de relation entre ses performances et son salaire fixe, alors l'impact de la rémunération est nul.

Ce point est particulièrement à souligner car, dans de nombreux cas, la rémunération est fixée en fonction de critères qui échappent totalement au salarié.

Francé 1995 cite une étude de Paul et Robertson sur les représentants de terrain, en indiquant les différentes modifications introduites dans le travail :

- Ils n'ont pas à rédiger obligatoirement un rapport après chaque visite aux clients, mais le font selon leur jugement propre ;
- Ils ont la responsabilité d'être convoqués quand ils le souhaitent par leur supérieur ;
- Ils gardent leurs dossiers ;

- Les livraisons de marchandises vendues se font plus rapidement et sur simple demande ;
- Ils ont la possibilité d'indemniser un client qui se plaint de la qualité d'un produit livré, de lui racheter un produit défectueux ou qu'il a en plus ;
- Ils ont une marge de 10% sur les prix de vente de nombreux produits, notamment ceux qui sont difficiles à utiliser (**FABIEN Fenouillet, 2003, P108/112**).

### **Résumé du chapitre :**

A travers ce chapitre, nous avons fait une brève présentation une brève sur les conditions de travail qui sont nécessaires dans le milieu professionnel en illustrant le rôle qu'elle joue dans toute entreprise.

*la partie pratique*

## **Chapitre 4 : cadre méthodologique de la recherche**

- Préambule

**4.1.** Présentation de l'entreprise « ramdy »

**4.2.** La pré-enquête

**4.3.** L'enquête

**4.4.** La méthode de recherche utilisée

**4.5.** La technique de recherche utilisée

**4.6.** L'échantillon d'étude

**4.7.** Collecte et analyse des données

**4.8.** Présentation des caractéristiques personnelles des enquêtés

- **Résumé**

## **4.1- La présentation de l'organisme d'accueil.**

La SARL RAMDY Ex (Laiterie DJURDJURA) est une société agroalimentaire spécialisée dans les produits laitiers, comme le lait, les yaourts, crèmes desserts et les fromages.

### **4.1.1- L'historique de l'entreprise :**

C'était en 1984, que mûrit dans le groupe Batouche l'idée de création d'une petite unité de fabrication du yaourt dans la région d'Ighzer Amokrane sous le nom de Djurdjura. Le 15 octobre 2001, le groupe français DANONE s'est associé avec la laiterie DJURDJURA pour les activités yaourts, pâtes fraîches et desserts. Depuis, l'activité de la laiterie DJURDJURA s'est consacrée à la production des fromages fondus, aux pâtes molles (camembert) et au lait pasteurisé.

Deux années plus tard, elle s'est implantée dans une nouvelle unité située en plein cour de la zone d'activité TAHARACHT (Akbou) triplant ainsi sa capacité de production en fromage fondus. Dans le souci de répondre à une demande croissante du consommateur, la laiterie s'est équipée d'un matériel hautement performant dont une nouvelle conditionneuse de 220 portions/min, et une ligne complète de fromage barre.

En juin 2004, la sarl laiterie DJURDJURA a changé de raison sociale pour devenir SARL RAMDY.

Aujourd'hui, les produits laitiers DJURDJURA s'affichent sous la nouvelle dénomination « RAMDY ». En octobre 2009, la SARL RAMDY a repris la production de yaourts et de crèmes desserts.

### **4.1.2- La situation géographique :**

L'entreprise Ramdy est implantée dans la zone d'activité commerciale (ZAC) d'Akbou.

La zone d'activité d'Akbou est un véritable carrefour économique dans la vallée de la Soummam avec une cinquantaine d'entreprises agroalimentaires. L'entreprise Ramdy est située :

- à 2 km de la grande agglomération d'Akbou.
- à 60 km de chef lieu de wilaya de BEJAIA.
- à 170 km à l'est de la capitale ALGER.

#### **4.1.3- L'effectif :**

L'entreprise Ramdy emploie 319 employés répartis en trois catégories :

- Cadres: 21
- Agents de maîtrises: 138
- Agents d'exécution: 160

L'usine tourne 24/24h pendant 7/7j avec quatre équipes.

#### **4.1.4- L'infrastructure :**

L'entreprise dispose d'un complexe intégré composé de deux(02) principaux départements de production « Atelier yaourt et crème dessert, Atelier fromage », et pour une surveillance de la qualité des produits et une protection optimale du consommateur.

la SARL RAMDY s'est équipée d'un laboratoire d'autocontrôle afin d'effectuer toutes les analyses physicochimiques et microbiologiques exigées.

#### **4.1.5- Production :**

##### **1.5.1. L'atelier fromage :**

- Une salle de préparation de produits, et une pour la préparation des moules.
- Deux cuissons (un pour fromage portion, et l'autre pour le fromage barre)
- Trois machines de conditionnement du fromage portion,
- Et deux machines pour le fromage barre,
- une machine banderoleuse Grandi,
- et deux salles équipées pour la mise en cartons.

##### **1.5.2. L'atelier yaourt & de crème dessert:**

- Poudrage: Une salle de poudrage bien équipée.
- Traitement: un processus pour la production de yaourts, crèmes desserts, et brassés.

- Conditionnement: deux (02) conditionneuses de 12 000 pots/heure, une de 9000 pots/heure, 21 600pots/heure, 5 000pots/heure, et de 7 500 pots/heure.

#### **4.1.6- L'administration :**

L'organigramme de la société RAMDY est réparti en 4 niveaux hiérarchiques :

Dans 1er niveau on trouve la direction générale.

dans le second niveau on retrouve quatre (04) départements : Contrôle de gestion, Hygiène Sécurité environnement, Projets et celui de l'assistanat.

Dans le 3ème niveau on retrouve sept (07) services qui sont :

- Ressources humaines et moyens généraux,
- Approvisionnement,
- Qualité et recherche développement,
- Production,
- technique,
- finances et comptabilité ;
- le département commercial et marketing.

Et dans le dernier et 4ème niveau de la hiérarchie, on retrouve les sections d'exécution qui sont aux nombres de dix-huit (18).

#### **4.1.7- Les différents produits de la SARL Ramdy :**

l'entreprise Ramdy possède une large gamme de produit.

- Yaourt aromatisé.
- Yaourt fruité.
- Yaourt brassé.
- Crème dessert.
- Flan Napée.
- Fromage fondu : 8et16 portions, barre (300g, 600g, 900g et 1.800g).
- Lait pasteurisé.

## 4.2- La pré-enquête :

La pré-enquête est une étude très important et décisive dans toutes les recherches en science humaines et sociales d'une façon générale, et en psychologie du travail et des organisations d'une façon particulière.

Elle sert a recueillir les informations nécessaires qui convient au sujet de la recherche, c'une phase d'investigation préliminaire qui permet de bien cerner les objectifs de notre recherche.

Dans le but de découvrir notre terrain, ainsi que pour choisir les aspects qui vont être pris en considération dans notre recherche, nous avons réalisé une pré-enquête qui nous donnera une idée générale sur notre terrain d'étude et pour bien construire le questionnaire et saisir la réalité sur le terrain lors de l'enquête.

Nous avons donc procédé par cette technique dans la phase exploratoire afin de déterminer le champ de notre étude, puis de familiariser et connaitre mieux le terrain.

Dans ce cadre, nous avons effectués plusieurs visites, ce qui nous a permis de collecter des informations empiriques et d'avoir une vision claire sur le terrain, on a rencontré les responsables et les travailleurs, puis on a posé quelques questions ouvertes liées directement avec notre sujet, pour tester la patience de nos hypothèses.

Il s'agit ici de présenter la méthode et les techniques utilisées sur le terrain durant notre enquête.

Notre pré-enquête est réalisée avec (30) enquêtés dans l'entreprise RAMY AKBOU (7) cadre, (10) agent de métrise (13) agent d'exécution.

Nous avons réussi, pendant notre visite exploratoire, à prendre connaissance du terrain et de la faisabilité de notre pré-enquête par rapport à notre thème.

Durant 10 jours, nous avons tenu des entretiens exploratoires avec des responsables et des salariés.

De plus, nous avons recueilli des documents concernant la présentation de l'entreprise (l'organigramme, mission, historique ...). nous reste un mois qui est



## Chapitre 4 : le cadre méthodologique de la recherche

consacré à la distribution du questionnaire pour chaque travailleur auprès de notre population.

Car nous étions obligés de sortir sur le terrain et de distribuer le questionnaire pour chaque travailleur afin de réaliser notre recherche.

Notre pré-enquête empirique et notre stage ont été bien encadrées par la psychologue du travail madame : tizit linda, cadre dans cette entreprise.

Nous avons élaboré notre entretienne avec un séries de 12 questions selon la disponibilité des travailleurs, On a également effectué des entretiennes de face-à-face, ainsi on a traduit et expliqué les questionnes en langue Kabyle et en Arabe, pour ceux qui ne comprennent pas la langue française vis-à-vis de leurs niveaux d'instruction qui est différent d'un salarié à l'autre.

Pour la distribution de nos questionnaires s'est fait sur (5) tranche dans les déférentes services de l'entrepris, on a distribué en total (100) questionnaires on a récupéré le maximum de nos questionnaires (75) questionnaires, on va donner plus de détails dans les prochains titres de ce chapitre.

### **4-3- L'enquête :**

L'enquête est une deuxième étape de notre recherche, nous a permis de recueillir des informations concernant notre sujet de recherche.

Elle s'est déroulée du (10.03.2019) au (10.05.2019), durant laquelle nous avons distribué des questionnaires auprès des travailleurs relevant des différentes catégories socioprofessionnelles.

### **4-4- la méthode de recherche utilisée :**

Il est temps maintenant de choisir la méthode appropriées à notre recherche c'est l'étape ou on rentre véritablement en contact avec le terrain » (MAURICE-A, 1997, p 48).

La validation d'une recherche scientifique dépend de la méthode utilisée, FESTUNGER Kate a expliqué que « quelque soit l'objet d'une recherche la valeur des résultats dépend de celle des méthodes utilisées en œuvre »

(ANGERS Maurice, p 60).

De ce fait, la méthode qu'on a utilisée dans notre recherche est la méthode Quantitative qui est « un ensemble de procédures pour mesurer les phénomènes » (ANGERS Maurice, p 60).

Ce choix est déterminé par la nature de notre thème (l'impacte des conditions de travail sur la motivation des salaries) cela afin de vérifier les hypothèses émises et d'assurer les relations existantes entre les différentes variables étudié.

Donc la méthode qu'on a suivie consiste à la méthode quantitative, celle-ci qui nous permet de généraliser les résultats sur l'ensemble des salaries.

#### **4.5- la technique de recherche utilisée :**

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

Dans le but de regrouper et de récolter le maximum d'informations sur le sujet étudié, on a utilisé : La technique de questionnaire qui est une « technique d'investigation scientifique utilisée au prés d'individu, qui permet de les interroger de façon directe et de faire un prélèvement quantitatif en vue de trouver des relations chiffrées » (ANGERS-M, 1997 p 146).

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

- Le premier axe : consacré au données personnels des enquêtés.
- Le deuxième axe : la condition de travail au sein de l'entreprise ramdy.
- Le troisième axe : la rémunération au sein de l'entreprise ramdy.
- Le quatrième axe : la motivation au sein de l'entrepris ramdy.

#### **4.6- l'échantillon d'étude :**

Cette étape est décisive dans le processus de recherche, car elle nous permet de choisir les personnes *ciblées* par notre recherche, bien entendu, l'échantillon sélectionnée doit être représentatif de la population mère, pour que la généralisation des résultats puisse y avoir lieu dans des conditions scientifiques et objectives.

## Chapitre 4 : le cadre méthodologique de la recherche

L'échantillonnage est un ensemble des opérateurs permettant de sélectionner un sous ensemble d'une population en vue de constituer un échantillon (MAURICE-A, 1997, p240).

Un échantillon est représentatif si les unités qui le constituent ont été choisies par un procédé tel que tout les membres de la population ont la même probabilité de faire partie de l'échantillon, si ce n'est pas le cas, on dira que l'échantillon est biaisé : puis certain individus avaient plus de chance que d'autre, d'être choisis. (ANGERSM, 1997, P, 229).

De la le choix de notre échantillon est due au hasard Échantillon aléatoire simple.

### **4.7- collecte des données :**

la distribution des donnés de nos questionnaires s'est fait le mercredi (10) avril dans 2019 dans les déférents services de ramdy on a distribué en total (100) questionnaires pour déférents catégorise des ouvriers ; pour le recueil de nos questionnaires il se fait en (5 ) fois pour ramasser (75) questionnaires ,soit (15) pour les cadre , et (2) pour les cadre supérieur , et (23) pour les agents de métrise, et (35) pour les agents d'exécution.

### **4.8- présentation des caractéristiques personnelles des enquêté :**

On présentera dans cette partie les caractéristiques personnelles des membres de notre échantillon au sien de l'entreprise ramdy ces caractéristiques constituent l'ensemble des informations sur les enquêtes selon

- le genre,
- l'Age,
- poste occupé.

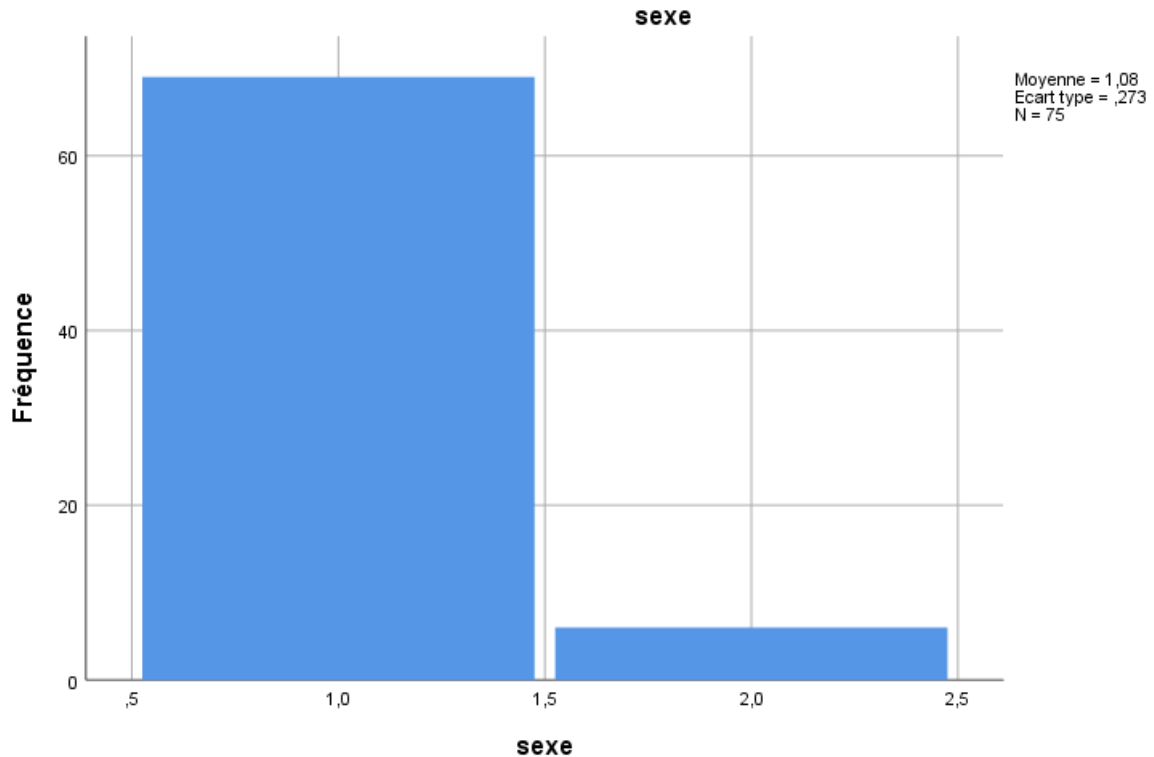
**Tableau n°01 : répartition de l'échantillon selon genre :**

|        |           | Fréquence | Pourcentage |
|--------|-----------|-----------|-------------|
| Valide | MASCULAIN | 69        | 92,0        |
|        | Féminin   | 6         | 8,0         |
|        | Total     | 75        | 100,0       |

**Source :** enquête de terrain par questionnaire

Sur les 100 personnes qui constituent notre échantillon, 69 parmi eux sont des hommes avec un pourcentage de 92% et 6 sont des femmes avec un pourcentage de 8 %.

Alors on peut déduire que le nombre des hommes est plus important par rapport à celui des femmes cela peut s'expliquer par la nature de travail dans l'entreprise RAMDY d'Akbou qui est appropriée pour les hommes dont les femmes ne peuvent pas accomplir (efforts physiques, les missions, les déplacements...etc.) les femmes généralement sont orientées vers les tâches moins difficiles



**Tableau n°02 : répartition de l'échantillon selon l'âge :**

|        |       | Fréquence | Pourcentage |
|--------|-------|-----------|-------------|
| Valide | 20-30 | 41        | 54,7        |
|        | 30-40 | 34        | 45,3        |
|        | Total | 75        | 100,0       |

**Source :** enquête de terrain par questionnaire

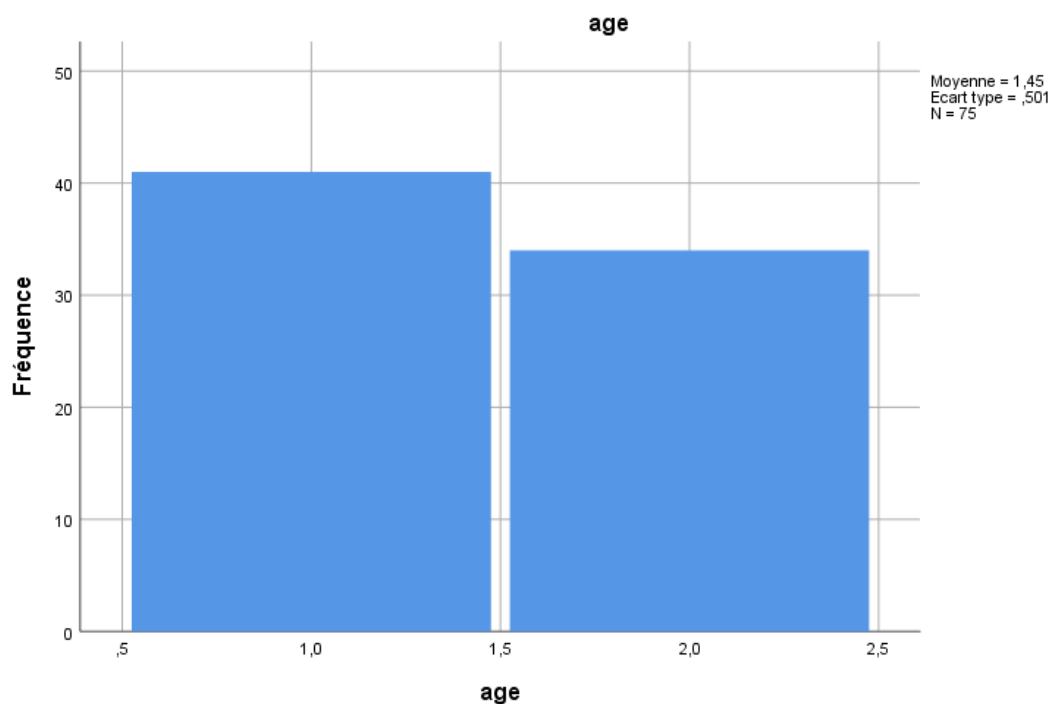
On constate que, la population enquêtée varie entre l'âge de 20 ans et plus de 50 ans, et sont répartis en trois catégories suivantes :

Pour la première catégorie âgée de 20 à 30ans on constate un effectif de 41 salariés avec pourcentage de 54.7%.

## Chapitre 4 : le cadre méthodologique de la recherche

Pour la deuxième catégorie âgée de 31 à 40 ans on constate un effectif de 34 salariés avec un pourcentage de 45.3%. On déduit que la quasi-totalité des travailleurs enquêtés sont âgés entre 20 à 40 ans, avec une fréquence de 41 sur un total de 75 salariés, C'est des travailleurs Jeunes réparti selon la politique de la gestion du personnel propre à l'organisme.

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



**Tableau n°0 3 : répartition de l'échantillon selon le statu professionnelle :**

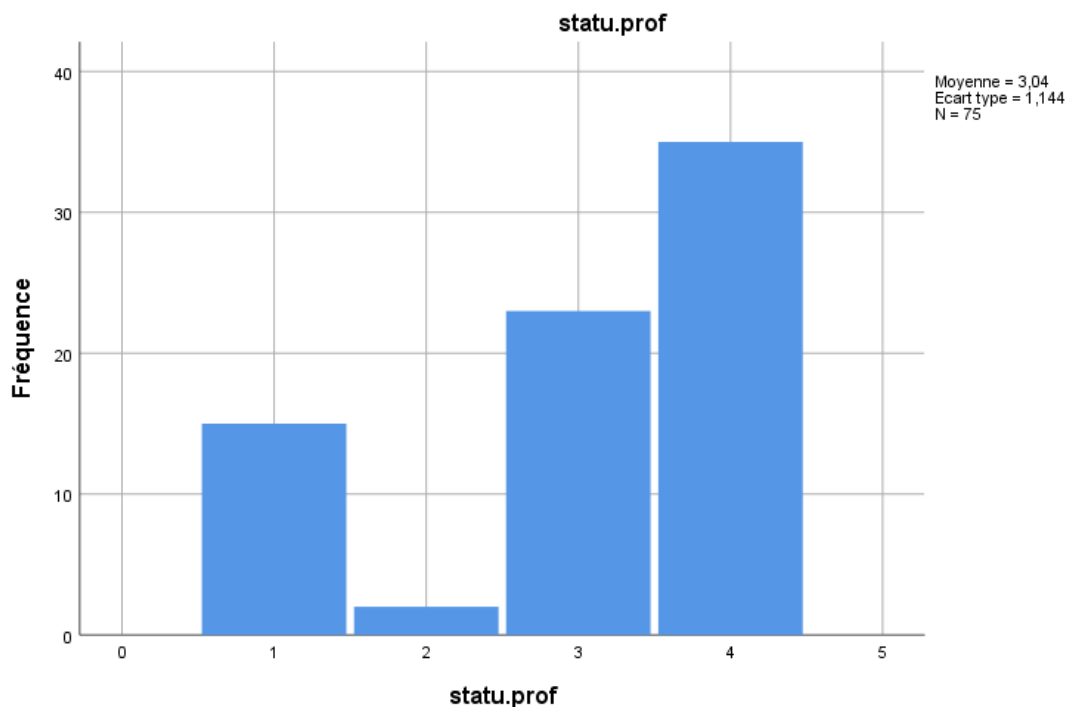
|        |                  | Fréquence | Pourcentage |
|--------|------------------|-----------|-------------|
| Valide | CADRE            | 15        | 20,0        |
|        | CADRE.SUPERIEUR  | 2         | 2,7         |
|        | Agent DE métrise | 23        | 30,7        |
|        | AGENT.EXCUTION   | 35        | 46,7        |
|        | Total            | 75        | 100,0       |

**Source :** enquête de terrain par questionnaire

Selon le tableau ci-dessus, on observe que la majorité des enquêtés sont des agents d'exécution avec une fréquence de 35 et un pourcentage de 46.7%, suivi par des Agents de maîtrise avec une fréquence de 23 et un pourcentage de 30,7%, suivi par des cadre avec une fréquence de 15 et un pourcentage de 20%.

Suivi par des cadres supérieures avec une fréquence de 2 et un pourcentage de 2.7% on peut justifier que cette répartition de SARL RAMDY d'Akbou renvoie au niveau d'instruction, la nature d'activité, et la politique de la gestion du personnel propre de l'entreprise.

En effet, le rôle des agents d'exécutions est de grandes importances, ces derniers ont la chance d'assurer le fonctionnement des machines de l'entreprise.



- **Résumé du chapitre:**

L'entreprise ramdy d'akbou est une grande entreprise avec un effectif riche en termes de qualité et quantité.

Cette entreprise a connu quelques changements au niveau structurel depuis sa création.

Nous avons abordé dans ce chapitre la méthodologie de notre recherche, celle-ci nous a permis l'enchaînement des étapes de notre recherche dont la collecte des données pour arriver à des résultats, que nous allons analyser et interpréter dans le chapitre suivant à fin d'aboutir à une confirmation ou infirmation de nos hypothèse.



## **Chapitre 5 : analyse et interprétation des résultats de la recherche**

- **Préambule**

**5.1.** Analyse et interprétation des résultats de l'étude

**5.2.** Discussion générale des hypothèses

**Préambule:**

Ce chapitre est consacré à l'analyse et l'interprétation des résultats de notre recherche, les résultats obtenus seront analysés et interprétés à la lumière de la littérature pertinente. Il reprend la stratégie de traitement des données et les résultats relatifs à chaque une de nos hypothèses, afin d'en tirer une synthèse et une conclusion qui s'impose.

## 1. analyse et interprétation des résultats de l'étude :

### 1.1-analyse et interprétation des résultats relatifs à la première hypothèse :

**Tableau N°4** : Présentation des résultats relatifs au l'hygiène et sécurité sure la motivation des salarié

| N° | Hygiène et sécurité   | REPOSSE |      | MOYENE | Écart type | RNG   |   |
|----|---|---------|------|--------|------------|-------|---|
|    |   | no.     | z    |        |            |       |   |
| 01 | Êtes-vous satisfait dans votre situation ou votre poste ?             | F       | 65   | 10     | 1.13       | 0.342 | 5 |
|    |   | %       | 86   | 13     |            |       |   |
| 02 | Êtes-vous exposé aux risques dans la réalisation de votre activité ?  | F       | 53   | 22     | 1.29       | 0.458 | 8 |
|    |   | %       | 70.7 | 29.3   |            |       |   |
| 03 | Ressentez-vous la sécurité au sein de votre entreprise ?              | F       | 69   | 6      | 1.08       | 0.273 | 3 |
|    |   | %       | 92   | 8      |            |       |   |
| 04 | Les conditions de travail sont elles en relation avec la motivation ? | F       | 74   | 1      | 1.01       | 0.115 | 2 |
|    |   | %       | 98.7 | 1.3    |            |       |   |
| 05 | L'insécurité au travail influe sur la motivation ?                    | F       | 75   | /      | 1.00       | 0.000 | 1 |
|    |   | %       | 100  | /      |            |       |   |
| 06 | Avez –vous la possibilité de discuter sur les conditions de travail ? | F       | 67   | 8      | 1.11       | 0.311 | 4 |
|    |   | %       | 89.3 | 10.7   |            |       |   |
| 07 | Votre travail exige –t-il des moyens de protection ?                  | F       | 55   | 20     | 1.26       | 0.440 | 7 |
|    |   | %       | 73.3 | 26.6   |            |       |   |
| 08 | Le travail que vous effectuez vous procure-t-il une satisfaction ?    | F       | 61   | 14     | 1.19       | 0.392 | 6 |
|    |   | %       | 81.3 | 18.7   |            |       |   |

**Source** : enquête de terrain par questionnaire

Le tableau ci-dessus nous permet de constater qu'une grande part des enquêtés disent qu'ils sont satisfaits par rapport à leur poste de travail, avec une tendance de 86.7 %, contre 13.3% , et avec une moyenne de 1.13 et écart type de 0.342.

Aussi On a déduit que la majorité des salariés sont exposés à des risques dans leur milieu de travail, Avec un taux de 70.7 %; par contre en 29.3% de notre échantillon Sont pas exposés à des risques on trouve 1.29 comme une moyenne, et 0.458 qui représente écart type de notre échantillon.

En suite on trouve 92% qui disent que les conditions de sécurité sont bonnes, avec une moyenne de 1.08 et écart type de 0.273 Cela permet à l'entreprise de définir les mesures de prévention prioritaires.

Ces mesures auront pour objectif principal dont la totalité des salariés déclare que la nature des conditions de sécurité existante au sein de l'entreprise est bonne.

Nous pouvons déduire d'après les réponses obtenues que l'entreprise ramdy Soit tenue par la loi de prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé de ses salariés.

Elle ne doit pas seulement diminuer le risque, mais l'empêcher et de préserver leur intégrité physique et morale.

Les salariés se sentent suffisamment protégés ça va leur permettre de ne pas quitter le poste de travail, Dont ramdy fait allusion que la sécurité dans le travail, de sa maîtrise de sa pratique ou de ses connaissances, de la stabilité dans ses actions.

En suite on constate que la majorité des salariés disent que le milieu de travail insécurisé est la source de la démotivation avec un taux de 100% avec une moyenne de 1.00 ET 0.000 comme écart type.

A partir de ces résultats nous concluons que la plus part des salariés de l'entreprise ramdy sont satisfaits de leur outils de sécurité dans leur travail afin de préserver La santé et la sécurité de ses salariés dans l'entreprise ramdy a

mentionné que parfois, la satisfaction des besoins de sécurité physique est plus importante que la satisfaction des besoins physiologiques qui consiste à se protéger contre les différents dangers qui nous menacent.

En effet 26.6 % des enquêtés voient que leur travail ne exige pas des moyens de protection dont 73.3 % des interrogés disant que leur travail il exige l'utilisation des moyens de protection et ces dernies déclarent leur satisfaction aux outils de sécurité dispensés par l'entreprise dont 1.26 la moyen et 0.440 c'est écart type de notre échantillon.

Après cette analyse des données nous constatons que la plus part des enquêtés de notre échantillon ont utilise des moyens de protection une nécessité, et c'est la nature de leurs tâches qui oblige de travailler avec des moyens. Des équipements peuvent prendre différentes formes, plus ou moins complexes tels que les gans, les chaussures, les lunettes et les tenus spéciaux, Ils permettent de protéger les salariés contre des risques professionnels de diverses natures biologique, chimique, mécanique (chutes de hauteur, chocs à la tête, projections de particules dans les yeux des produites chimique ...).

Donc l'entreprise accord une importance aux outils de prévention cela vise à éliminer les dangers au travail par des mesures concrètes.

**Tableau N°05 : résultat de t test pour la premier hyphotes :**

|                     | N  | T      | ddl | $\alpha$ | Sig.<br>(bilatéral) |
|---------------------|----|--------|-----|----------|---------------------|
| La motivation       | 75 | 79,081 | 74  | 0.01     | ,000                |
| Hygiène et sécurité |    | 70,392 | 74  |          | ,000                |

**Teste sur échantillon unique  
Valeur de test=0**

**Significatif a  $\alpha=0.01$**

Selon le tableau N(05) ci-dessus la valeur test de :  $t=79.081$  est elle est significative niveau de signification  $\alpha=0.01$ .

Par conséquent, les résultats de ce test correspondent à ce que nous attendions précédemment et par conséquent, le facteur hygiène et sécurité a un impacte sur la motivation des salariés.

## 1.2- analyse et interprétation des résultats relatifs à la deuxième hypothèse :

**Tableau N°06 :** Présentation des résultats relatifs à la rémunération sure la motivation des salariés :

| N°  | la rémunération   | F | REPOSSSE |      | MOYENE | Écart type | RNG |
|-----|---|---|----------|------|--------|------------|-----|
|     |   |   | no.      | Z    |        |            |     |
| Q01 | Pensez-vous que la politique de rémunération dans votre entreprise est motivante ?  | F | 5        | 70   | 1.93   | 0.251      | 3   |
|     |   | % | 6.7      | 93.3 |        |            |     |
| Q02 | Avez-vous le sentiment d'être valorisé au sein de votre entreprise ?                | F | 53       | 22   | 1.29   | 0.458      | 6   |
|     |   | % | 70.7     | 29.3 |        |            |     |
| Q03 | Le travail que vous effectuez, correspond-t-il à vos compétences ?                  | F | 16       | 59   | 1.79   | 0.412      | 4   |
|     |   | % | 21.3     | 78.7 |        |            |     |
| Q04 | L'effort que vous fournissez, est-il équitable à votre salaire ?                    | F | 2        | 73   | 1.97   | 0.162      | 2   |
|     |   | % | 2.7      | 97.3 |        |            |     |
| Q05 | Étés vous satisfait de votre salaire ?  | F | 2        | 73   | 1.97   | 0.162      | 1   |
|     |   | % | 2.7      | 97.3 |        |            |     |
| Q06 | Pensez-vous que la rémunération soit le facteur capital pour motiver les salaries ? | F | 39       | 36   | 1.48   | 0.503      | 5   |
|     |   | % | 52       | 48   |        |            |     |

**Source :** enquête de terrain par questionnaire

À Partir de ce tableau qui nous montre l'opinion des salariés vis-à-vis de la qualité de leur système de rémunération, on constate que la majorité des enquêtés avec un taux de 93% trouvent le système de rémunération né pas motivant, suivi de 6.7% des salariés qui affirment que le système de rémunération de l'entreprise ramdy est motivant.

D'après ces résultats la majorité de notre échantillon considère que le système de rémunération instauré au sein de l'entreprise ramdy est né pas motivant.

On trouve dans ce tableau 1.29 représente la moyenne et 0.458 représente l'écart type, aussi on trouve que la plupart des salariés sont valorisés au sein de leur entreprise avec un taux de 70.7% Les autres au contraire considèrent qu'ils ne sont pas valorisés avec un taux de 29.3%.

De ce fait, on dira que l'entreprise accorde une grande importance au salarié et essaye de le mettre à l'aise dans son poste de travail en l'aidant psychologiquement à dépasser ce qu'il vit en dehors du complexe En ce qui concerne la minorité qui ne se sent pas valorisée, on a remarqué que ces salariés ne créent pas de bonnes relations interpersonnelles, ou bien ne sont pas en bonne relation avec leur supérieur hiérarchique .

Et D'après nos résultats on voit que 78.7% des répondants qui estiment leurs activités qu'ils assument inadéquates avec leurs formations et compétences contre 21.3%, considèrent que leurs emplois sont en adéquation avec leurs compétences acquises, on voit aussi que 1.79 indique la moyenne et 0.412 indique l'écart type de notre population d'étude.

Cela s'explique par le taux de chômage très élevé qui s'est propagé en Algérie qui a touché surtout la catégorie des diplômés, ce qui pousse ces derniers à travailler dans n'importe quel poste, même s'il ne correspond pas à son niveau d'instruction.

Il y a aussi un autre phénomène qui a des effets négatifs sur les citoyens qui est le phénomène du travail par connaissance et non pas par compétence, ce

phénomène-là donne la chance, même à ceux qui ne méritent pas d'occuper des postes très élevés.

Notons selon les avis exprimés par les salariés dans le tableau, on remarque que La majorité des salariés ont répondu par « NON » avec un pourcentage de 97.3%, Cependant, on constate que 2.7% des salariés ont répondu par « OUI », en suite on trouve 1.97 comme un moyen et 0.162 comme écart type, Pour conclure, on peut dire que la majorité des salariés fournir un effort plus que leur salaire, et aussi 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.

D'après ce tableau on constate que, 97.3% des salariés ont répondu par « NON », pour tout les catégories, Un pourcentage de 2.7% des salariés affirme que « OUI »

On note 1.97 comme un moyen et 0.162 comme écart type, donc 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 et la majorité des salariés disant qu'ils sont pas satisfaites de leurs salaire puisqu'il couvre pas leurs dépenses essentiels soit personnel ou familiale.

La plupart des salariés pensent que la rémunération est un facteur capital pour la motivation des salariés avec un pourcentage de 52%. Cependant une minorité 48% pense le contraire, avec un moyen de 1.48 et écart type de 0.503

D'après les résultats obtenus dans le tableau on peut conclure que la Rémunération influe positivement sur la motivation des salariés ; On remarque que la rémunération influe sur la motivation des salariés, elle est considérée comme un encouragement et une source de motivation.

L'homme cherche dans le travail une certaine satisfaction et un degré de motivation vis-à-vis de son salaire pour améliorer ses résultats.



Même si le salaire est bas on peut être motivé par l'ajout de certains avantages et priorités comme l'hygiène, l'environnement du travail, la sécurité au milieu du travail, explique H. Herzberg qui démontre scientifiquement que pour motiver l'homme dans son travail, il faut satisfaire ses besoins d'estime et d'accomplissement de soi.

Pour cela, il convient dans l'organisation du travail, de procéder à un enrichissement des tâches rendant le travail plus intéressant et valorisant pour le salarié.

Donc l'insatisfaction de certains salariés est liée à l'inadéquation existante entre ce qu'ils veulent recevoir et ce qu'ils reçoivent effectivement.

### Tableau N°07 : résultat de t test pour la deuxième hypothèse :

#### Teste sur échantillon unique

Valeur de test=0

|                 | N  | T      | ddl | $\alpha$ | Sig.<br>(bilatéral) |
|-----------------|----|--------|-----|----------|---------------------|
| La motivation   | 75 | 70.392 | 74  | 0.01     | ,000                |
| La rémunération |    | 104.09 |     |          | ,000                |

#### Significatif a $\alpha=0.01$

Selon le tableau N(07) ci-dessus la valeur test de :  $t=70.392$  est elle est significative niveau de signification  $\alpha=0.01$ .

Par conséquent, les résultats de ce test correspondait a ce que nous attendions précédemment et par conséquent, le facteur de rémunération a un impacte sur la motivation des salaries.

**Tableau N°8 : présentation des résultats relatifs a la motivation des salaires**

| N° | la motivation   | F | REPOSSSE |      | MOYENE | Écart type | RNG |
|----|---|---|----------|------|--------|------------|-----|
|    |   |   | no.      | z    |        |            |     |
| 01 | diriez vous qu'il existe une politique de motivation dans votre entreprise ?    | F | 47       | 28   | 1.37   | 0.487      | 3   |
|    |   | % | 62.7     | 37.7 |        |            |     |
| 02 | Selon vous, la politique de rémunération est-elle motivante ?                   | F | 30       | 45   | 1.60   | 0.493      | 6   |
|    |   | % | 40       | 60   |        |            |     |
| 03 | Faute de motivation, seriez vous prêt à changer d'entreprise ?                  | F | 55       | 20   | 1.27   | 0.445      | 1   |
|    |   | % | 73.3     | 26.7 |        |            |     |
| 04 | Absence de motivation seriez-vous prêt à changer d'administration ou de poste ? | F | 53       | 22   | 1.29   | 0.458      | 2   |
|    |   | % | 70.7     | 29.3 |        |            |     |
| 05 | Seriez vous plus motivé au travail si l'on vous propose une hausse de salaire ? | F | 35       | 40   | 1.53   | 0.502      | 5   |
|    |   | % | 46.7     | 53.3 |        |            |     |
| 06 | La manière dont vous êtes géré a-t-elle un impact sur votre motivation ?        | F | 41       | 34   | 1.45   | 0.501      | 4   |
|    |   | % | 54.7     | 45.3 |        |            |     |

**Source :** enquête de terrain par questionnaire

D'après nos résultats on voit que 62.7% des répondants qui estiment la politique de la motivation contre 21.3%, qui disant que la politique de rémunération ne pas motivent.

On voit aussi que 40% qui confirme que la politique de rémunération est motivant contre 60% de notre échantillon affirment sa.

La plupart des salariés pensent que une faute de démotivation elle pose ces dernier a changé d'organisme avec un pourcentage de 73.3%. Cependant une minorité 26.7% pense le contraire.

En suite on constate que, 46.7% des salariés ont répondu par « OUI », pour tout les catégorise veut dire une hausse de salaire elle motive plus les salaries. Un pourcentage de 53.3% des salariés confirment que « non ».

On trouve 54.7 qui disant La manière dont vous ils sont managé a-elle un impact sur leur motivation, contre 45.34 qui affirment sa.

## **2. Discussion général des résultats :**

### **2.1. Discussion générale des résultats relatifs à la première hypothèse:**

Après avoir les données ce rapportant à la premier hypothèse qui est « L'hygiène et la sécurité est l'un des facteurs de la motivation des salaries ».

L'entreprise des ramdy 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 L'hygiène et la sécurité autrement dite l'insécurité au travail influe sur leurs motivations avec un pourcentage de 100% (tableau N°05)

On a argumenté notre étude qu'on a fait au sien de cette entreprise par le témoignage de notre échantillons et par des études, qui supportent de manière

générale, cette hypothèse, et bien que les praticiens et les chercheurs s'intéressent à les conditions du travail en général, et à l'hygiène et sécurité en particulier.

- **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 mène des recherches sur la fatigue et la psychologie médicale.

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 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 (**JEAN-CLAUDE Géhanne p214**).

- **FREDERIC Herzberg :**

Va contribuer au cours de cette période (1971) à considérer l'influence de salaire sur le comportement de l'individu dans son travail comme faible.

La rémunération ne serait ni facteur de motivation ni un facteur de satisfaction, Il affirme que le salaire n'est pas un facteur de motivation car il est considéré de manière universelle, comme un facteur d'hygiène. (**WEISS Dimitri, p, 164**).

Il a mené plusieurs recherches empiriques auprès des salariés pour connaître ce qui les motive. Il différencie les besoins et les oppose dans une théorie des deux(02) facteurs ou bi- factorielle ; l'idée principale de F.Herzberg est que les circonstances qui conduisent à la satisfaction dans le travail sont de nature déférente de celle qui procure une insatisfaction au travail (**LUC Boyer et NOEL Equilby, 1999, p81**).

Donc il a mis en place cette théorie qui stipule qu'il y a des facteurs présentant des prérequis environnementaux qui n'apportent pas directement la motivation, mais l'absence amène des insatisfactions ; en augmentant les salaires, en améliorant les conditions de travail, en modifiant les relations hiérarchiques, on arrive à limiter le mécontentement.

Mais, ce qui motive l'homme au travail, c'est ce qui lui permet de combler ses besoins supérieurs :

- Le besoin de se réaliser (accomplissement) ;
- besoin d'effectuer un travail intéressant ;
- Le besoin de responsabilité et d'initiative ;
- Le besoin de progression et de promotion.

A travers les réponses données par les salariés, on trouve que l'hygiène et la Sécurité ont un rôle efficace pour la motivation des salariés, cela explique que l'entreprise doit prendre en considération tous les moyens d'amélioration des conditions d'hygiène et la sécurité, et de prévention pour ces salariés.

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 ».

## **2.2. Discussion générale des résultats relatifs à la deuxième hypothèse :**

A partir des questions posées dans notre questionnaire concernant la deuxième hypothèse qui est la suivante « la rémunération 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 :

Le système de rémunération est parmi les occupations des responsables de l'entreprise ramdy d'akbou.

D'après les avis exprimés par les salariés, et le résultat obtenu (tableau N°07) ont confirment que le salaire est l'axe principale pour leurs motivation

$t=70.392$  est elle est significative niveau de signification  $\alpha=0.01$ .

Depuis les résultats obtenus, il est clair que les salariés sont pas satisfaits de leurs salaires (Q5, Q1) donc chaque augmentation de salaire rend

Les salariés plus stables, productifs et plus motivent.

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.

De la plusieurs chercheurs ont mis l'accent sur les facteurs de motivation parmi ces facteur on trouve la rémunération sur leur tête, ils sont mené plusieurs études pour expliqué sa.

Parmi les théories qui étudier le processus qui relie la rémunération à la motivation au travail :

**a. Frederick Winslow Taylor:**

A Travers l'histoire, il est généralement attribue à Taylor la paternité de l'idée selon laquelle l'élément le plus motivant est l'argent.

Avec le taylorisme, l'homo économiques est considéré comme agissent de manière rationnelle et prend la décision qui permet d'accroître l'ensemble de ces compensations mot monétaires.

« Si une initiation financière suffisante est associée à la productivité ; l'individu choisit la productivité comme moyen lui permettant d'obtenir cette récompense financière » (WEISS Dimitri, *relation industrielles*, p 159).

**B. Frederick Winslow Taylor ET L'OST:**

Taylor est considéré comme l'un des pionniers du management ;

« Technicien génial, un des hommes dont la pensée et l'action auront le plus marqué le monde du **XXe** », selon les propres paroles de Friedmann, le créateur de l'organisation scientifique du travail L'OST.

Dans son ouvrage « la direction des ateliers » (1902), Taylor s'interroge sur la motivation des travailleurs ; pourquoi les ouvriers flânent –ils la production des ateliers ? Donc il déduira trois(03) causes :

- Peur du chômage : les ouvriers pensent qu'une augmentation de la production induira le licenciement pour certains d'entre eux ;
- Pas de salaire incitatif ;
- Les mauvaises traditions des métiers, c'est-à-dire les méthodes de travail empiriques provoquent le gaspillage de l'énergie des ouvriers (pas de science dans les pratiques professionnelles).

Le problème pour cet ingénieur est bien ; comment les faire changer d'avis et d'habitudes ?

Donc pour lui il convient de proposer une « juste paie » rémunérant une « juste tâche » (EVELYNE Jardin 2005, p 26).

C'est en mesurant scientifiquement le travail que l'on y parviendra.

Donc le salarié reçoit un salaire proportionnelle au rendement se qui le motive et le pousse travailler d'avantage, le salaire à cette époque est un moteur déterminant.

### **c. L'école des relations humaines :**

L'école des relations humaines rassemble divers spécialistes des sciences humaines qui appliquent leurs connaissances à l'entreprise, Ses débuts datent des années 1930, Elle a connu ses succès dans les décennies 1950 et 1960.

Cette école est fondée sur une approche expérimentale ou on tente d'atteindre une grande rigueur afin de fonder scientifiquement les théories proposées.

La première expérience date des années 1920, Elle a duré plusieurs années dans une entreprise de construction électrique.

Tous les auteurs de cette école se retrouvent pour récuser le modèle taylorien et proposer de développer la personnalité des salariés et des relations entre eux, à l'intérieur des situations de travail.

Dans les années 1930 -1960 ; modifier cette conception et insister davantage sur les besoins sociaux des individus comme facteurs de motivation.

Il montre que l'argent n'est pas le facteur qui motive le plus, ou qui procure le plus de satisfaction à l'homme dans son environnement de travail.



**d. ABRAHAM Maslow :**

A. Maslow est une référence pour les psychologues dans le monde entier, il est connu dans la psychologie du travail pour ces études sur la motivation.

Il a inventé le concept de hiérarchie des besoins pour définir les origines de la motivation humaines (LUC Boyer et NOEL Equilibey, p 78). L'originalité de son modèle tient à la manière dont il présente les liens entre les différents besoins sous forme de pyramide (LEVY- Leboyer Claude, 2003, p 39).

Ou il représente les catégories de motivation au travail classé comme suit :

- Besoins physiologiques : correspond aux besoins vitaux (alimentation sommeil, chaleur...), pour le monde de travail identifier à la rémunération économique qui permet de satisfaire les besoins primaires par exemple l'achat de la nourriture ;
- Besoins de sécurité : recherche de protection, il se traduit au monde de travail, par la recherche de stabilité du travail et du revenu ;
- Besoins d'appartenances : que Maslow appelle d'amour les hommes veulent appartenir à un group avec le quel ils puissent s'identifier, ils veulent en être acceptés, participer à sa vie et se sentir une partie importante de son activité ;
- Besoins d'estime de soi ou de reconnaissance des autres : recherche de la réussite, statut, prestige ;
- Besoins d'accomplissement (d'autoréalisation) : correspond à la possibilité de réaliserons potentiel.

A travers ces études et les résultats obtenus dans notre recherche et les réponses données par les salariés, on peut dire que notre deuxième hypothèse est confirmée

« La rémunération est l'une des facteurs qui motivent les salariés »

***conclusion***

## Conclusion

---

Pour conclure notre travail de recherche, il s'avère important de rappeler le but de ce travail « l'impacte des conditions de travail sur la motivation des salariés » de l'entreprise ramdy Akbou.

Les bonnes conditions de travail, présentes dans l'environnement sont essentielles à la productivité de l'entreprise et à la santé des salariés, car elles facilitent la satisfaction de leurs besoins et facilitent beaucoup plus un bon état de santé et leur bien-être.

Les conditions de travail semblent être un facteur compétitif essentiel capable de répondre aux besoins des salariés et leur motivation sur des facteurs psychologiques (Elton Mayo), sur le gain (Frederick Taylor), sur la satisfaction de besoins hiérarchisés (Abraham Maslow), les facteurs d'hygiène et les facteurs de motivation (Frederick Herzberg) est un élément indispensable pour la réussite des entreprises.

Pour mener à bien notre étude, nous sommes penchés sur une question générale 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 faite nous a permis de confirmer les deux hypothèses qui considèrent 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 permettent d'être bien au travail malgré ce n'est pas d'une façon absolue, Par rapport aux moyens de prévention utilisés, mais ils aident les salariés à se prémunir contre les risques d'accidents.

Pour terminer nous souhaitons que ce sujet sera étudié d'une manière plus approfondie et que notre étude soit d'une contribution.

**la liste  
bibliographique**

### Liste des Ouvrages :

1. AKOUN Andrés et ANSART Pierre, (1999) **Dictionnaire de sociologie**,
2. BRUNO Anselem, Françoise Albasini (1998), **les risques professionnels**, Paris.
3. DOLAN Shimon et autre (2002), **la psychologie du travail et comportement organisationnel** Québec.
4. FABIEN. Fenouillet(2003), **La motivation** Paris.
5. FRANCES Robert(1995), **Motivation efficace au travail** France.
6. **gestion des ressources humaines**,(2008) paris.
7. GILLET-GOINARD.F ET SENO.B(2009), **réussir la démarche qualité, appliquer des simples** paris.
8. HUIBERT K RAMPERSAD(2005), **total performance SCORECARD, réconcilier l'homme et l'entreprise**, Paris.
9. JARDILLIER. P(1993), **Les conditions de travail** PUF.
10. KOEHEL J.L, (1994), **Droit du travail et droit sociale**, Paris.
- 11.LEVY- Leboyer Claude (2003), **la motivation dans l'entreprise, modèles et stratégies**, paris
12. LEVY-LEBOYER Claude (2003), **la motivation dans les entreprises**, paris.
13. LEVY-LEBOYER Claude, (2003) **la motivation dans les entreprises** paris.

## La liste bibliographique

---

14. louche Claude(2007), **introduction a la psychologie du travail et des organisations**, paris.
15. LUC Boyer et NOEL Equilby, (1999) **organisation ; théories et applications**, paris
16. MADELINE Grawitz, (2000) **Lexique des sciences sociales**.
17. MARCOTTE Pierre, (2011) **la prévention technique des risques liée au bruit ou aux vibrations au travail**, paris
18. OMAR Actouf, (1987) **Méthodologie des sciences sociales et approche qualitatives des organisations**, Québec.
19. Peretti jean marie(2008), **gestion des ressources humaines** paris.
20. PERETTI Jean- Marie(2015), **Ressources Humaines**, Paris.
21. PERETTI J-M, (2006) **Ressources humaine**, Paris.
22. PIGANIOL Claud, (1980) **techniques et politiques d'amélioration des conditions de travail**, Paris.
23. PIGANIOL Claud,(1980) **techniques et politiques d'amélioration des conditions de travail**, Paris,
24. PLANE Jean-Michel(2003), **Mangement des organisations : Théories, Conception** Paris.
25. ROUSSEL.P, (1996) Rémunération, **motivation et satisfaction au travail**, paris.
26. ROUX, M, (1980) **Appel d'offres, rédiger,répondre, analyser** , paris
- 27.. ROUSSEL P, (2001) **La motivation au travail : concepts et théories**, Paris.

## La liste bibliographique

---

### **La Liste des dictionnaires :**

1. JEAN-CLAUDE-G, (1995) Dictionnaire thématique des sciences économiques et sociales, Paris
2. GRAND, 1999 dictionnaires de la psychologie, Paris,
3. RAYNAL .F et RIEUNER. 1999 Dictionnaire des concepts pédagogique. Paris
4. PERETTI.J.M,(2001) « Dictionnaire des ressources humaines », 2ème édition, Paris .

### **Les sites internet :**

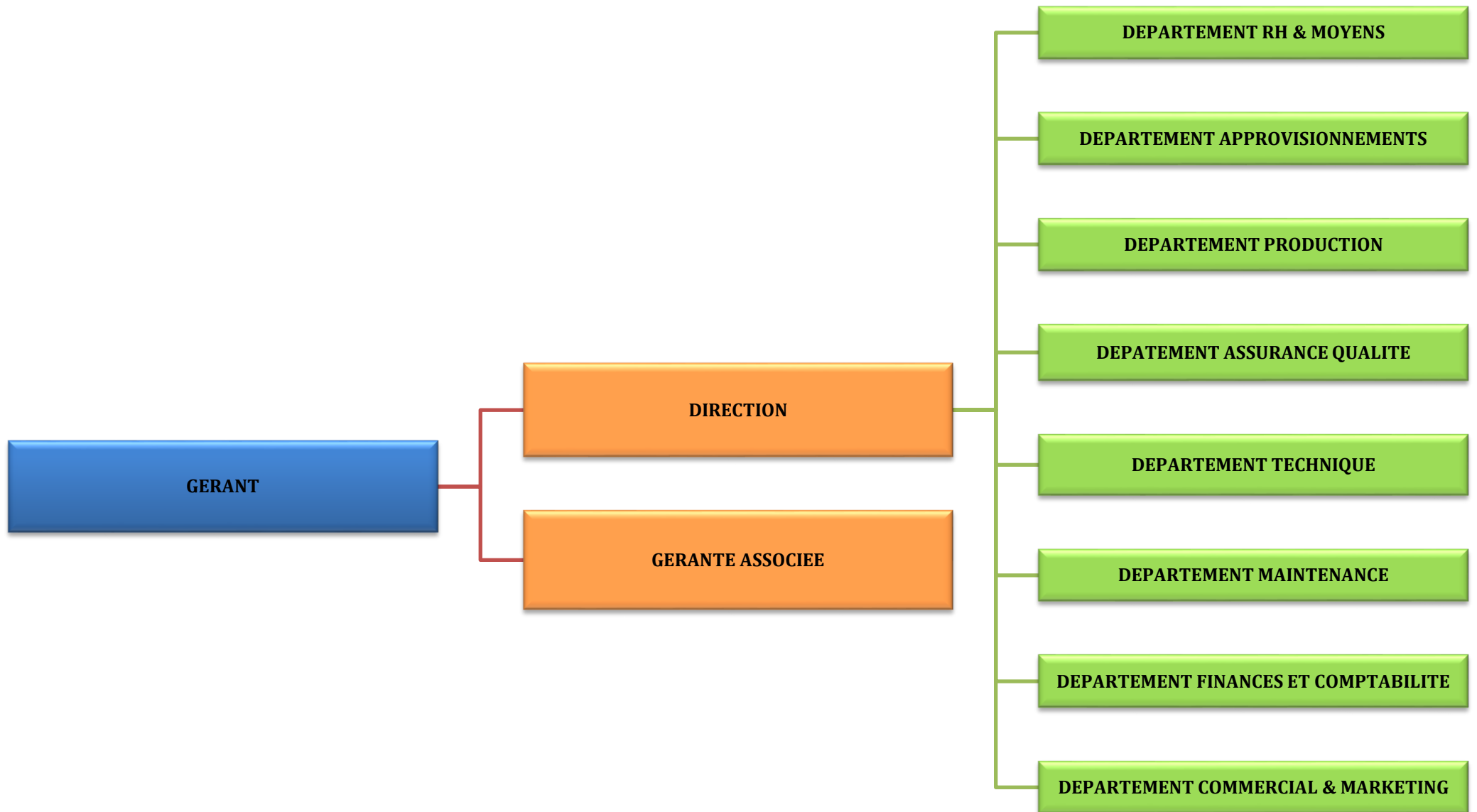
- 1 <http://www.cdg50.fr/files/fck/files/prevention/Hygiene%20Securite/Fiche>.
- 2 <https://www.uvex-heckel.fr/fr/produits/lunettes-de-protection>.
- 3 <https://www.suva.ch/fr-ch/prevention/themes-specialises/equipements-de-protection>.

***Annexes***

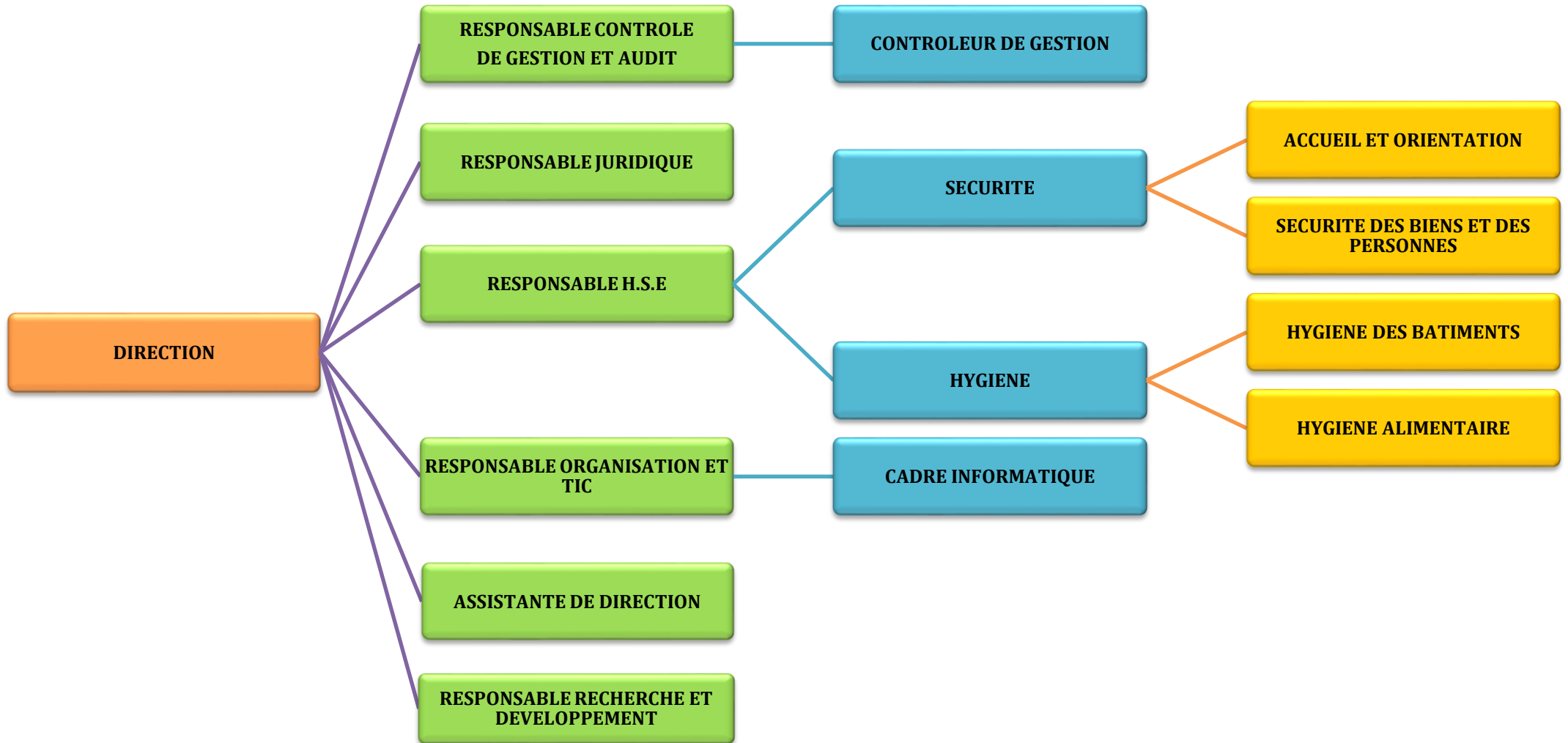


annexe:01  
**ORGANIGRAMME  
GENERAL DE LA SARL  
RAMDY**

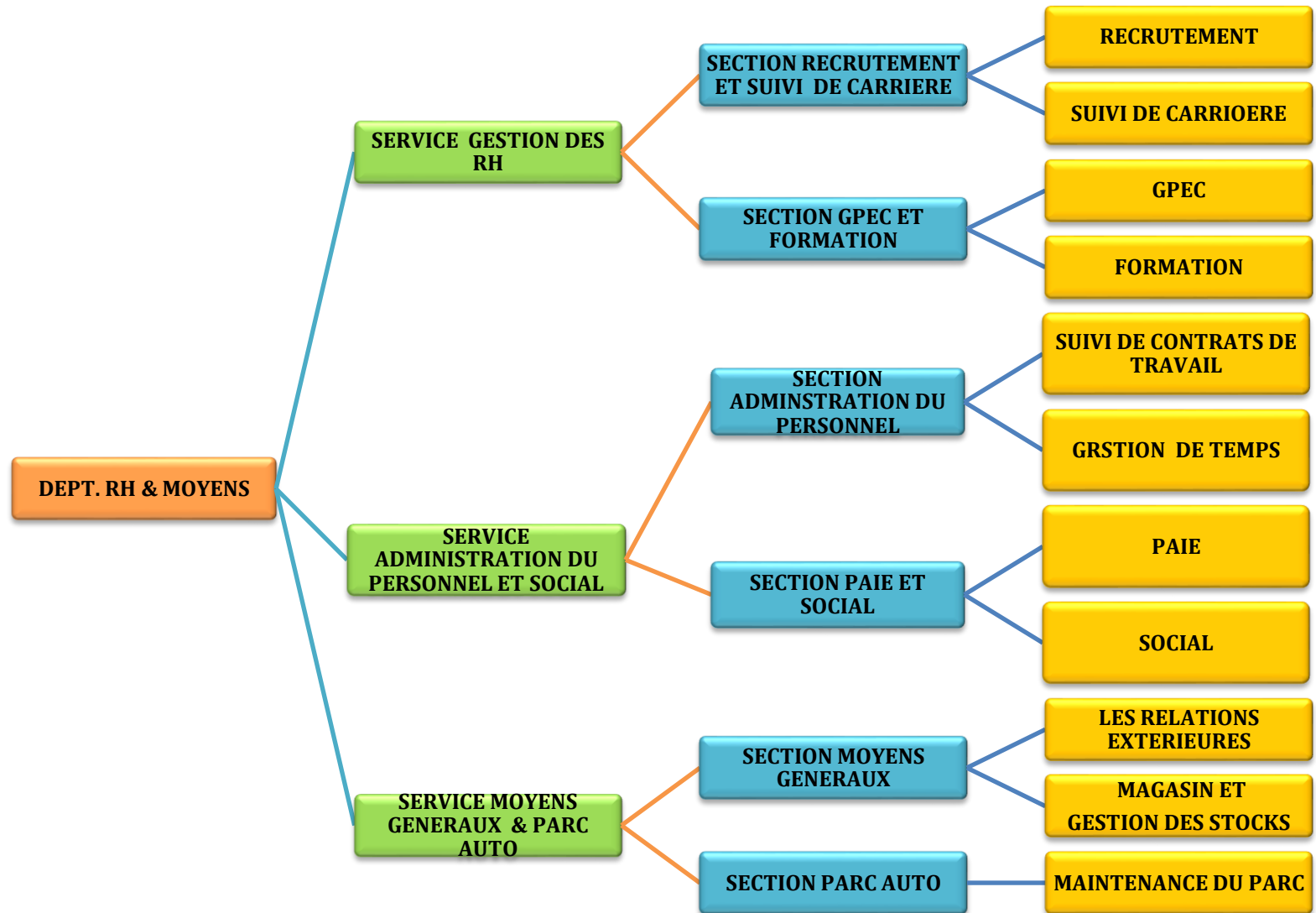
# ORGANIGRAMME GENERAL DE LA SARL RAMDY



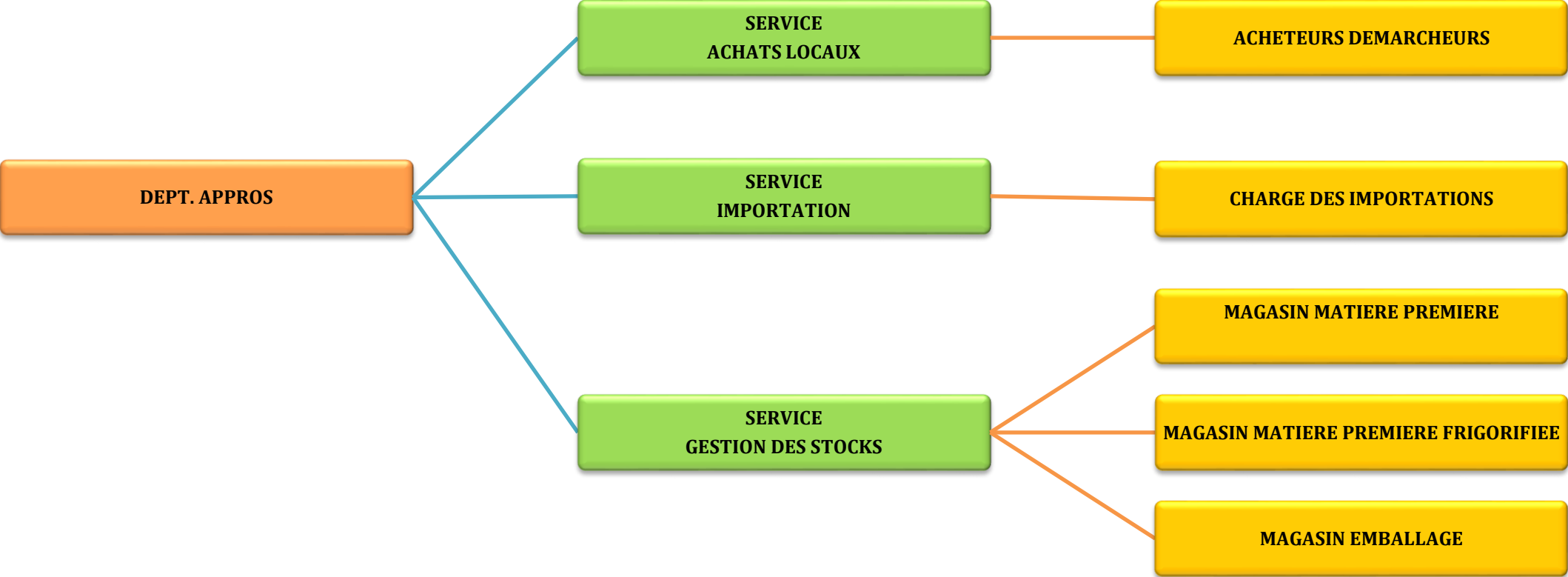
# ORGANIGRAMME DE LA DIRECTION DE LA SARL RAMDY



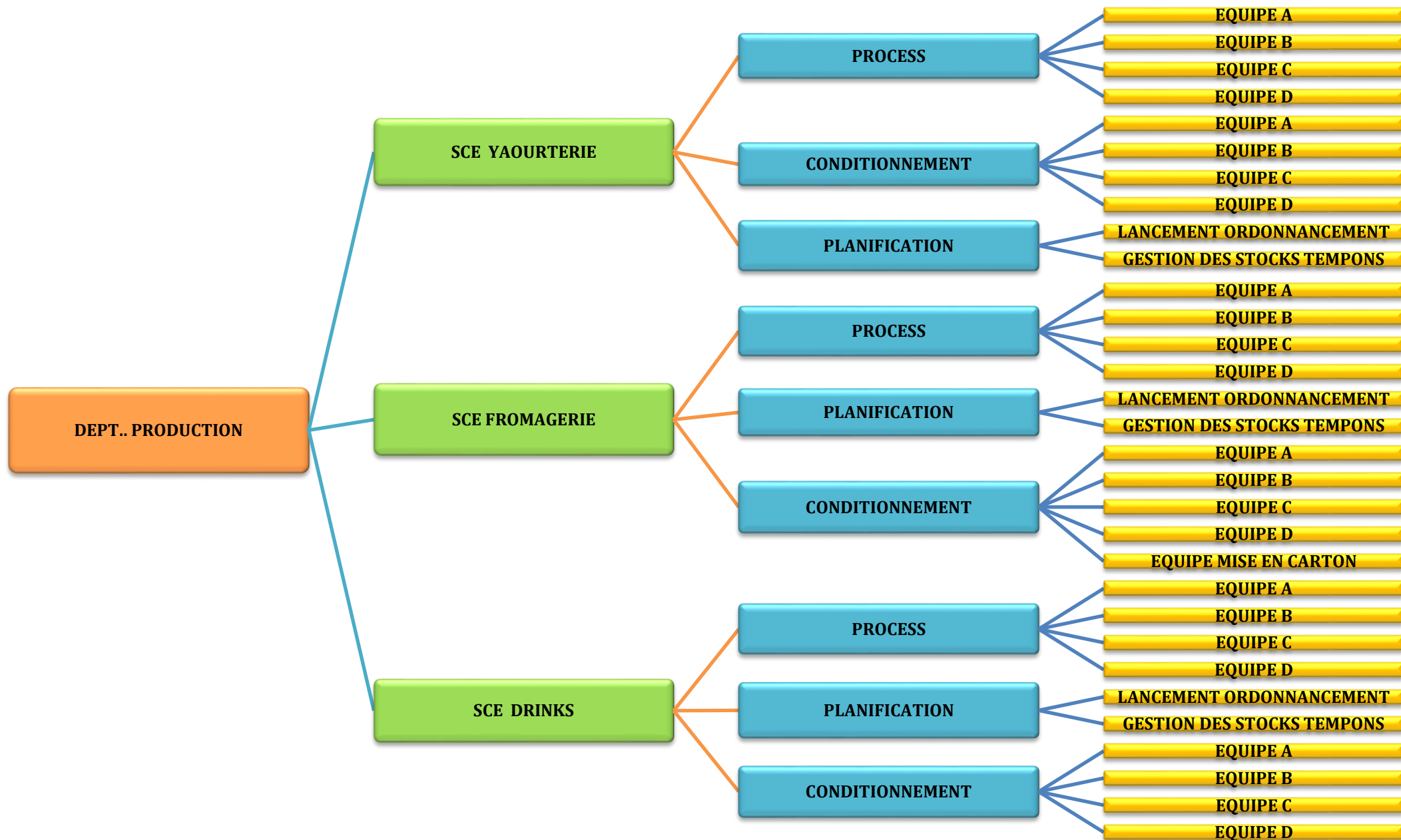
# ORGANIGRAMME DU DÉPARTEMENT RH & MOYENS



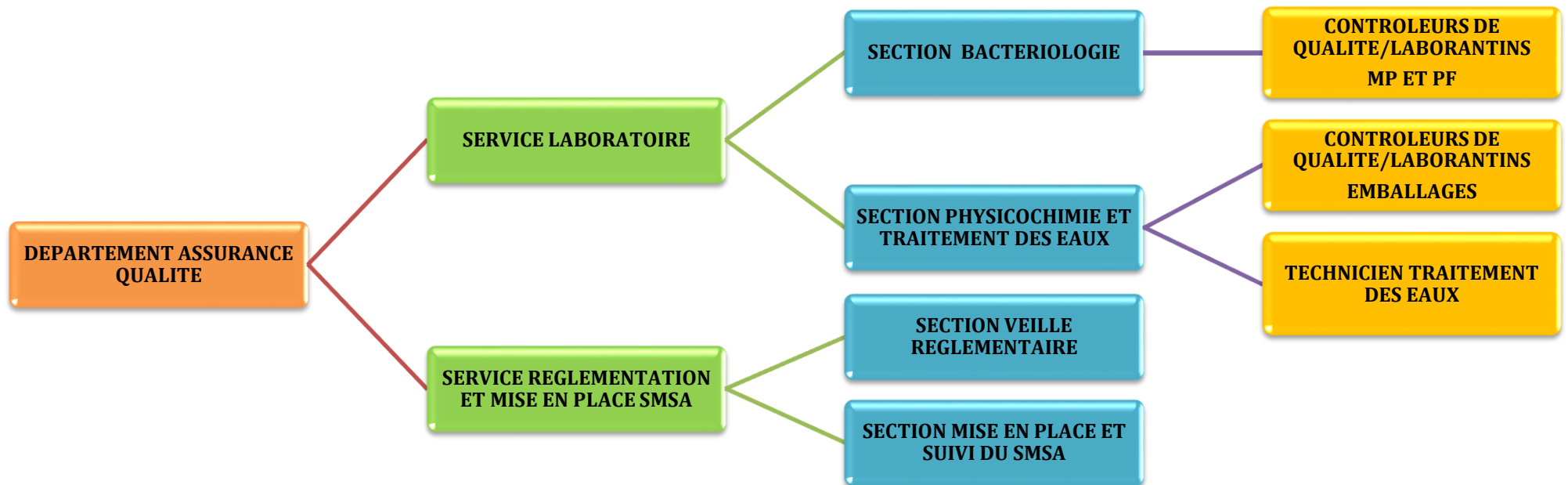
# ORGANIGRAMME DU DÉPARTEMENT APPROVISIONNEMENTS



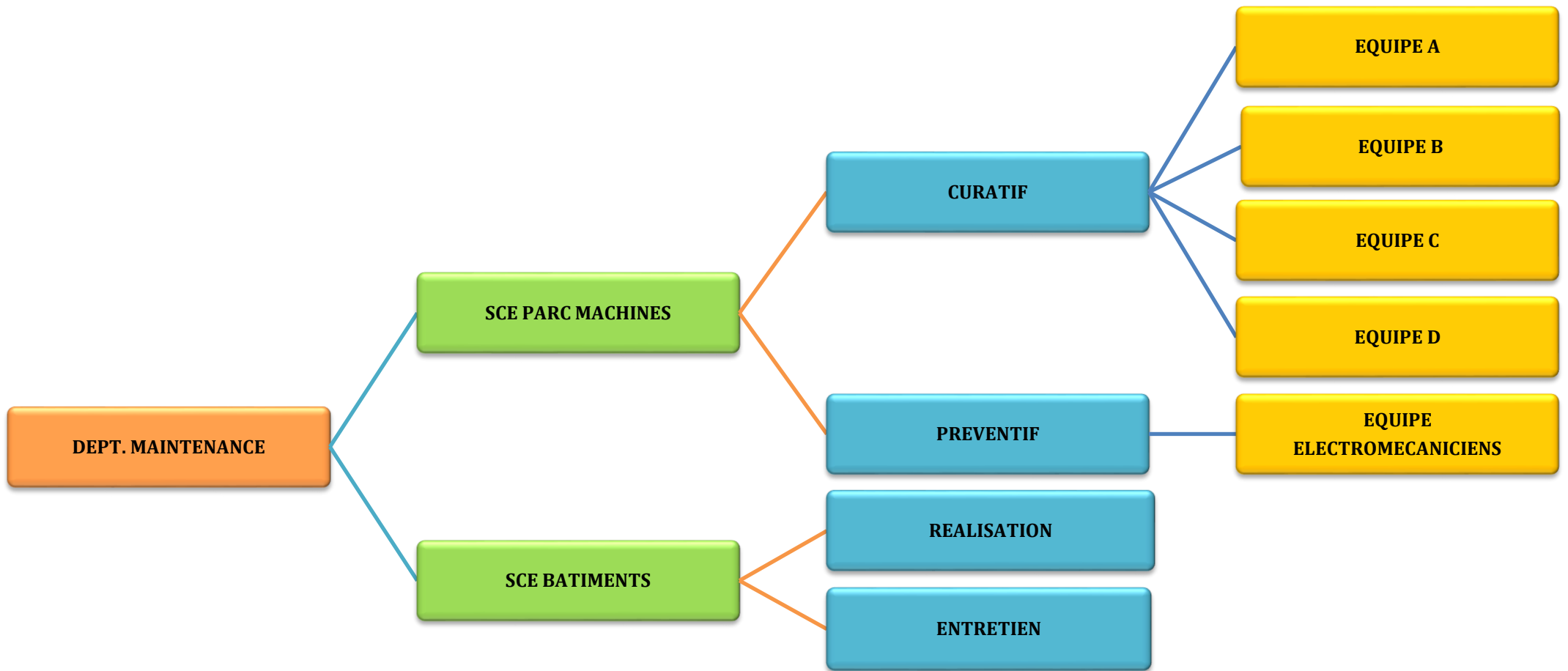
# ORGANIGRAMME DU DÉPARTEMENT PRODUCTION



# ORGANIGRAMME DU DÉPARTEMENT ASSURANCE QUALITÉ

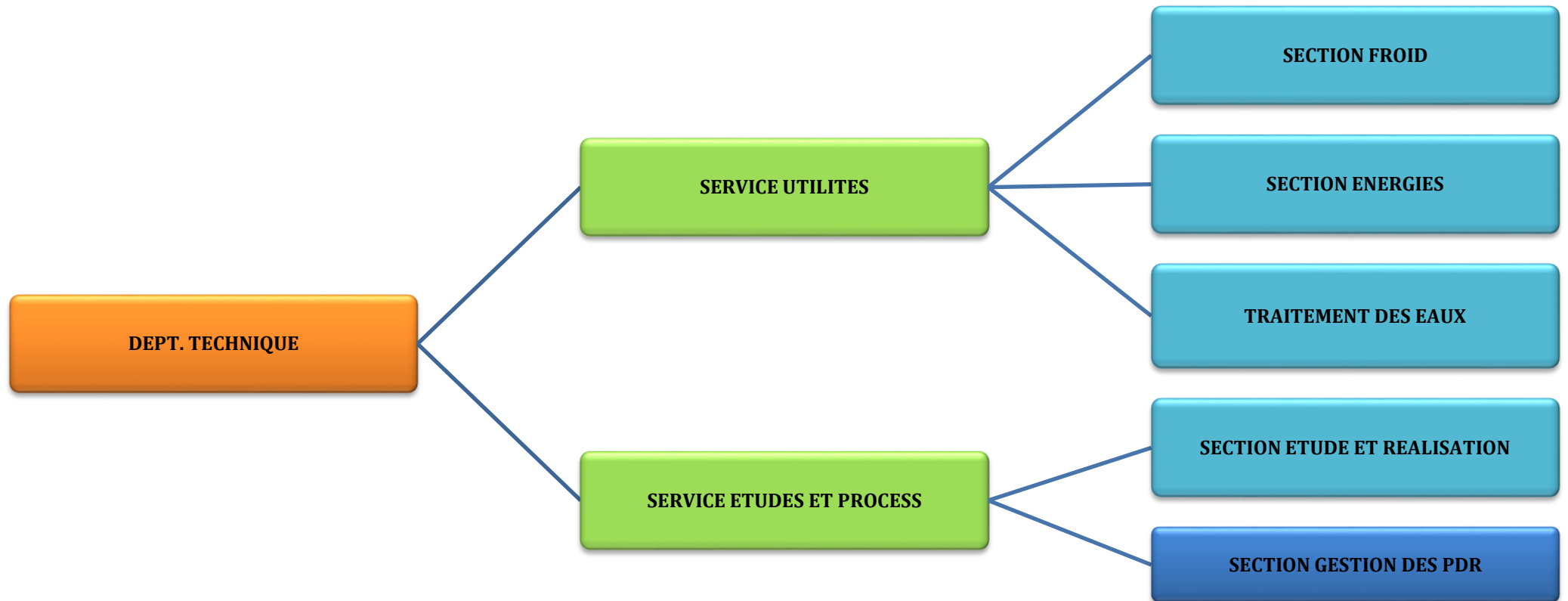


# ORGANIGRAMME DU DÉPARTEMENT MAINTENANCE

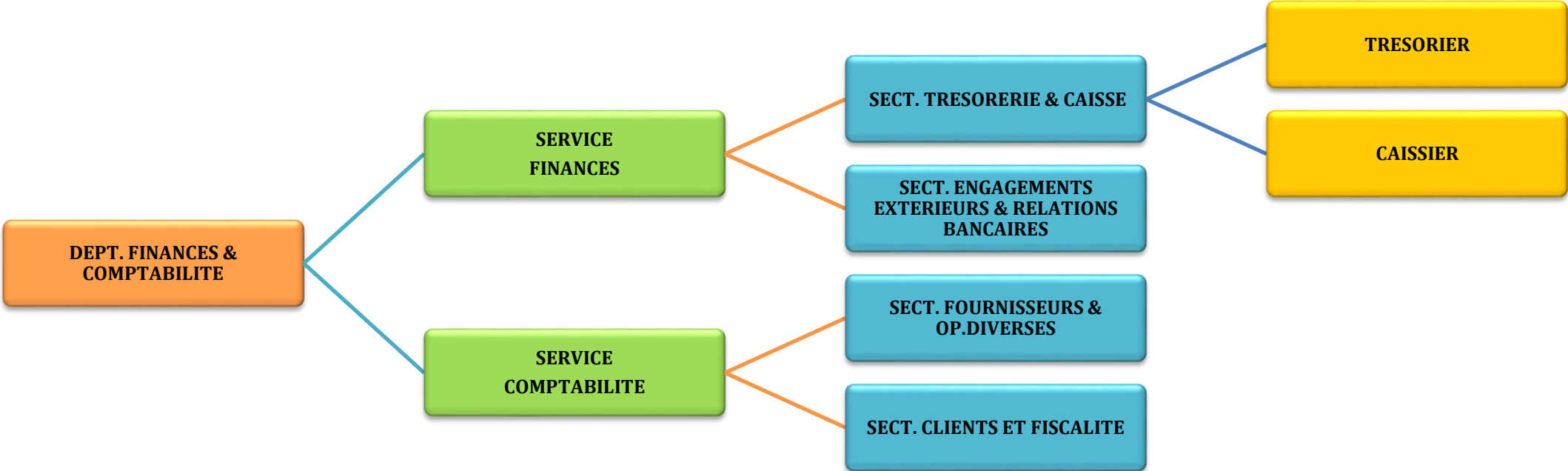




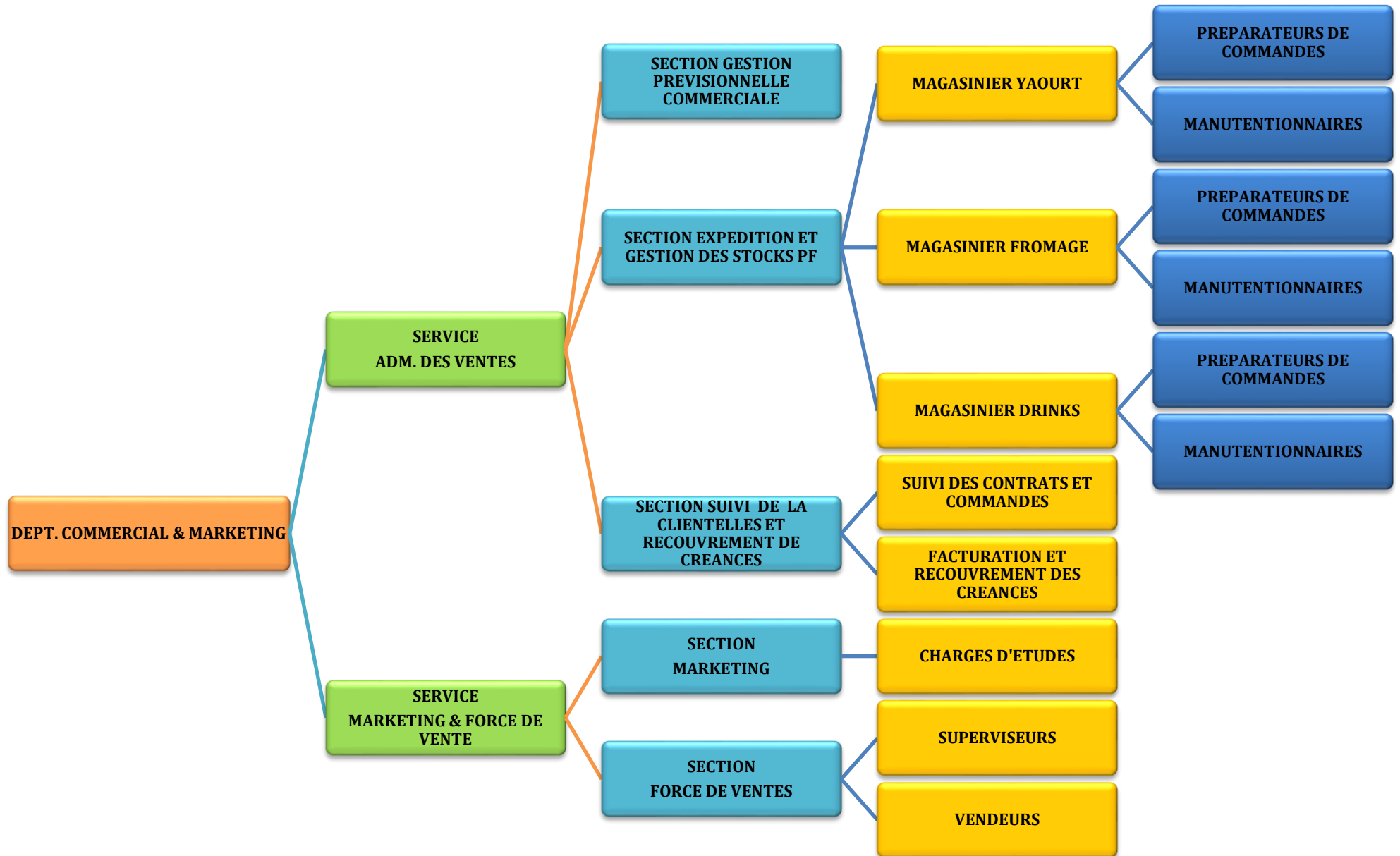
# ORGANIGRAMME DU DÉPARTEMENT TECHNIQUE



# ORGANIGRAMME DU DÉPARTEMENT FINANCES & COMPTABILITÉ



# ORGANIGRAMME DU DÉPARTEMENT COMMERCIAL & MARKETING



**annexe: 02**  
**QUESTIONNAIRE DE**  
**RECHERCHE**

## Le questionnaire

---

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

### Questionnaire sur le Thème

*L'impact des Conditions de Travail sur la Motivation des Salariés  
au sein de L'entreprise*

Monsieur, Madame

Bonjour

Étudiante en master 2 sciences humaines et sociales, option « psychologie du Travail et des organisations et gestion des ressources humaines » à l'université

**ABDERRAHMANE MIRA de Bejaia.**

Dans le cadre de la préparation de notre mémoire de fin d'étude, nous vous Prions de bien vouloir répondre à nos questions, afin de réunir les données et les Informations nécessaires pour la réalisation de notre travail de recherche sachant

Que notre objectif n'est que scientifique.

Nous vous remercions à l'avance pour vos coopérations.

**Réalisé par :**

Melle : mazouzi fatma

**Encadré par :**

M saci fadhila

**ANNEE UNIVERSITAIRE :**

**2018/2019**

## Le questionnaire

---

- **Les données personnelles :**

1) Le sexe :

Masculin.  Féminin

2) L'âge :

[20 – 30[ans  [30 – 40[ans  [40 – 50[ans

3) Statut professionnel :

Cadre  cadre supérieur  Agent de maîtrise  Agent d'exécution

4) Êtes-vous satisfait dans votre situation ou votre poste ?

OUI  non

5) Êtes-vous exposé aux risques dans la réalisation de votre activité ?

Oui  non

si oui quel sont ses risque ?

.....  
.....

6) Ressentez-vous la sécurité au sein de votre entreprise ?

Oui  Non

7) Les conditions de travail sont elles en relation avec la motivation ?

Oui  NON

## Le questionnaire

---

8) L'insécurité au travail influe sur la motivation ?

oui

non

9) Vos conditions de travail sont ?

Bonnes

moyennes

mauvaises

10) Avez –vous la possibilité de discuter sur les conditions de travail ?

Oui

Non

11) Les conditions de sécurité au sein de votre entreprise sont ?

Bonnes

moyennes

mauvaises

12) Votre travail exige –t-il des moyens de protection ?

Oui

Non

13) Si oui, quels sont ces moyens ?

Lunette de la sécurité

Tenu spécial

chasseurs de sécurité

14) Le travail que vous effectuez vous procure-t-il une satisfaction ?

Oui

Non

## Le questionnaire

---

15) Comment trouvez-vous le système de rémunération au sein de votre entreprise ?

Faible       Moyen       Bon

16) Pensez-vous que la politique de rémunération dans votre entreprise est motivante ?

Oui       Non

17) Quels sont les facteurs d'insatisfaction que vous rencontrez dans votre travail ?

Rémunération       sécurité au travail       autre réponse

18) Avez-vous le sentiment d'être valorisé au sein de votre entreprise ?

Oui       Non

19) Le travail que vous effectuez, correspond-t-il à vos compétences ?

Oui       Non

20) L'effort que vous fournissez, est-il équitable à votre salaire ?

Oui       Non

21) Quels sont les éléments de la motivation ?

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



## Le questionnaire

---

Autres.....  
.....

22) Étés vous satisfait de votre salaire ?

Oui.  . Non

23) Qui ce qui vous motive dans votre travail ?

L'autonomie dans le travail  Ambiance au travail  Le salaire élevé

24) Pensez-vous que la rémunération soit le facteur capital pour motiver les salaires ?

Oui  Non

C'est, oui,

Comment :

.....

25) Quelles sont pour vous les sources de motivation majeurs ?

La rémunération  la sécurité  le climat social

26) diriez vous qu'il existe une politique de motivation dans votre entreprise ?

OUI  NON

27) Selon vous, la dépend du caractère du salarié ?

OUI  NON

## Le questionnaire

---

28) Quelle raisons vouez pousserez-t-elle a démotivé ?

Une faible rémunération  l'insécurité au travail  autre repense

29) Faute démotivation, seriez vous prêt a changer d'entreprise ?

OUI  NON

30) Votre niveau de motivation au travail :

Faible  moyen  faible

31) Au cours de dernières années, diriez-vous que votre propre motivation :

Augmenté  stagné  baissé

32) Absence de motivation seriez-vous prêt a changer d'administration ou de poste ?

OUI  NON

33) Vouez sentiriez- vous plus motivé au travail si l'on vous proposez une hausse de salaire ?

OUI  NON

34) La manière dont vous êtes managé a-elle un impact sur votre motivation ?

OUI  NON

# **Annexe : 03**

## **les tableaux**

### **statistique**

## Test T

### Statistiques sur échantillon uniques

|                     | N  | Moyenne | Ecart type | Moyenne erreur standard |
|---------------------|----|---------|------------|-------------------------|
| Hygiène et sécurité | 75 | 16,03   | 1,755      | ,203                    |
| La motivation       | 75 | 16,32   | 2,008      | ,232                    |

### Test sur échantillon unique

|                     | Valeur de test = 0 |     |                     |                       |  |           |
|---------------------|--------------------|-----|---------------------|-----------------------|--|-----------|
|                     | t                  | ddl | Sig.<br>(bilatéral) | Différence<br>moyenne | Intervalle de confiance de<br>la différence à 95 % |           |
|                     |                    |     |                     |                       | Inférieur  | Supérieur |
| hygiène.et.sécurité | 79,081             | 74  | ,000                | 16,027                | 15,62  | 16,43     |
| La motivation       | 70,392             | 74  | ,000                | 16,320                | 15,86  | 16,78     |

## Teste t

### Statistiques sur échantillon uniques

|                 | N  | Moyenne | Ecart type | Moyenne<br>erreur standard |
|-----------------|----|---------|------------|----------------------------|
| La motivation   | 75 | 16,32   | 2,008      | ,232                       |
| La rémunération | 75 | 15,64   | 1,301      | ,150                       |

### Test sur échantillon unique

Valeur de test = 0

|                    | t       | Ddl | Sig.<br>(bilatéral) | Différence<br>moyenne | Intervalle de confiance de<br>la différence à 95 % |           |
|--------------------|---------|-----|---------------------|-----------------------|--|-----------|
|                    |         |     |                     |                       | Inférieur  | Supérieur |
| La motivation      | 70,392  | 74  | ,000                | 16,320                | 15,86  | 16,78     |
| La<br>rémunération | 104,098 | 74  | ,000                | 15,640                | 15,34  | 15,94     |