



**Université Abderrahmane Mira de Béjaïa**

**Faculté des sciences humaines et sociales**

**Département des sciences sociales**

**Mémoire de fin de cycle**

**En vue de l'obtention du diplôme de master en Sociologie**

**Option : Sociologie des organisations et du travail**

**Thème**

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

**Etude pratique : Entreprise Alcost de Bejaia**

**Réalisé par :**

**Cocas Silvana de Jesus**

**Torohate Artur Flórda Jiséla**

**Encadré par :**

**M<sup>me</sup>. Hammiche Meriem**

**Année universitaire : 2021-2022**

## Remerciement

*Tout d'abord nous tenons à remercier Dieu le tout puissant pour le souffle de vie renouvelé jusqu'ici.*

*Nous remercions nos parents pour les efforts colossaux consentis et les moyens nécessaires déployés tout au long de notre cycle et les sages conseils fournis sans quoi nous ne pourrions arriver à cette fin.*

*Nous remercions également à l'endroit de nos compétents enseignants du département donne et toute l'administration pour son travail au profit de nous les étudiants.*

*Une mention spéciale à notre encadreur madame Hamiche pour son travail et ses sages conseils et nous lui souhaitons bon vent.*

*Nous tenons aussi à remercier l'Algérie pour ses étroites relations diplomatiques avec nos pays sans quoi nous ne pourrions pas étudier ici.*

*Nous lui remercions aussi pour avoir tout mis à notre disposition pour mener à bien nos études.*

*Enfin une mention spéciale à nos camarades de classe pour leur étroite collaboration.*

## Dédicace

*Je dédie ce travail principalement à Dieu, pour être essentiel dans ma vie, auteur de mon destin, mon guide, aide actuelle à l'heure de l'angoisse, à mon père Abramo Manuel Cocas et à mère Maria Justina de Jesus, avec une grande affection et soutien, ils n'ont ménagé aucun effort pour que j'atteigne cette étape de ma vie et mes frères et sœurs, en particulier ma sœur Silvia de Jesus Cocas.*

*Je tiens également à remercier mon oncle Cosme de Jesus pour le soutien qu'il m'a apporté tout au long de ma longue trajectoire.*

*Je tiens à remercier mes amis Marco Paulo, Kelson, Iria, Isla, Nilton, l'expérience d'une production partagée en communion avec des amis dans ces espaces a été la meilleure expérience de ma formation académique.*

*Je tiens à remercier mon professeur, Madame Hammiche, pour les textes corrigés, ses conseils, sa grande abnégation à nous aider et sa sincère amitié.*

*Et je tiens à remercier mon binôme Flórida Jisela Torohate.*

*Silvana*

## **Dédicace**

*Je Dédie ce modeste travail à :*

*Mes très chers parents qui se sont sacrifiés pour moi toute au long de mes études, qui mon soutenu et donné la foi pendant tous mon parcours sans se fatiguer, qui m'ont gratifié de leur affection irremplaçable, à ma très chère mère celle qui à forgé ma personnalité et qui m'a donnée du courage pour pouvoir poursuivre mes études.*

*A mes chers frères : Delmo, Marcos et Diogo qu'ont été là à chaque fois que j'avais besoin. Je vous remercie énormément car sans votre aide je n'aurais pas en arriver là.*

*A mes très adorables sœurs Felica et Marta*

*A mon copain Vitor qui m'a beaucoup aidée avec ses sages conseils et son affection irremplaçable*

*A mes belles sœurs Elisa, Lizy qui ont été toujours là pour me conseiller et m'ont encouragé durent tout mon parcours.*

*A mon binôme Silvana de Jesus Cocas*

*A mes charmantes copines Valodia, Nalcera, Delisa et à tous mes amis sans exception*

***Flórida***

## Liste des tableaux

Tableau 1 : la repartitions des enquêtés selon l'âge : .....	69
Tableau 2 : répartition des enquêtés selon le sexe : .....	69
Tableau 3 : répartition des enquêtés selon la situation matrimoniale. ....	69
Tableau 4 : répartition des enquêtés selon le niveau d'instruction .....	70
Tableau 5 : répartition des enquêtés selon l'ancienneté de travail.....	70
Tableau 6 : répartition des enquêtés selon la catégorie socio professionnelle.....	70
Tableau 7 : Relation entre l'exposition au risque socio professionnels et les catégories socioprofessionnel.....	71
Tableau 8 : La corrélation entre l'ancienneté et le l'exposition aux risques socio professionnels	72
Tableau 9 : La corrélation entre les inconvénients du poste et la catégorie socio professionnelle	73
Tableau 10 : La corrélation entre les inconvénients du poste et l'ancienneté au travail.....	74
Tableau 11 : La corrélation entre accident du travail et catégorie socioprofessionnel au sein de l'entreprise .....	75
Tableau 12 : La corrélation entre la rotation de poste et la catégorie socio professionnel .....	75
Tableau 13 : Corrélation entre la catégorie socio professionnelle et les visites du médecin du travail .....	76
Tableau 14 : La corrélation entre la revendication de condition de travail et la catégorie socioprofessionnel.....	77
Tableau 15 : La corrélation entre les moyens de protection et la catégorie socio professionnel ..	77
Tableau 16 : La nature de la relation avec les responsables : .....	79
Tableau 17 : La corrélation entre l'intégration dans l'entreprise et la catégorie socioprofessionnel .....	79
Tableau 18 : La corrélation entre les relations au travail et la catégorie Socioprofessionnel .....	80
Tableau 19 : La corrélation entre relations au travail et le sexe.....	80
Tableau 20 : la corrélation entre régionalisme la catégorie socioprofessionnelle au sein de l'entreprise .....	81

## Table des matières

Liste des tableaux

Introduction générale ..... I

### Chapitre I: Cadre méthodologique

1. Les raisons du choix du thème : ..... 5

2. Raisons objectifs : ..... 5

3. Les objectifs de la recherche ..... 5

4. Problématique ..... 6

5. Les hypothèses : ..... 9

6. Définitions de concepts clé : ..... 10

7. La méthode et technique utilisée ..... 11

8. Le choix d'échantillon : ..... 13

9. Les difficultés rencontrées : ..... 14

### Cadre théorique

### Chapitre II: Conditions de travail

Introduction : ..... 18

1. Histoire des conditions de travail ..... 20

2. Facteurs influençant l'évolution des conditions de travail ..... 20

3. Les types de conditions de travail ..... 23

4. Conditions sociales ..... 24

5. Organisation du travail ..... 27

6. Les conditions de travail en Algérie ..... 29

Résumé du chapitre ..... 32

### **Chapitre III: La motivation au travail**

Introduction : .....	35
1. Le concept de motivation.....	36
2. Théories de motivation au travail : .....	39
3. Les différentes formes de motivation au travail .....	46
4. Causes de la perte de motivation au travail .....	50
5. Evaluation de la motivation au travail .....	51
6. La motivation et l'implication .....	53
Résumé du chapitre.....	55

### **Cadrepratique**

### **ChapitreIV: Analyse et interprétation des résultats**

Section 01 : Présentation de l'Entreprise ALCOST Bejaia .....	58
Section 02 : Système d'Organisation de l'Unité ALCOST .....	64
I. Données personnelles .....	69
II. L'hygiène et sécurité au travail .....	71
III. Le climat social au sein de l'entreprise.....	78
Conclusion .....	<b>Erreur ! Signet non défini.</b>
Conclusion générale.....	82
Liste bibliographique .....	82
Annexes .....	1

# **Introduction générale**



Le travail est un moyen de survie, il est vital pour l'être humain, pour cela l'homme depuis son apparition investi son effort physique et mentale afin de satisfaire ses besoins, elle à des nombreux effets, positifs ou négatifs sur la santé physique et mentale des employés, ce pour cela il est important de crier des bonnes conditions de travail dans l'entreprise.

L'amélioration de la qualité de vie au travail est sans contexte aujourd'hui une de clés de la performance des entreprises mais aussi de la santé et du bien-être des employés.

Plusieurs disciplines telle que l'économie, droit, psychologie, sociologie ont mis le point sur les conditions de travail son importance et son rôle indispensable dans l'entreprise. Des mauvaises conditions de travail peuvent engendrer des troubles variées sur les employés telles qui le sentiment de dévalorisation voire dépression, fatigue, usure, troubles musculaux ou cardio-vasculaire, cancer, accidents, etc. Ce pourquoi il est nécessaire d'observer les conditions de travail dans toute leur dimension.

Au début de la révolution industrielle, les employés étaient soumis à un environnement de travail caractérisé par l'intensité des nuisances (vapeur, poussière, fumée, bruits, chaleur, froid, vibration, charge posture, stress), et sa influencé négativement sur la santé des employés(maladies, gênes, diminution de la motivation, insatisfaction au travail) conduisant à l'absentéisme et augmentation des risques d'accidents qui ment la santé des employés en danger du moment qu'ils risquent de perdre leur vie à chaque moment. Cette mauvaise situation a conduit les employés à revendiquer leurs conditions de travail (salaire, horaire de travail, le congé, hygiène et la sécurité). Ces mouvements sociaux ont amené les dirigeants des entreprises à adopter un certain nombre de la mesure afin de réduire ces accidents de travail. Entre la période de la fin de XIXème siècle jusqu'aux années 1970, plusieurs actions syndicales pourtant sur l'amélioration de l'environnement physique du travail (ambiance thermique, sonore...) investissement consenti pour accroitre la sécurité (campagne d'information) ainsi que d'autres actions, stimulées par les changements technologiques et des besoins des flexibilités, visant l'aménagement des contenus du travail et du temps du travail.

Les conditions de travail figurent parmi un des principaux facteurs de motivation des employés. Ils sont plus enclins à contribuer à l'évolution de l'entreprise s'ils travaillent dans une ambiance sereine au cœur d'une entreprise où ils sont considérés. Abraham Maslow considère que la

motivation est fondée sur la satisfaction des besoins hiérarchisés, d'après la pyramide des besoins, les individus tentent de satisfaire leur besoin uns après les autres. Pour motiver un salarié il faut donc satisfaire ses besoins primaires mais également ses besoins supérieurs lui en confient par exemple des responsabilités.

Nous avons organisé notre travail de recherche autour de Quatre chapitre :

- Le premier chapitre : mettra l'accent principal sur la présentation de notre thème de recherche où 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.
- Le troisième chapitre : parlera des différentes théories de la motivation et aussi facteurs fondamentaux réalisant la motivation de travail.
- Le quatrième chapitre : sera réserve pour la partie pratique ou nous allons présenter l'organisme d'accueil, son historique et ses différentes structures et parlera de l'analyse et interprétations des résultats de la recherche.

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

# **Chapitre I**

## **Cadre méthodologique**

## **Chapitre I : Le cadre méthodologique**

- 1.1. Les raisons du choix du thème
- 1.2. Raisons objectives
- 1.3. Les objectifs de notre recherche
- 1.4. La problématique
- 1.5. Les hypothèses
- 1.6. Définition de concepts Clés
- 1.7. La méthodologie et la technique de recherche
- 1.8. L'échantillon
- 1.9. Les difficultés rencontrées sur le terrain

### 1. Les raisons du choix du thème :

- Découvrir la réalité des conditions de travail dans l'entreprise Alcost ;
- Analyser les mesures d'hygiène et sécurité mises en place ;
- Réduire les accidents de travail et les maladies professionnelles ;
- Se rendre compte des conditions pénibles et dangereuses au travail.

### 2. Raisons objectifs :

- Découvrir l'importance d'effectuer une recherche sur les conditions de travail dans l'entreprise ;
- Le désir de savoir quelle est l'importance accordée aux conditions de travail dans l'entreprise Alcost;
- Mettre en place les connaissances acquises sur le plain pratique.

### 3. Les objectifs de la recherche

- Chaque recherche ou étude scientifique vise des objectifs à atteindre qui sont pour le présente étude ;
- Connaitre comment les entreprises en générale et l'entreprise privée en particulier s'occupe des conditions de travail ;
- Connaitre à quelle point les entreprises algériennes contribuent à l'élaboration d'un environnement sain pour les travailleurs ;
- Être intégré dans l'ensemble des activités de l'entreprise pour comprendre les comportements des employés et connaitre l'impact des conditions de travail sur la motivation des salaries en vue de démontrer les facteurs de satisfaction des employés.

**4. Problématique**

Le capital humain comprend tout le savoir-faire rassemblé sous le toit d'une entreprise. La compétitivité, l'innovation et le potentiel pour le changement d'une entreprise dépendent du capital humain. Avec des équipements, des machines et des infrastructures toujours plus complexes, la connaissance et l'expérience des employés sont plus importantes que jamais. Il n'y a pas de retour sur l'investissement technologique si personne dans l'entreprise n'est capable d'utiliser le nouveau matériel. Et il n'y a pas que la rapidité des évolutions technologiques qui fait du capital humain un facteur clé de la réussite sur le long terme : le marché de l'emploi tendu joue aussi un rôle important.

L'amélioration de la qualité de vie au travail est sans conteste aujourd'hui l'une des clés de la performance des entreprises mais aussi de la santé et du bien-être des employés. Cette orientation capitale doit être un processus continu et adaptatif qui prend en compte les transformations du travail et de l'organisation du travail. En effet, face à une industrialisation accrue et à une course effrénée vers la compétitivité, on peut craindre que les travailleurs ne soient prisonniers des objectifs de production au mépris de leur santé.

Vue l'importance des conditions de travail dans l'entreprise beaucoup de chercheurs telle que Elton Mayo, Herzberg ont étudié l'homme dans son travail sur le plan social, psychologique, organisationnel et les conditions de travail de façon à minimiser les effets nuisibles et assurer le bien-être des employés hors de l'exercice du travail.

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

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

Les conditions de travail sont d'une manière générale l'environnement dans laquelle les employés vivent sur leur lieu de travail. Elles comprennent la pénibilité et les risques de travail effectuée ainsi que les horaires ou l'environnement de travail (bruit, chaleur, exposition à des substances toxiques, les délais de production ou de ventes d'un produit)

Dans tous les pays, qu'ils soient en voie de développement ou développés, les entreprises ont la responsabilité des conditions de travail de leur salariée. Elles ont l'obligation de procurer à leurs employés des conditions de travail décentes et propices à un bien-être physique et mental, ainsi qu'à une amélioration de la productivité qui bénéficiera au final à l'entreprise.

Les mauvaises conditions de travail peuvent nous amener aux maladies professionnelles. Les accidents du travail et les risques psychosociaux sont le résultat de mauvaises conditions de travail sur la santé physique et psychologique des employés.

Quand les conditions de travail sont bonnes, elles ont un impact positif sur la santé et la motivation des hommes au travail. Leur performance professionnelle et leur qualité de vie sont améliorées, à l'inverse, quand les conditions de travail sont mauvaises, donnent un impact négatif comme (absentéisme, maladie professionnelle, baisse de la productivité, dépression, etc...)(J. Vacherand-Revel, 2013. Pag 7, 11)

Une entreprise a intérêt à motiver ses salariées en leur favorisant des bonnes conditions de travail, et un bon climat social, ce qui leur permettra de réaliser un bon rendement et une meilleure productivité.

En effet la maîtrise des risques professionnels est le meilleur moyen de protéger les travailleurs contre l'exposition. Les risques professionnels peuvent être maîtrisés au moyen de plusieurs stratégies telles que : respecter les normes de sécurité et de médecine du travail, instruire les employés par les ordres de travail, sur les précautions à prendre pour éviter les accidents du travail ou les maladies professionnelles, adopter les mesures déterminées par l'organisme régional compétent, faciliter l'exercice du contrôle par l'autorité compétente.

Certaines méthodes de protection de risques sont meilleures que d'autres, mais aucune méthode ne peut à elle seule protéger les travailleurs contre les risques. Si un risque ne peut pas être complètement éliminé, il convient d'employer une combinaison de différentes méthodes pour ramener l'exposition à un niveau "sûr" (c'est-à-dire un niveau qui ne menace pas la santé des travailleurs).

L'entreprise doit chercher à motiver ses employés par des moyens adéquats. La motivation est appréhendée sous un angle processuel suivant lequel chaque individu cherche à comprendre et à

analyser l'environnement dans laquelle il évolue » (CHIAVENATO, 2006, p59)

L'entreprise Alcost est de domaine textile que rassemble l'ensemble des activités de conception, de fabrication, et de commercialisation des textiles.

La fabrication de textile génère une quantité considérable de poussières, responsables de maladies pulmonaires et plusieurs métiers du textile exposent l'employé à la chaleur humide.

L'amélioration des conditions de travail au sein de l'entreprise Alcost a toujours constitué une préoccupation pour tous les employés. Elle a intérêt à motiver ses employés en leurs favorisant de bonnes conditions de travail telle que (l'hygiène et sécurité au travail) et un bon climat social ce qui leur permettra de réaliser un bon rendement et une meilleure productivité.

Dans cet ordre d'idées notre recherche vise à comprendre et décrire l'utilité de condition de travail sur la motivation des salariés au sein de l'entreprise Alcost où on tentera de répondre à la question principale suivante :

- **Quel est l'impact des conditions de travail sur la motivation des salariés au sein de l'entreprise Alcost ?**

De cette question principale découlent les deux questions suivantes :

- **Comment les éléments d'hygiène et sécurité au travail influencent la motivation des employés au sein de l'entreprise Alcost?**
- **Comment le travail en équipe améliore un bon climat social et de coopération entre les salariés de l'entreprise Alcost?**



### 5. Les hypothèses :

Une hypothèse consiste à présupposer une relation de causalité entre deux phénomènes à soumettre à l'épreuve des faits. Cela implique qu'une hypothèse doit être systématiquement formulée de manière à déterminer les observations que le chercheur est amené à faire.

Pour parvenir à concrétiser les questions de la recherche, l'opération qu'on doit prendre est structurée ou bien elle prend forme d'une ou plusieurs hypothèses et cette dernière est une proposition qui demande à être vérifié, confirmée ou infirmée.

Ces questions appellent une réponse supposée c'est-à-dire provisoire dont la recherche vérifiée le bien fonde, cette réponse est bien l'hypothèse.

Pour répondre aux questions posées dans la problématique les hypothèses seront donc :

#### **Hypothèse 1 :**

- L'hygiène et la sécurité est l'un des facteurs de motivation des salariés au sein de l'entreprise Alcost.

Les facteurs d'hygiène sont le salaire, les conditions de travail, la sécurité et le statut. Les facteurs de motivation sont la responsabilité de tâches, la reconnaissance de la hiérarchie, l'évolution de carrière et l'autonomie. La satisfaction des facteurs d'hygiène est nécessaire pour éviter démotivation mais influence peu la motivation. Le non satisfaction des facteurs d'hygiène entraîne une attitude négative face à l'emploi. Pour développer la motivation il faut agir sur les facteurs dits de motivation.

#### **Hypothèse 2 :**

- Le travail en équipe améliore le climat social des salariés de l'entreprise.

Le travail en équipe favorise un bon climat social au sein de l'entreprise travers la répartition des tâches en fonction de la compétence du collaborateur, par conséquent chaque collaborateur peut se consacrer pleinement à sa mission, ce qui permet d'avoir une équipe plus efficace. Elle permet également de favoriser le développement des compétences dans l'équipe, de limiter les risques en cas d'absence et de développer l'intelligence collective, dans le travail en équipe il est important d'établir une bonne communication, en effet chaque collaborateur doit savoir sur quoi

les autres travaillent.

### 6. Définitions de concepts clé :

**1. Les conditions de travail** sont les multiples dimensions matérielles, psychologiques, sanitaires, etc., qui caractérisent une activité de travail.

On distingue par exemple des degrés de pénibilité de stress, de risque, etc. L'étude des conditions de travail est menée, en France et en Europe, dans des enquêtes régulières où les travailleurs (salariés ou non) sont soumis à un questionnaire portant sur les différentes dimensions de leur activité. (Dictionnaire sociologique, édité)

- Sont d'une manière générale l'environnement dans lequel les employés vivent sur leur lieu de travail. (Jean-Marie Peretti, 2017, p.121)

D'après ces définitions on peut conclure que d'une manière générale, les conditions de travail recouvrent un large éventail de sujets et d'enjeux, allant du temps de travail (horaires de travail, périodes de repos et heures de travail) à la rémunération, en passant par les conditions physiques et les exigences de la santé mentale au travail.

**2. Hygiène et sécurité** : elles sont des dispositions légales et réglementaires destinées à partager la santé et la sécurité au travail. (Thales, février 2010)

- C'est l'ensemble des mesures techniques, médicales et éducatives utilisées pour prévenir les accidents, soit en éliminant les conditions dangereuses dans l'environnement de travail, soit en instruisant ou en acceptant de mettre en œuvre des pratiques préventives. (Souza et al. 2012)

D'après les différentes définitions on peut conclure que l'hygiène et sécurité est comprise comme un ensemble de règles et de procédures visant à protéger l'intégrité physique et mentale des travailleurs, cherchant à les protéger des risques pour la santé liés à l'exercice de leurs fonctions et à l'environnement physique où le travail est exécuté.

**3. La motivation** : est fondée sur le gain. L'homme travaille pour percevoir un revenu. Le salaire au rendement est donc un moyen d'inciter le travailleur à augmenter ses résultats. (Frederick Taylor)

- Est fondée sur des facteurs psychologiques. Il à montrer que les conditions de travail ainsi que la dynamique du groupe contribuent à motiver ou démotiver les travailleurs. (Elton Mayo)

D'après les différentes définitions nous avons conclu que la motivation est un processus qui active, oriente, dynamise et maintient le comportement des individus vers l'atteinte d'objectifs attendus.

4. **Climat social** : a donné naissance à une nouvelle perspective de l'administration, en cherchant des explications à la performance du travail humain, à travers les relations entre le climat social et d'autres aspects pertinents de la vie quotidienne, tels que le leadership, la satisfaction, le roulement, entre autres. (OLIVEIRA, 1996)

- Peut être vu comme les sentiments que les individus ont et la façon dont ils interagissent entre eux, avec les clients ou les éléments externes. (CHIVANATO, 2010)

Nos peuvent conclure que le climat social est l'ensemble des attitudes pratiquées par une entreprise, qui influencent la perception que les salariés ont de l'employeur. Autrement dit, toutes les décisions prises par l'entreprise affectent la façon dont les professionnels perçoivent leur lieu de travail.

5. **Le travail d'équipe** est caractérisé par sa cohésion c'est-à-dire par un ensemble de forces psychologiques qui poussent les membres à bien travailler ensemble. (Emily Durckin)

- C'est faire partie d'un groupe d'individus avec lesquels on collabore pour réaliser des projets et atteindre des objectifs communs. Exclut la concurrence entre collègues, qui reconnaissent leur appartenance au groupe et ont à cœur de soutenir les autres membres pour le bien commun. (L'équipe éditoriale d'Indeed, 11 Novembre 2021)

On a conclu que le climat socialne peut être efficace sans la présence d'un esprit de respect et d'exclusivité envers tous les membres du groupe, ainsi qu'un sentiment d'allégeance envers l'équipe et ses buts.

### 7. La méthode et technique utilisée

#### La méthode :

La validation d'une recherche scientifique dépend de la méthode utilise, Festinger Kate a expliqué que quel que soit l'objet d'unerecherche la valeur des résultats dépend de celle des

méthodes utilisées en œuvre (Angers Maurice, p 60)

De ce fait la méthode utilisée dans le cadre de la présente recherche est la méthode quantitative qui est « un ensemble des procédures pour mesurer les phénomènes » (Angers Maurice 60)

Ce choix est déterminé par la nature du thème en question (L'impact des conditions de travail sur la motivation des salariés) cela afin de vérifier les hypothèses émises et assurer les relations existantes entre les différentes variables étudiées et de permettre de généraliser les résultats.

### **Les techniques appliquées :**

La technique est un ensemble de procédures et d'instruments d'investigation utilisée méthodiquement (Angers Maurice, p 146).

La technique utilisée dans le cadre de collecte des données sur le terrain est le questionnaire qui est un outil de travail très important et un moyen de communication. Le questionnaire traduit l'objectif de la recherche en question présente selon une suite logique, afin de collecter les données qui seront classées, analysées et interprétées. Par conséquent, il est un modèle de recherche empirique quantitatif.

Le questionnaire est défini par Maurice Angers comme une technique directe pour interroger des individus de façon directive. Celle-ci conduit à analyser quantitativement des données à trouver des équations mathématiques et également à effectuer les comparaisons chiffrées.

Le questionnaire contient des questions fermées et à choix multiples qui sont divisées en quatre axes :

- Le premier axe : consacre aux données personnelles des enquêtés
- Le deuxième axe : consacré à l'hygiène et sécurité au sein de l'entreprise ALCOST
- Le troisième axe : consacré au travail en équipe au sein de l'entreprise ALCOST

### **Le choix est justifié par les raisons suivantes :**

La méthode quantitative est plus adaptée au thème en question, ce dernier nécessite un traitement numérique des données.

La taille d'échantillons est large et l'application d'entretien par exemple prendrait beaucoup de

temps.

La technique choisie pour la collecte de données est la pré-enquête à travers les visites qu'on a fait dans l'entreprise, ce pré-enquête nous a permis de :

- Connaître l'entreprise Alcost
- Consulter les documents internes tels que l'effectif de l'entreprise
- Limiter notre échantillon de recherche

### **8. Le choix d'échantillon :**

Un échantillon représente l'ensemble des personnes à interroger, et extrait d'une population plus large appelée la population mère ou population de référence.

La population d'étude est l'entreprise Alcost, elle comprend 800 salariés repartis en trois catégories : les cadres, agent de maîtrise, et les agents d'exécution qu'on trouve repartis en différents services (production, maintenance, et technique). A l'occasion de ce travail de recherche nous avons essayé de toucher au genre féminin qu'au genre masculin ainsi que les différents travailleurs appartenant aux différentes catégories sociales professionnelles, afin de mieux comparer la vision de chaque catégorie sur les conditions de travail et de voir le degré de participation au changement.

Pour cette étude il était choisi l'échantillon accidentel, au regard des différentes difficultés que nous avons rencontrées à l'intérieur de l'entreprise.

Echantillons accidentels qui est défini comme suit : sont de tous les échantillons non probabilistes ceux qui offrent le moins de garantie. Et pourtant les techniques correspondantes. Sont celles qui apparemment semblent laisser la plus grande place au hasard. Lorsqu'on interroge les cent premières personnes rencontrées au coin de telle rue, c'est le hasard.

Lorsqu'on interroge les cent premières personnes rencontrées au coin de telle rue, c'est le hasard, dit-on qui nous les fait rencontrer. Notons que le sens ainsi donné au terme hasard est bien celui que le langage commun lui attribue. Bien des enquêtes réalisées par les médias après un événement relève de ces « techniques ». L'enquêteur pense n'introduire d'autre critère que le hasard pour le choix des individus qui feront partie de l'échantillon : il les prend, ces passants, comme ils se présentent. En fait, et nous tirons que l'on peut assimiler à celui des loteries et qui

attribue à chaque individu une chance connue et non nulle (souvent égale) d'être choisi, on voit que le hasard du sens commun est bien différent du hasard probabiliste. Dans ces sondages réalisés « pour tâter le pouls de l'électorat » (c'est ainsi qu'on les présente maintenant pour prévenir toute critique), de très nombreux individus n'ont aucune chance d'être choisis, leurs occupations les retenant loin du lieu de l'entrevue, alors que d'autres, travaillant ou habitant près de ce lieu, ont fortes chances d'être inclus dans l'échantillon. Rien n'indique que ceux qui auront été effectivement choisis soient même représentatifs du sous-groupe de ceux qui habitent le quartier ou y travaillent. En fait, on pourrait dire que la représentativité des échantillons ainsi constitués ne peut être qu'accidentelle.

Dans le cadre de cette étude nous avons opté pour l'échantillon accidentel qui est constitué d'une population de 60 employés reparti en trois catégories :

Cadres : 20

Agent de maîtrise : 10

Agent d'exécution : 30

### **9. Les difficultés rencontrées :**

Pendant notre recherche sur le terrain, on a rencontré pas mal de difficultés qu'on peut résumer comme suit :

- La difficulté de trouver un stage ;
- Le refus de certains employés de répondre à nos questions ;
- La prise de temps pour nous remettre le questionnaire.

## **Cadre théorique**

**Chapitre II**  
**Conditions de travail**



## **Chapitre II : Conditions de travail**

- Introduction :

L'histoire de conditions de travail

Les facteurs influençant l'évolution de conditions de travail

Types de conditions de travail

Nature de conditions de travail :

- Contraint physique
- Sollicitation psychologique
- Conditions sociales
- Effet de l'âge

Variations sociales de conditions de travail :

- Organisation de travail

Les conditions de travail en Algérie

- Résumé du chapitre

## Chapitre II Conditions de travail

---

### Introduction :

Dans l'exercice d'une activité professionnelle donnée, les **conditions de travail** sont un ensemble de paramètres qui influence sur la satisfaction trouvée quotidiennement dans le travail, à cette activité comme sur les formes et degrés de fatigue et qui dans la durée induisent des conséquences qu'on peut qualifier de répercussions.

Les conditions de travail sont l'objet de l'attention particulière des sociologues ,qui peuvent en faire l'analyse et éventuellement chercher à trouver des moyens de les améliorer ou d'en réduire les effets négatifs, dans ce domaine, des médecins du travail chargés d'un contrôle périodique de la santé des actifs, et des psychologues (Ils participent à la préservation de la santé mentale et physique des salariés et à l'amélioration des conditions de travail. Ils assurent des missions de conseil et d'appui auprès des acteurs de l'entreprise, dans le cadre d'une démarche collective).

Les conditions de travail considérées comme des conditions pathogènes se situent à la frontière entre le travail et la santé. Elles ont des conséquences sur les risques d'accidents, elles peuvent directement provoquer certaines maladies professionnelles ou comme facteur de risque en favoriser d'autres tout en ayant une influence sur le bien-être. Les conditions de travail sont donc des déterminants de l'espérance de vie, de l'absentéisme et des maladies professionnelles.

Les conditions de travail ne comportent pas uniquement des aspects matériels ; la vie relationnelle y participe tout autant, ainsi que le statut de l'emploi (statut professionnel, durée du contrat, ancienneté...).

Il est difficile de mettre en lumière ce qui constitue de bonnes conditions de travail. L'absence de souffrances ne signifie pas l'existence de bonnes conditions de travail). Les bonnes conditions peuvent être exprimées comme telles : ce sont celles « qui donnent au travailleur la liberté de travail favorable à sa santé » (**Volkoff**).

Objectiver les conditions de travail : une variation relative dans le temps, amélioration ou dégradation qualitative que des groupes de salariés soulignent. Un autre rapport peut être établi : la comparaison avec le temps hors travail ou d'une autre manière les conditions de vie extra entreprise.

## Chapitre II Conditions de travail

---

Certains acteurs institutionnels sont susceptibles d'aider à prendre conscience des conditions de travail à travers le développement d'information à destination des salariés, notamment par les syndicats et par l'État (M. Gollac et S. Volkoff donnent l'exemple des campagnes de sécurité routière à destination des chauffeurs routiers) ou encore les associations (médecins du travail, écologistes, associations de victimes de maladies professionnelles), l'inspection du travail, les médecins du travail. Exemple : le mouvement des infirmières à la fin des années 1980 montre que la perception des conditions de travail s'est trouvée modifiée (en 1984, 40 % estiment qu'elles sont amenées à transporter des charges lourdes, en 1991 passage à 70 % ; cela peut être expliqué par les modifications techniques de la gestion de la santé).

Ces éléments permettent de dire que les conditions de travail relèvent d'une question politique et sociale. La recherche doit déterminer comment la société et les politiques abordent cette question et quelles solutions sont choisies pour y remédier. Les scientifiques ont pour mission d'éclairer le débat. Une approche pluridisciplinaire est possible, avec la sociologie, l'ergonomie, la psychologie, la socio-économie du travail et de l'emploi.

Il existe plusieurs façons de décomposer le travail. D'une part, les démarches analytiques en épidémiologie, psychologie du travail, ergonomie cherchent à montrer la relation entre un aspect du travail et la santé ou la performance. Il s'agit d'une démarche générale, qui tend par ses fondements à occulter les particularités de chaque travailleur (les recherches sont effectuées sur un individu « moyen », sans caractéristiques particulières en ce qui concerne les aptitudes physiques, le caractère, etc.). En ergonomie, ce courant des humanefactor procède par expériences en laboratoires, par succession de tests sur un individu type. Pour un domaine comme l'hygiène en revanche, une démarche épidémiologique peut se justifier avec des études sur la toxicité des produits par exemple. Les premières études statistiques sur les conditions de travail avec une approche synthétique : 1978 par la DARES, renouvelée en 1984, 1991, 1998 portées sur 20 000 personnes ; complétée en 87 sur l'organisation du travail et données psychologiques 93 puis fusion en 98. Les humane factors permettent de déboucher sur de nombreuses applications, notamment dans la conception d'outils ou d'équipements, la mise en place de normes. Pourtant deux difficultés : variation des situations de travail et des populations d'une part, d'autre part le risque est croire qu'une conformité aux normes suffit.

Un autre courant se démarque nettement, en particulier dans les pays francophones, en utilisant le concept d'activité (en partie issu de recherches soviétiques et scandinaves). Cela commence par la distinction entre la tâche (environnement, procédures, objectifs, moyens) et

## **Chapitre II Conditions de travail**

---

l'activité elle-même : dans le processus de production, l'homme interagit avec son environnement. Il s'agit d'un processus complexe, pour tout type de travail y compris pour le travail répétitif : prise d'informations constante, observation, écoute, raisonnement, choix des gestes à effectuer et exécution, dans un environnement qui peut être instable. L'intérêt est la détermination des facteurs d'instabilité et d'autre part la compréhension des compromis nécessaires à la réalisation de l'activité. Par exemple, la conception d'outils ergonomiques peut se révéler inefficace si dans le même temps le salarié est amené à changer de positions (pour des raisons d'instabilité environnementales).

### **1. Histoire des conditions de travail**

Entre le début du XX<sup>e</sup> et le début du XXI<sup>e</sup> siècle, les conditions de travail semblent s'être améliorées avec la disparition progressive de tâches insalubres et l'amélioration des conditions d'hygiène et de sécurité. D'autre part, de profondes mutations dans la structure de l'emploi en France ont elles-mêmes eu des répercussions sur l'organisation du travail, avec notamment la montée en puissance des services.

La dématérialisation du travail intervenue à partir des années 1970 semble limitée. D'un côté des contraintes physiques sont écartées, des conditions de sécurité sont améliorées, les tâches les plus contraignantes peuvent être écartées (peinture par exemple), mais d'un autre côté cela exige des équipements lourds et coûteux et donc une maintenance importante. Les conséquences sont donc à nuancer puisque cela entraîne une hausse des horaires de nuit, de nouvelles postures contraignantes.

L'insertion de l'outil informatique est également un exemple des effets ambivalents que le progrès peut apporter. D'un côté, celui-ci apporte un certain degré d'autonomie pour le travailleur et réduit également les contraintes physiques (pour les ouvriers par exemple). Cependant, ils sont également mis directement en contact avec le marché : une nouvelle contrainte psychologique. Acteurs concernés : marché (théorie des différences compensatoires), action publique (réglementation), syndicats, travailleurs (phénomènes de défense).

### **2. Facteurs influençant l'évolution des conditions de travail**

1- L'Etat : s'est préoccupé des conditions de travail en promulguant des lois par sa possibilité de légiférer dans le domaine social :

## Chapitre II Conditions de travail

---

- 1898: la loi sur les accidents du travail.
- 1919: la loi sur la journée de huit heures.
- 1936: les accords sur les congés payés.
- 1947: le décret qui crée les comités d'hygiène et de sécurité.
- Le Patronat: une réflexion importante sur les conditions de travail dans l'entreprise a été amorcée au début des années 1970, dans les pays industrialisés.

**Les Syndicats des salariés** : le thème majeur de lutte au début des années 1970 avec la volonté de voir départager le travail à la chaîne et de revaloriser le statut des OS, était le thème des conditions de travail.

Les Scientifiques : les conditions de travail ont été depuis longtemps un thème central de recherche et ceci pour comprendre et améliorer la situation de l'homme au travail.

-Les actions sur les conditions de vie au travail ;

-Les améliorations ergonomiques ;

- La sécurité : il s'agit de développer une meilleure protection des salariés contre les risques d'accident de travail. Les actions concernées sont aussi bien des modifications d'équipements et/ou de procédures de travail que de formation à la sécurité.

- La lutte contre les nuisances : action de réduction des nuisances de toutes sortes (bruit, température, pollution...). Ces actions se traduiront par des investissements aussi bien matériels (équipements) qu'immatériels (sensibilisation, formation...);

- La recomposition des tâches : il s'agit d'enrichir le contenu du travail (la rotation des postes, l'élargissement des tâches), surtout plus de formation ;

- Les groupes semi autonomes : ces actions touchent simultanément aux dimensions physiques et psychosociologiques de l'homme au travail. Leur objectif est de redonner aux collaborateurs l'initiative en matière d'organisation et de contrôle de leur travail.

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

L'aménagement du temps de travail est une approche fondée sur un agencement particulier des différentes facettes du temps de travail... il s'agit de la répartition systématique du temps (heure, semaine, etc.) durant lequel des tâches doivent être exécutées par un employé présent à son poste de travail et de la durée nécessaire pour effectuer chacune de ces tâches.

### Les conséquences de l'ATT pour l'entreprise :

- Augmentation de la durée d'utilisation des équipements;
- Réduction des investissements en matériels et locaux;
- Amélioration de la gestion des stocks;
- Réduction des risques d'obsolescence;
- Diminution des frais fixes de structure.

La qualité des conditions de travail résulte des choix et des moyens de l'employeur ou du travailleur indépendant. Ces choix sont influencés par sa perception du contexte (règlements, normes, situation du marché du travail, coût relatif des différentes options, etc.), par ses valeurs et son éthique personnelle.

Les employés peuvent intervenir en faveur d'une amélioration des conditions de travail au travers de la relation syndicale et pour les entreprises de plus de 11 salariés, au travers des représentants du CSE Comité social et économique, ainsi que par des mouvements sociaux. Un rapport de force favorable aux salariés ou à l'employeur peut avoir pour conséquence une amélioration ou une dégradation des conditions de travail. À l'inverse, une désorganisation des salariés couplée à un contexte de laxisme législatif dans ce domaine entraînera une dégradation de ces conditions.

### Example:

- Facteur syndical : la capacité d'organisation des travailleurs conditionne le rapport de force, un syndicat puissant pourra obtenir plus qu'un syndicat faible, un patronat affaibli devra céder plus de choses.
- Facteur développement : le niveau de vie de la zone joue sur ce qu'est obligé d'offrir l'employeur en salaire comme en conditions de travail. Il peut arriver (c'est le cas par exemple pour une marque française de grande distribution en Thaïlande, et cela l'avait été pour des constructeurs américains d'ordinateurs en France) que l'employeur ait un parti-pris d'offrir des salaires supérieurs à la moyenne afin de s'assurer le choix des meilleurs éléments pour son expansion.
- Facteur chômage : la situation du marché du travail peut influencer sur les conditions de travail. Par exemple, à la Libération, le patronat français était politiquement affaibli en raison

## Chapitre II Conditions de travail

---

de la collaboration de nombreux chefs d'entreprise, ce qui, conjointement avec la faiblesse du taux de chômage, a entraîné une amélioration des conditions de travail.

- Facteur gouvernement : le gouvernement peut choisir via le code du travail de donner plus ou moins de droits ou de pouvoirs aux salariés, aux acteurs syndicaux, aux médecins du travail, au service d'hygiène...
- Facteur boursier : sans lien rationnel avec la réalité de l'entreprise, les actionnaires peuvent réclamer une augmentation de leurs dividendes, ce qui pourra se traduire par une dégradation des conditions de travail au profit d'une meilleure rentabilité à court terme, s'il y a défaillance du facteur syndical.
- Facteur culturel : certains secteurs professionnels comme le conseil en stratégie ou la banque d'affaire exposent structurellement leurs salariés à des rythmes de travail plus élevés que la moyenne. Ces conditions de travail sont généralement acceptées par les salariés de ces secteurs en contrepartie d'une rémunération plus élevée que la moyenne.

La tentation est grande pour des multinationales de localiser leur production là où les droits des travailleurs sont moindres. L'acte d'achat des consommateurs, qui peut faire jouer des critères éthiques est l'un des moyens d'influencer cette tendance. Une autre est l'internationalisation de l'action syndicale et sa coordination avec des ONG environnementales, associations de consommateurs.

### 3. Les types de conditions de travail

- **Les conditions physiques**: les caractéristiques des outils, des machines et de l'environnement immédiat du poste de travail (chaleur, bruit...).
- **Les conditions organisationnelles**: tous ce qui relié à l'horaire, cadence et procédures prescrites.
- **Les conditions sociales** : la rémunération, la qualification, les relations avec la hiérarchie et les conditions de transport.

## **Chapitre II Conditions de travail**

---

### **3.1. Nature des conditions de travail**

### **3.2. Contraintes physiques**

Les contraintes physiques sont étroitement liées aux tâches effectuées et à l'environnement :

- Sollicitations mécaniques (efforts, posture pénible, attention permanente, gestes et déplacements répétitifs, secousses et vibrations...);
- Expositions à diverses nuisances, polluants ou agents chimiques ou biologiques (courants d'air ou intempéries, bruits, poussières et fumées, températures et humidité anormales, produits chimiques volatils, toxiques, radiations, agents pathogènes...);
- Risques de blessures ou d'accidents qui entrent pour une part dans les contraintes physiques, l'évaluation des risques étant en partie psychologique.

Les facteurs architecturaux telles que les conditions d'éclairage (naturel/artificiel) ou la qualité des locaux (exiguïté, éléments esthétiques, qualité de la climatisation, vue sur l'extérieur...) font partie des paramètres physiques. Ces niveaux de contraintes peuvent être situés à l'aide d'indicateur de pénibilité physique.

L'impact des contraintes physiques est souvent rapide et peu réversible, ainsi l'accumulation d'efforts excessifs entraîne des troubles ou pathologies muscle-squelettiques causant un vieillissement prématuré.

### **4. Conditions sociales**

Cette dernière catégorie regroupe indistinctement les facteurs qui dépendent des conditions générales du travail et de l'emploi dans la société et que l'individu amène avec lui lors de son embauche ou par exemple si l'offre d'emplois se raréfie. Ces facteurs se rattachent aux sollicitations psychologiques dans la mesure où l'excès de la demande sur l'offre durcissant la dépendance du salarié à son emploi (en fonction du type de contrat de travail) accroît son niveau de tension psychique.

Ces conditions sont d'autant plus prégnantes que le salarié est lui-même fortement dépendant de son emploi pour des raisons personnelles (chef de famille, dettes, expérience de chômage...) et qu'il ne dispose pas par ailleurs que de bonnes possibilités d'un nouvel emploi.



## Chapitre II Conditions de travail

---

Émanant de la conjoncture, ces conditions n'ont pas de limites théoriques ; il suffit par exemple d'imaginer les répercussions sur le travail du moindre signe de développement soudain de la concurrence ou plus directement de difficultés de l'entreprise elle-même.

Tous les individus ne sont pas égaux face aux exigences et contraintes d'une activité, ce qui souligne l'importance de :

### Effet de l'âge

Le vieillissement des effectifs nécessite des aménagements dans l'organisation du travail. En effet, le parcours travail d'un salarié montre que la constitution physique d'un salarié se modifie avec l'âge. Le salarié âgé peut rester tout aussi performant, tant du point de vue de la qualité que de l'exécution, simplement ses gestes devront être plus adaptés (exemple d'un ouvrier sur une chaîne qui adapte ses positions pour éviter de recourir à des membres plus fragiles ; pour aménager sa façon de faire, l'espace de travail doit donc être important). Les travailleurs âgés dans une phase d'intensification du travail sont malgré tous les premières victimes, en particulier dans les secteurs exigeants sur le plan physique, avec un effet d'éviction évident, conduisant parfois à la sélectivité. Retour sur les effets de la flexibilité accrue amorcée par les nouveaux modes d'organisation du travail, qui dessinent le contour du nouveau modèle néolibéral.

Cette flexibilité accrue se répercute sur les horaires de travail et de fait sur la vie privée des salariés. Tendances : aujourd'hui 7 contrats sur 10 ne sont pas des contrats normaux (normalité par rapport au code du travail, c'est-à-dire un CDI à temps plein). Le temps partiel est passé de 9 % en 1984 à 18 % à la fin des années 1990. Les conséquences sont multiples et d'autant plus importantes que ce sont les femmes qui sont principalement touchées (plus de 4/5 des temps partiels). Celles-ci ont un rôle social de tout premier ordre dans la famille, notamment dans la prise en charge des enfants. Le chamboulement des horaires de travail peut également entrer en contradiction avec le rythme biologique, dit circadien (24h). Certaines fonctions sont en effet plus actives pour des périodes du cycle. Le rythme de travail peut ainsi entrer en contradiction avec ce rythme comme le décalage avec les repas, l'attention, le rythme du sommeil, etc.

Cette flexibilité se traduit également dans l'incertitude, notamment dans la grande distribution, chez les cadres (il s'agit néanmoins d'un aménagement personnel dans le cadre de forfait), dans le transport (les routiers notamment, dont les horaires dépendent de

## Chapitre II Conditions de travail

---

conditions de travail particulièrement imprévisibles), la maintenance des industries nucléaires. (Yves Lasfargue, Halte aux absurdités technologiques, Éditions d'Organisation, p. 47-63)

### Variations sociales des conditions de travail

Les conditions de travail sont souvent utilisées dans le discours politiques, ce qui permet notamment de forger une identité collective.

- Le secteur ouvrier, bien qu'en déclin avec la montée en puissance des services dans l'économie, reste soumis à des conditions extrêmement pénibles sur le plan physique (port de charges lourdes, travail dans la saleté, ...). Le machinisme accru s'accompagne d'ailleurs de contraintes supplémentaires pour les ouvriers, notamment par l'importance du travail de nuit : le capital est rentabilisé au maximum au détriment du confort des ouvriers. Ceux-ci restent également soumis à une hiérarchie forte (dispositifs disciplinaires).
- Les cadres : il s'agit d'une catégorie qui regroupe un large ensemble de professions, cadres de la fonction publique, professeurs et chercheurs, médecins salariés, artistes et journalistes... En matière de conditions de travail, les cadres se distinguent en particulier par une protection physique vis-à-vis de l'environnement : le lieu de travail est propre, ils ont peu d'efforts physiques à réaliser (sauf éventuellement au niveau visuel). Ils disposent d'une forte autonomie pour réaliser leurs objectifs (voir sciences humaines). Ils ne sont donc pas soumis à une taylorisation de l'organisation de travail même s'ils sont contrôlés régulièrement et ont un rythme de travail déterminés par... leurs collègues, les clients ou les usagers. Il s'agit d'une catégorie ambivalente où la relative liberté dont ils disposent se payent avec un investissement personnel assez lourd, notamment sur le plan des horaires (flexibles, ils doivent s'adapter aux demandes des clients, à l'activité exceptionnelle...)
- Le service public : de nombreux cadres et peu d'ouvriers, avec de nombreuses professions en contact avec le public (enseignants, policiers, infirmières, médecins...) avec des horaires atypiques plus répandus. La variabilité des horaires est plus grande dans les services publics mais elle est mieux régulée. Le problème se situe dans les tensions qui peuvent apparaître dans le contact avec les usagers (population pauvre de plus en plus nombreuse).
- Les indépendants : lorsque les professions se rapprochent, les conditions de travail sont semblables. Du point de vue des conditions de travail, les petits exploitants sont en première ligne face au marché. Ils peuvent bénéficier de l'organisation de la firme pour éviter

## Chapitre II Conditions de travail

---

le contact direct avec la clientèle mais les contraintes sur les horaires sont très fortes (1/2 déclare finir leur journée 11h après l'avoir commencée, plus 1/3 travail 6/7). D'autre part ces conditions pénibles sont acceptées comme faisant partie du travail (il faut être sous pression pour réussir...). Il faut cependant distinguer les petits entrepreneurs des PDG des plus grandes entreprises qui peuvent sous-traiter à loisir.

- Conditions de travail et segment de la main d'œuvre – Les ouvrières. L'installation de la taylorisation s'est faite contre un haut niveau de salaire. Les femmes n'en ont pas bénéficié du fait de la domination masculine, des considérations concernant leur statut (il s'agirait d'un salaire d'appoint).
- Auparavant les femmes pouvaient évoluer vers des emplois de service avec de meilleures conditions. Aujourd'hui cette précarité s'est reproduite dans les services. Le problème est qu'une partie des femmes ont intériorisé ce type de comportement.

Emploi précaire, travail dégradé. Les conditions de travail sont de fait plus dégradées, que ce soit en ce qui concerne l'environnement, le rythme, la prévention, ... Cela se retrouve d'ailleurs dans le nombre d'accidents, les horaires flexibles, etc. Ces conditions sont d'autant plus acceptées que les précaires souhaitent être embauchés définitivement.

- Comparaisons européennes : étude de la fondation européenne pour l'amélioration des conditions de travail. Globalement, les résultats laissent à penser que le lien entre croissance et conditions de travail est positif. En effet, la comparaison entre des pays ayant un retard dans le développement économique (la Grèce) et des pays plus avancés en la matière montre de fortes disparités. Pourtant, en étudiant de plus près le cas de certains pays, notamment la France, le lien n'est peut-être pas aussi évident (conditions médiocres en ce qui concerne la pénibilité physique par exemple).

### 5. Organisation du travail

L'organisation est primordiale pour réussir à mettre en place de bonnes conditions de travail, à l'image des routiers (temps pour les déchargements de marchandises), pour la construction du savoir-faire de prudence dans le bâtiment (Dejours montre que la stabilité des effectifs joue positivement).

- D'une part, il apparaît que les formes anciennes d'organisation du travail sont néfastes pour le salarié. D'une part du fait de l'aspect totalitaire dans l'organisation

## Chapitre II Conditions de travail

---

familiale/domestique qui rejailit jusque dans la vie privée. L'organisation taylorienne quant à elle a de nombreux impacts, tant sur le plan physique que sur les capacités cognitives des salariés (ennui profond des salariés).

- Les nouvelles organisations sont en revanche plus exigeantes sur le plan de l'intensité. En effet, S. Volkof distingue deux types de contraintes : industrielle et marchande. La contrainte industrielle se traduit par des normes de production fixées pour les salariés. La contrainte marchande se constitue par le besoin d'adaptation à la demande. Alors qu'au début des années 1980 les deux contraintes étaient distinctes, celles-ci tendent de plus en plus à s'accumuler : exigence d'une productivité minimale pour le salarié avec de surcroît adaptation aux périodes de pointes (cf. Thomas Coutrot). Pour le salarié, cela se traduit par des rythmes élevés et des situations d'urgence perturbatrices et néfastes sur le plan nerveux.

- Conséquences de l'intensification : hausse des rythmes, donc surcroît d'efforts requis. L'intensité accrue est ressentie par l'organisme comme une agression, celui-ci réagit alors par une rigidification, c'est-à-dire une contraction des muscles, cause des douleurs. L'urgence ne permet nécessairement pas d'adopter des postures optimales. C'est le cas en particulier pour les emplois cumulant les deux types de contraintes, que ce soit dans l'industrie automobile (travail à la chaîne et diversification) et dans les services (santé, distribution). À terme, cela peut se concrétiser par des infra pathologies (des pathologies non graves à court terme mais qui peuvent se transformer en gêne constante à long terme, comme pour les cervicales...). Par comparaison, les enquêtes statistiques montrent clairement la différence avec les salariés ne subissant pas ces contraintes.

Les aspects psychologiques sont en revanche plus importants. À court/moyen terme, certains individus vont trouver cette intensification stimulante, vont s'investir de manière plus forte dans leur travail au risque de déborder sur la vie privée. À long terme cependant, les défenses des individus peuvent être débordées. Le surcroît d'investissement peut se révéler alors nuisible, lié à la peur (Dejours) de perdre son emploi ou de ne pas être estimé à la hauteur. La concentration est restreinte sur ses seules activités en cours, définies dans l'urgence. L'autonomie dans le travail se traduit par des pertes de contrôles sur le travail (urgence), sur la vie, sur le temps (flexibilité), la trajectoire professionnelle (précarisation).

- Bonnes et mauvaises organisations : la qualité des conditions de travail découle directement des choix d'organisation : si les pièces arrivent en retard sur une chaîne, il faudra les monter en urgence, si une intervention sur un chantier nécessite plusieurs corps de métier,

## Chapitre II Conditions de travail

---

il faut une bonne coordination pour éviter un certain nombre de risques, de même pour le guichetier soumis à la clientèle. Une distance entre groupes sociaux dans l'entreprise peut freiner directement les possibilités de mettre en place une bonne organisation.

- Robert Karasek (qui a établi un modèle de stress) montre cependant que le bien-être au travail (psychologique) est d'ordre multidimensionnel avec le degré d'autonomie accordé au salarié, le degré d'exigence et le soutien des collègues. En fait il s'agit de replacer au centre l'environnement entourant le salarié afin de bien prendre en compte les innovations organisationnelles. Ainsi l'intensification peut avoir différents effets selon que le salarié a les
- Moyens de faire face à cette situation (matériel, personnel...) ou non.

Dès lors, la définition d'une bonne organisation devient restrictive : il faut pouvoir donner une relative autonomie au salarié, assurer une certaine stabilité en matière de carrière et d'horaires, limiter les situations d'urgence... Se pose également le problème de la notation dans les grandes entreprises : la méritocratie peut être bénéfique dans certains cas, notamment pour les salariés performants, issus de l'école et habitué à cette procédure de notation. Cette forme peut être ambivalente dans la mesure où la pression constante produit des attentes du salarié en matière de carrière et de valorisation, qui ne peuvent toujours être satisfaites. Cette pression ne peut être perpétuellement supportée, au risque d'un épuisement. D'autre part les carrières peuvent être influencées par des événements personnels, comme la maternité pour les femmes. Le risque alors est de tout sacrifier au détriment de la vie personnelle.

### 6. Les conditions de travail en Algérie

La situation des travailleurs algériens avant 1990 été un peu misérable, assez dans des conditions difficiles représentées par les conditions de temps, physique ou sociale, ou la durée légale de temps de travail et fixé à 44 heures par semaine, elle est réduite à 40 heures après. Ce sont des raisons économiques et sociales qui ont introduit cette réduction.

De l'autre part les raisons psychologiques et tensions nerveuse résultant des conditions de travail rendait indispensable par la santé des employés.

Les accidents du travail et les maladies professionnelles à partir des années 1970, au niveau national se manifeste dans des nombreuses déclarations des accidents enregistrés dans la présentation de l'ensemble des éléments chiffrés de différents tableaux statistiques.

## **Chapitre II Conditions de travail**

---

### **6.1 L'amélioration des conditions de travail**

Pour améliorer les conditions de travail on trouve plusieurs organismes qui investissent et on trouve parmi eux:

#### **a) Le comité d'hygiène et sécurité et des conditions de travail**

Constituée dans tous les établis occupants au moins 50 salariés, le CHSCT a pour mission de contribuer à la protection de la santé et la sécurité des employés et ainsi qu'à l'amélioration des conditions de travail. Composée notamment d'une délégation personnelle, la CHST dispose d'un certain nombre de moyens pour mener bien sa mission (information, recours à un expert) et les représentants du personnel, d'un crédit d'heures et d'une protection contre les licenciements, ses moyens sont renforcés dans les entreprises à haut risque industrielle.

#### **b) la commission d'hygiène et sécurité**

Cette commission intervient dans les domaines de prévention des risques professionnelles, et de la formation du personnel, sa mission est de participer à l'élaboration et la politique générale en matière d'hygiène et de sécurité, de réunir toute information et documentation contribuent au renforcement d'hygiène et sécurité, d'organiser des séminaires, rencontres et stages, de rassembler et d'établir des statistiques sur les accidents de travail et les maladies professionnelles.

En matière de prévention des risques professionnelles, la commission d'assure de l'application des prescriptions légales, elle intervient pour le choix et l'adaptation du matériel, de l'appareillage et de l'outillage nécessaire, elle procède à une enquête lors d'un accident de travail et établit une fiche de renseignement, à ce titre, qu'elle communique à l'inspecteur du travail.

En matière de formations du personnel, la commission organise l'instruction des équipes de secourisme, d'incendie et de sauvetage ; elle informe les nouveaux recrutés des dispositions d'hygiène et de sécurité, la sécurité et la médecine du travail.

#### **c) Le syndicat**

Est une association des personnes exerçant ou ayant exercé une même profession ou des métiers similaires. Son objectif est La Défense des droits et des intérêts professionnelles,

## **Chapitre II Conditions de travail**

---

matérielles et moraux tant collectif qu'individuel de ses membres il peut négocier et signer des contrats collectifs tels que les conventions collectives les accords collectifs. Un syndicat peut regrouper soit des employeurs soit des salariés. (piganioI.C.Op-cite, pag11. Roustang Guy. Op-ciye.P73)

## **Chapitre II Conditions de travail**

---

### **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. Les conditions de travail couvrent les aspects matériels telle que les contraintes physiques, les conditions sanitaires.

Le travail a des nombreux effets positifs ou négatifs sur la santé physique et mentale et c'est son organisation qui peut permettre d'améliorer ou la fragiliser. Les mauvaises conditions de travail peuvent engendrer des troubles variés telles que le sentiment de dévalorisation voire dépression, fatigue, troubles musculaires ou cardio-vasculaires, cancer, accidents, etc. ce pourquoi il est nécessaire d'observer les conditions de travail dans toutes leur dimension en interrogeant le travailleur lui-même car il est le meilleur connaisseur.

Les grandes enquêtes nationales auprès des travailleurs permettent de documenter l'évolution du travail depuis les années 1990, et contribuent ainsi à l'élaboration des outils de prévention nécessaires à l'amélioration de conditions de travail.



**Chapitre III**  
**La motivation au travail**

## **Chapitre III : La motivation au travail**

- Introduction :

Le concept motivation

Définition de la motivation

Théories de motivation au travail :

- Théorie de Victor Vroom
- Théorie d'Abraham Maslow
- Théorie X et Y
- Théorie d'Herzberg

Les différentes formes de motivation au travail

Causes de la perte de motivation au travail

Evaluation de la motivation au travail

La motivation et l'implication

- Résumé du chapitre

### **Introduction :**

La relation qui s'établit entre les entreprises et les employés peut être décrite comme une relation de Codépendance. L'organisation a besoin des services et de la main-d'œuvre pour atteindre les objectifs/résultats. Les employés, d'autre part, ont besoin de l'emploi et du salaire pour satisfaire vous besoins. On voit alors qu'il est d'une importance fondamentale l'importance que les employés soient motivés pour effectuer les activités organisationnelles.

Avec cette étude, il est possible de démontrer les raisons et la manière dont la motivation se produit chez les collaborateurs. Sur la base de cette affirmation, il est nécessaire d'analyser l'existence de facteurs qui aident ou interfèrent dans ce processus, tels que : la création de conditions favorable à la motivation, l'utilisation de stratégies pour améliorer le climat et la communication structure organisationnelle, caractéristiques du leadership, politique de l'entreprise, entre autres.

On rappelle aussi qu'il est inutile pour l'organisation d'avoir de bonnes installations, haut degré d'investissement, technologie de pointe, produits et services de bonne qualité, si les employés n'ont pas la motivation pour maintenir une telle caractéristiques et taux de réussite.

L'étude vise à démontrer l'importance de motiver les employés pour l'organisation. En outre, indiquez les actions et les stratégies qu'il peut adopter pour gérer au mieux votre capital humain et intellectuel et ainsi pouvoir atteindre les objectifs et les résultats

### 1. Le concept de motivation

L'idée de motivation est déjà présente dans la division tripartite de l'âme chez Platon. Le point de vue général de la philosophie antique, exprimé particulièrement par l'eudémonisme, considère que la recherche du bonheur est l'exigence impérative à la base de la motivation ; les autres attentes n'en étant que des objectifs partiels et isolément insuffisants.

Il est difficile de retracer l'histoire du concept général de motivation, du fait qu'il n'a pas vraiment été étudié entre l'antiquité et le XXe siècle. Cependant, nous pouvons faire un parallèle avec l'histoire de l'organisation du travail, qui utilise (pas toujours de façon directe) le concept restreint de motivation au travail.

Au Moyen Âge comme aujourd'hui, le type d'organisation est en relation avec le type de métier considéré. Ainsi, on peut prendre l'exemple de l'artisan. Le savoir-faire artisanal, lui donnait la possibilité d'organiser son travail comme il le souhaitait. On peut penser que la motivation était donc relativement importante, de par le fait que l'artisan menait son œuvre du début à la fin, et cela à son rythme (motivation intrinsèque). Plus tard, à la fin du Moyen Âge, on assiste à la création d'ateliers et de grandes entreprises, ce qui coïncide au passage à l'époque moderne. Dès lors, le mode d'organisation change, et ainsi on peut concevoir que la motivation des salariés diminue en conséquence. À partir de ce moment, l'art de l'organisation et du management deviendra rapidement une nécessité.

Dans sa conception de rivalité des motifs d'action, Arthur Schopenhauer qualifie le motif vainqueur comme celui qui répond le mieux au vouloir vivre de la personne. Au début du XXe siècle, le taylorisme, et un peu plus tard le fordisme, ont mis en place l'OST (organisation scientifique du travail). Pour Taylor, la motivation est la conséquence du salaire, et il ne tient pas compte des motivations intrinsèques du salarié, ce qui déshumanise le travail.

Au milieu du XXe siècle, la motivation a été étudiée en France par la « psychologie des tendances » ou « inclinations » : « tendances primitives » voisines de l'instinct, « tendances sociales », « tendances idéales », etc.

À un autre niveau, on trouve d'autres motivations ayant une base biologique évidente mais qui ne sont pas nécessaires pour autant à la survie immédiate de l'organisme. Cela inclut les motivations puissantes pour le sexe, le soin parental et l'agression : là encore, les bases physiologiques sont similaires chez les humains et les autres animaux, mais les complexités

## Chapitre III La motivation au travail

---

sociales sont plus grandes chez les humains (ou peut-être comprenons nous mieux ceux de notre propre espèce).

Dans ces domaines, des analyses à partir de l'écologie comportementale et de la sociobiologie ont offert de nouvelles approches dans les dernières décennies du XXe siècle, mais restent controversées. Peut-être similaire, mais à un autre niveau, est la motivation pour rechercher une stimulation nouvelle appelée exploration, curiosité ou recherche d'une excitation.

Un problème crucial dans l'analyse de telles motivations se pose quand elles ont un composant homéostatique, qui peut augmenter avec le temps s'il n'est pas déchargé ; cette idée fut un composant clé des analyses du début du XXe siècle comme, par exemple, chez Freud et Konrad Lorenz, et elle est un facteur important de la psychologie populaire de la motivation. « La perspective psycho dynamique cherche à découvrir les motifs et les influences inconscientes qui s'organisent autour des pulsions sexuelles et agressives pour orienter le comportement (Freud 1915) ».

Les besoins biologiques secondaires importants tendent à engendrer des émotions plus puissantes et donc des motivations plus importantes que d'autres besoins. L'une des études les plus connues est celle d'ABRAHAM MASLOW avec sa célèbre pyramide des besoins. Une distinction peut être faite entre motivation directe et indirecte. C'est par exemple le cas entre un cadre de travail agréable et la rémunération liée à cette activité.

### **Définition de la Motivation :**

Est-il possible de définir la motivation en quelques mots ? Dans ce domaine comme dans beaucoup d'autres, il n'existe pas une, mais plusieurs définitions, voici celle que je propose :

La motivation est vue comme une sorte de force interne qui émerge, régule et soutient toutes nos actions les plus importantes. La motivation est une expérience interne difficile à étudier directement. (VERNON, 1973, page 11).

La motivation désigne une hypothétique force intra-individuelle protéiforme, qui peut avoir des déterminants internes et/ou externes multiples, et qui permet d'expliquer la direction, le déclenchement, la persistance et l'intensité du comportement ou de l'action.

Le niveau explicatif de la motivation est celui de l'individu. Appréhender la motivation d'un groupe veut donc dire, comprendre la, ou les forces, qui animent chaque membre du groupe et

## Chapitre III La motivation au travail

---

donc essentiellement celle(s) de l'individu en groupe.

Il est nécessaire de distinguer la motivation qui reste un hypothétique phénomène interne, de ses déterminants qui peuvent également être internes mais aussi externes. Par exemple si la menace d'une sanction (déterminant externe) peut expliquer le changement de comportement d'un élève, elle ne caractérise pas la nature de la force (ou motivation) qui modifie le comportement. Cette sanction doit avoir un relai interne par exemple en termes de peur, de honte ou d'anxiété pour expliquer la nature de la force (ou motivation) qui entraîne le changement de comportement.

Il n'existe pas une seule forme de motivation. La motivation est avant tout un terme générique, généralement utilisé à défaut d'une spécification plus précise sur la nature exacte de la force qui produit un comportement ou une action. En fonction du contexte, d'autres termes peuvent être utilisés pour définir plus précisément la nature de cette force. Les notions telles que "but", "besoin", "émotion", "intérêt", "désir", "envie", et bien d'autres encore, peuvent être utilisées pour une description plus précise.

Les conceptions théoriques qui permettent d'expliquer la motivation de l'individu sont multiples (au moins une centaine) et pour beaucoup multifactorielles. Les variables qui permettent de comprendre l'origine de la motivation sont, elles aussi, non seulement innombrables mais peuvent aussi être internes (comme les attributions ou les traitements automatiques de certaines informations) ou externes (comme une récompense).

Les effets de cette force interne qu'est la motivation sont nombreux et variés.

**Direction** : la motivation est une force qui oriente l'individu vers certaines finalités. Le comportement motivé a un sens qui peut être interprété ou analysé en fonction du ou des résultats produits. Sans la prise en compte de la finalité du comportement, il peut être difficile d'interpréter et de comprendre la motivation qui le sous-tend. Par exemple, en vertu du sens qu'elle a pour l'individu, l'inaction peut être motivée. De même, certains comportements peuvent paraître inadaptés ou liés à des dysfonctionnements cognitifs (notamment ceux liés aux conduites d'échec) tout en étant clairement motivés.

**Déclenchement** : Un des effets les plus visibles de la motivation est lié à la modification du comportement. Par exemple, la motivation va expliquer pourquoi l'individu passe du repos à

## Chapitre III La motivation au travail

---

l'activité. Cependant, les modifications comportementales peuvent s'expliquer par des mécanismes cognitifs sans qu'il soit nécessaire d'invoquer une motivation. Par exemple, l'individu peut comprendre que les moyens qu'il met en œuvre sont inadaptés pour produire le résultat recherché et donc décider en conséquence de modifier son comportement. Dans ce cas, le déclenchement de ce nouveau comportement est attribuable à la cognition, non à la motivation. Si le déclenchement est, bien entendu, une modification du comportement, il marque également le début de quelque chose et confère à ce titre un sens au comportement. Le déclenchement n'est donc pas lié à un simple ajustement comportemental, mais révèle la présence d'une nouvelle motivation.

**Persistance** : Adopter un comportement sur la durée peut s'expliquer d'un point de vue motivationnel à partir du moment où son maintien nécessite l'exercice volontaire d'une certaine force (les théories volitionnelles se basent sur le concept de volonté pour expliquer la persistance de l'action ; la théorie de l'autodétermination estime que le self cherche à satisfaire ses besoins fondamentaux). Expliquer la persistance consiste donc à comprendre la nature de cette volonté à faire perdurer l'action ou le comportement.

**Intensité** : L'intensité est sans doute l'effet motivationnel le moins ambigu. La production d'un effort s'explique nécessairement par la présence d'une force. Cette absence d'ambiguïté peut, dans certains cas, entretenir une certaine confusion. Un individu peut produire un effort avec pour objectif de paraître motivé en vue d'obtenir certains avantages octroyés par un observateur. Dans ce cas la finalité est d'apparaître motivé, et ce, indépendamment de la finalité de l'activité considérée.

### 2. Théories de motivation au travail :

On parle de « théorie de la motivation » pour désigner les préconceptions qui ont présidé généralement à l'élaboration d'un modèle de motivation. On recense ainsi un grand nombre de « théories » :

- Théorie de l'attribution ;
- Théorie de l'autodétermination ;
- Théorie de l'autorégulation ;
- Théorie de l'efficacité personnelle ;

## Chapitre III La motivation au travail

---

- Théorie de l'expectation ;
- Théorie du comportement planifié.

Selon certains auteurs, on peut classer les différentes théories de la motivation au travail en deux grandes catégories :

**Théories de contenu** - « Ces théories ont pour objet d'énumérer, de définir et de classer les forces qui incitent un individu à adopter un comportement. »

**Théories de processus** - « Ces théories tentent d'expliquer comment les forces interagissent avec l'environnement pour amener l'individu à adopter un comportement particulier. »

Les travaux de nombreux chercheurs ont montré que le processus motivationnel est complexe et que ses déterminants sont nombreux.

**Théorie de Frederick Taylor considère que la motivation est fondée sur le gain. L'homme travaille pour percevoir un revenu.** Le salaire au rendement est donc un moyen d'inciter le travailleur à augmenter ses résultats.

**Théorie d'Elton Mayo considère que la motivation est fondée sur des facteurs psychologiques.** Il a montré que les conditions de travail ainsi que la dynamique du groupe contribuent à motiver ou démotiver les travailleurs.

**Théorie de Victor Vroom :** la plupart des théories sur la motivation expliquent par quoi les individus sont motivés. En 1964, Vroom développe une théorie dite "théorie des attentes" qui cherche à expliquer pourquoi les individus sont motivés ou non. L'idée de base est qu'un individu ne fournira un effort que si cet effort lui permet d'obtenir une récompense et que cette dernière est valorisante à ses yeux.

La théorie des attentes repose sur trois concepts : l'expectation, l'instrumentalité et la valence.

- L'expectation est la probabilité que l'individu porte sur ses chances de réussite compte tenu de ses capacités (suis-je capable de réaliser la performance qu'on me demande d'accomplir ?).
- L'instrumentalité (utilité) est la probabilité pour un individu qu'un effort permette d'accéder ou non à la récompense (que vais-je obtenir si je réussis à réaliser cette performance ?).
- La valence est la valeur attribuée par l'individu à la récompense. Il ne suffit pas qu'il y ait récompense, il faut que l'individu souhaite réellement l'obtenir (est-ce que la



## **Chapitre III La motivation au travail**

---

récompense qu'on me propose pour réaliser cette performance est celle que je souhaite réellement obtenir ?).

Ces trois dimensions forment un système d'ensemble et déterminent conjointement la motivation de chaque individu. Si l'une de ces trois attentes est absente, c'est la motivation qui est inexistante. Ainsi, le salarié ne sera pas motivé s'il pense qu'il ne peut pas réussir à réaliser la performance qu'on lui demande d'accomplir. De même, il y a démotivation lorsque le salarié pense que la récompense est insuffisante.

### **Théorie de la hiérarchie des besoins d'Abraham Maslow (1943)**

La théorie de la hiérarchie des besoins d'Abraham Maslow hiérarchise les besoins, et dit que plus on « monte » de niveaux, et plus la motivation est importante. Mais on ne peut atteindre les niveaux supérieurs que si les besoins plus primaires sont satisfaits. En premier, l'être humain doit combler ses besoins physiologiques, ensuite, l'être humain tentera de combler ses besoins de sécurité. Il ne peut pas combler ses besoins de sécurité avant d'avoir comblé ses besoins physiologiques. Une fois ces deux besoins comblés, vient ensuite les besoins sociaux, le besoin d'estime de soi et pour finir, les besoins d'actualisation.

Cette théorie précise également que « ces besoins ont une structure multidimensionnelle », c'est-à-dire que d'un sujet à un autre, le « niveau de satisfaction des besoins » n'est pas le même. Ainsi, certaines « catégories » d'individus ignorent certains niveaux. Exemple : la relation entre artistes et besoins des type physiologique (se nourrir, dormir).

Cette théorie est très critiquée aujourd'hui, car énormément de données montrent que plus on assouvit un besoin, plus on cherche à le satisfaire. La satisfaction des besoins se fait selon une suite logique. (L'essentiel de la théorie des organisations, Pag 52)

### **Théories X et Y concernant les motivations au travail**

En 1960, Douglas McGregor tenta d'expliquer ce qui pousse les gens à travailler en élaborant les théories X et Y. Globalement, ces théories présentent les motivations des employés telles qu'elles sont perçues par les gestionnaires.

Selon la théorie X, les gens, en général, n'aiment pas le travail, n'ont pas d'ambition et fuient toute forme de responsabilités. Les gestionnaires qui adhèrent à cette perspective considèrent qu'il faut continuellement modifier, contrôler et diriger le comportement de leurs subordonnés

## **Chapitre III La motivation au travail**

---

afin de satisfaire les besoins de l'organisation. Ainsi, si les dirigeants n'exercent pas un contrôle strict et rigoureux, les employés risquent de ne pas adopter les comportements conduisant à l'atteinte des objectifs organisationnels.

Selon la théorie Y, les gens aiment travailler, c'est-à-dire qu'ils éprouvent du plaisir à effectuer leur travail. Par conséquent, le travail, au même titre que les loisirs ou les activités récréatives, représente une source potentielle de valorisation et d'émancipation. Les gestionnaires qui adoptent ce point de vue considèrent que les travailleurs recherchent les responsabilités et l'autonomie et qu'ils font preuve d'initiatives et de créativité dans l'accomplissement de leurs tâches.

### **Théorie des deux facteurs d'Herzberg (1959)**

Le grand apport de cette théorie, « parmi les travaux les plus classiques », est qu'elle montre que la motivation peut être influencée par des facteurs externes, appelés extrinsèques.

Pour Herzberg, la motivation varie selon des facteurs internes, mais la démotivation influe selon les facteurs externes, qu'il appelle facteurs d'hygiène.

Ainsi, la motivation n'est possible que si les facteurs d'hygiène sont hauts. Mais il n'y a pas motivation pure. Ces deux concepts (motivation et démotivation) sont donc parallèles, et ne relèvent pas d'un continuum.

La somme de commentaires et de critiques suscités par les travaux d'Herzberg est importante. La méthode utilisée pour le recueil des données est souvent critiquée car source de biais. En effet, la méthode des incidents critiques consistait à recueillir les moments où les salariés se sont sentis heureux et les moments où ils se sont sentis mécontents. Procédant ainsi, les conclusions établissent que seuls les facteurs intrinsèques (accomplissement de soi, travail en lui-même, responsabilités) contribuent à la satisfaction, leur absence menant à des états neutres. Les facteurs extrinsèques (rémunération, qualités du hiérarchique...) diminueraient l'insatisfaction, mais n'influenceraient pas ou peu la satisfaction. La répartition entre facteurs internes et externes peut être interrogée. On peut en effet se demander si les responsabilités confiées sont un facteur interne ou externe. Plus globalement, ce modèle confond allègrement deux notions aujourd'hui clairement distinctes : motivation et satisfaction. Cette critique est portée par des auteurs comme Claude Levy-Leboyer ou Robert Franes. L'intérêt de ce modèle est d'avoir engendré le mouvement dit de l'enrichissement au travail.

## **Chapitre III La motivation au travail**

---

### **Théorie du besoin de réalisation de McClelland (1961)**

La théorie des besoins (en) est construite à partir de la mesure des besoins, à l'aide du TAT. David McClelland fait ressortir trois types de besoins se trouvant au sommet de la pyramide de Maslow, faisant motivation au travail :

1. Les besoins de réalisation : ceci renvoie à l'envie de réussir (accomplissement) ;
2. Les besoins de pouvoir : ceci renvoie à vouloir avoir de l'influence sur autrui ;
3. Les besoins d'affiliation : ceci renvoie au besoin de relations sociales satisfaisantes.

Ainsi, ces trois facteurs semblent avoir comme objectif de montrer que « la volonté de réussir est une auto-motivation puissante ».

### **Théorie ESC d'Alderfer**

Théorie de motivation (connue en anglais sous le nom d'ERG Theory), qui est basée sur trois facteurs : l'existence, la croissance et la sociabilité.

Clayton Alderfer s'est inspiré de la théorie de Maslow, basée sur la théorie des besoins hiérarchiques. Par contre, cette théorie ne suit pas l'ordre de la pyramide des besoins de Maslow, ils sont complémentaires. Elle est utilisée en gestion pour faciliter le travail des spécialistes en ressources humaines.

#### **Trois facteurs**

##### **Existence**

Le besoin d'existence se traduit par les deux catégories de base de la Pyramide des besoins de Maslow : la sécurité et les besoins physiologiques. Ce facteur est influencé, en milieu de travail, par la rémunération et les conditions de travail principalement. Une fois ces facteurs contrôlés, les gestionnaires verront leurs employés plus motivés et plus accomplis.

##### **Sociabilité**

L'être humain a besoin d'amour et d'appartenance. Il ressent le besoin d'être associé avec des gens. Il a besoin d'interaction et de se faire reconnaître au sein d'un groupe.

##### **Croissance**

L'être humain a besoin de s'épanouir. Il doit faire preuve d'ambition pour pouvoir accomplir de nouvelles choses et grandir en tant qu'individu. En se fixant et réalisant des objectifs, il se sent comme une personne plus épanouie.

## Chapitre III La motivation au travail

---

### **Théorie de l'autodétermination**

Parmi les principales théories qui permettent de mieux comprendre et de mieux expliquer la motivation est la théorie de l'autodétermination (Déci & Ryan, 1985, 1991). Cette théorie a pour objectif de faciliter l'identification des différents facteurs du contexte social qui viennent affecter la motivation. La théorie propose l'existence de différents types de motivations autodéterminées qui ont des répercussions importantes sur le développement de la personne (Piché, 2003).

Selon la théorie de l'autodétermination, trois besoins psychologiques sont à la base de la motivation humaine : le besoin d'autonomie, le besoin de compétence et le besoin d'appartenance sociale. Lorsque la satisfaction de ces trois besoins est présente, elle devrait mener à une sensation de bien-être chez l'individu.

Déci et Ryan (1985) proposent qu'il existe différents types de motivations autodéterminées qui sont caractérisés par différents niveaux d'autonomie. Dans la section suivante, nous aborderons deux différents types de motivations autodéterminées.

### **Motivation intrinsèque et extrinsèque**

Cette théorie, initialement présentée par Richard Deci en 1975 et enrichie par Deci et Ryan (1985, 2000) permet de distinguer deux types de motivation :

· La motivation intrinsèque: « Doing something because it is inherently interesting and enjoyable ». Si un individu est motivé intrinsèquement pour une activité, c'est-à-dire il va faire cette activité pour le plaisir que lui procure son exécution. Les étudiants intrinsèquement motivés n'hésitent pas à mettre plus d'effort, à être plus persistante et à apprendre plus profondément.

· La motivation extrinsèque: « Doing something because it leads to a separate outcome ». Si un individu est motivé extrinsèquement pour une activité, il fera cette activité parce qu'il y est poussé par des éléments extérieurs ou pour une récompense que nous procurerait la réalisation de cette activité (exemples : compétitions, punition, récompense, pression sociale, contraintes...)

## **Chapitre III La motivation au travail**

---

### **Théorie de l'auto-efficacité**

Théorie selon laquelle la motivation dépend du sentiment d'auto-efficacité, c'est-à-dire la croyance avec laquelle un individu pense être capable d'exécuter une tâche. Cette théorie a été élaborée par Albert Bandura.

### **Théorie du renversement (1982)**

Présentée par Michael Apter en 1982, la théorie du renversement se préoccupe moins des déterminants biologiques ou environnementaux de la motivation que de sa dynamique dans une approche cybernétique par renversement entre des états relativement stables, dits états méta motivationnels. Elle prétend ainsi rendre compte aussi bien des variations interindividuelles avec des états préférés que des variations intra-individuelles comme le passage (à environnement constant) de l'ennui à l'euphorie ou de la relaxation à l'anxiété.

Avec la notion d'état méta motivationnel, l'individu apparaît comme moins foncièrement dépendant de pulsions ou besoins vitaux puisque leur satisfaction est l'occasion d'un jeu ou d'une mise en concurrence renouvelée (multi stabilité) ; à chaque moment, un point d'équilibre et une forme d'engagement dans l'action sont en définitive toujours prioritaires sur les résultats pratiques de ce comportement.

Quelques paires d'états méta motivationnels ont été dégagées et ont fait l'objet d'essais de validation. La plus connue et la plus importante est le pair état télélique/paratélélique ; très proche d'ailleurs de la distinction motivation extrinsèque/intrinsèque, le but (telos) au cœur de l'état télélique étant la quintessence de la motivation extrinsèque.

### **Théories du renforcement (béhavioristes)**

Selon le béhaviorisme, tenant par principe pour négligeables les caractéristiques individuelles internes, la motivation résulte toujours en premier lieu de facteurs liés plus ou moins étroitement au conditionnement et plus précisément des différents renforcements extrinsèques exercés sur les comportements considérés comme positifs.

Les théories de renforcement s'appuient sur : l'évitement de la douleur, la recherche du bonheur et du plaisir à moindre frais possible pour expliquer le comportement des individus. Elles opèrent fréquemment au nom de Burrhus Frederic Skinner. Ces éléments peuvent être rattachés à deux concepts du conditionnement opérant, soit le renforcement, évènement qui motive l'individu à reproduire un comportement et la punition, approche qui conditionne

## **Chapitre III La motivation au travail**

---

l'individu à renoncer à reproduire un comportement. On distingue deux types de renforcement : le renforcement positif et le renforcement négatif.

### **Le renforcement positif**

Le renforcement positif a lieu lorsqu'un individu mène à bien une tâche et reçoit une récompense extrinsèque (prime) ou intrinsèque (satisfaction ou sentiment d'accomplissement). « A behavior followed by a reinforcing stimulus results in an increased probability of that behavior occurring in the future », Burrhus Frederic Skinner.

Ainsi, le processus d'apprentissage aussi bien à l'école qu'à l'entreprise est optimisé quand il y a une récompense.

### **Le renforcement négatif**

Il diffère du renforcement positif en ce qu'il amène une personne à réagir ou à se comporter d'une manière pour éviter des conséquences désagréables.

## **3. Les différentes formes de motivation au travail**

La théorie de l'autodétermination contribue à comprendre plus finement la motivation au travail à travers deux grands types de motivation : la motivation autonome et la motivation contrôlée.

### **La motivation autonome**

Cette forme de motivation est dite autonome car elle s'auto entretient, elle est donc peu coûteuse en énergie, contrairement à la motivation contrôlée.

La forme de motivation la plus autodéterminée est la motivation intrinsèque. La motivation intrinsèque fait référence au fait d'accomplir une ou plusieurs tâches au travail par intérêt, par plaisir ou encore par satisfaction inhérente à la tâche.

Les travailleurs qui sont principalement motivés de façon intrinsèque indiqueront qu'ils ont beaucoup de plaisir à travailler et qu'ils s'amuse à réaliser les tâches relatives à leur emploi.

Juste à côté de la motivation intrinsèque se trouve la motivation identifiée, qui a trait aux tâches qui sont réalisées par conviction personnelle, parce qu'elles sont jugées comme importantes ou encore parce qu'elles correspondent aux valeurs de l'individu. Ces tâches ne

## **Chapitre III La motivation au travail**

---

sont pas nécessairement agréables, mais il est important pour la personne de les réaliser. À titre d'exemple, une personne décide d'assister aux réunions hebdomadaires de son unité de travail non pas parce que c'est une tâche plaisante en soi, mais bien parce que c'est important pour cette personne de s'impliquer.

Les employés ayant un niveau élevé de motivation identifiée avanceront que leur travail leur permet d'atteindre leurs objectifs de vie ou encore que leur emploi concorde bien avec leurs valeurs personnelles.

### **La motivation contrôlée**

Le premier des deux types de motivation contrôlée est la motivation introjectée. Ce type de motivation traite globalement de l'engagement, de l'égo et de la valeur personnelle contingente à la performance. Pour les individus ayant un degré élevé de ce type de motivation, leur valeur personnelle variera (à leurs yeux) en synchronie avec leurs performances au travail. À titre d'exemple, un vendeur estimera qu'il a une « valeur » personnelle s'il obtient de bons chiffres de ventes et il estimera qu'il n'est pas un travailleur valable dans les périodes creuses. Son estime de soi est dépendante de sa performance, ce qui ne sera pas le cas avec des types de motivation plus autodéterminée.

Les individus ayant un degré très fort de motivation introjectée diront qu'ils travaillent pour ne pas perdre leur réputation ou qu'ils doivent être les meilleurs pour se sentir bien dans leur domaine.

Le deuxième type de motivation contrôlée et aussi le type de motivation le moins autodéterminée est la motivation extrinsèque, qui implique que l'individu agit par conformité ou encore pour la recherche de récompenses externes et l'évitement de punitions.

Les individus avec un degré élevé de motivation extrinsèque avanceront entre autres qu'ils effectuent leur travail parce que cela leur procure un certain niveau de vie, que leur travail leur permet de faire beaucoup d'argent ou encore que la raison principale pour laquelle ils se rendent au travail chaque matin est le salaire et les avantages sociaux que celui-ci procure. La motivation extrinsèque répond à la fonction économique (versus expressive) du travail.

**Et autres :**

### **Offrez un cadre de travail stimulant**

Pour maintenir la motivation de vos salariés au quotidien, il est important de mettre en place un cadre de travail stimulant. Si vous ne savez pas par où commencer, suivez ces 4 bonnes pratiques :

1. Fixez des objectifs. Ils doivent être définis en cohérence avec la stratégie de l'entreprise et les capacités des collaborateurs. Ces derniers pourront ainsi observer les fruits de leur travail.
2. Donnez des responsabilités. Qui a envie de travailler avec un manager à l'affût des moindres faits et gestes ? Déléguer des tâches c'est faire confiance aux compétences de vos salariés. Et travailler pour un employeur qui compte sur nous, c'est motivant !
3. Valorisez le travail et l'implication. Il n'y a pas besoin d'attendre une grande réussite pour féliciter vos salariés. L'un de vos salariés a vécu un échec malgré son investissement important dans le projet ? Notez ses efforts et encouragez-le !
4. Mettez en place un plan de développement des compétences. En proposant des formations, du coaching et des accompagnements, vous augmentez la motivation de vos collaborateurs tout en maintenant un avantage compétitif.

### **Encouragez les projets d'entrepreneuriat**

Les professionnels ont des envies d'entrepreneuriat. Si bien que 1/4 de la Génération Z souhaite devenir son propre patron. Contrairement aux idées reçues, ce n'est pas incompatible avec une activité salariale.

L'entrepreneuriat, autrement dit, l'entrepreneuriat au sein de l'entreprise, est un bon moyen de répondre aux attentes des professionnels. L'entreprise libère du temps pour permettre aux salariés de développer un projet qui les intéresse. Une aubaine pour apprendre de nouvelles compétences, mais aussi pour l'innovation !

Des organisations comme Air-France ou le Groupe Accor sont pionnières dans cette approche.

### **Communiquez avec vos salariés**

Une communication interne efficace est incontournable pour booster la motivation des



## **Chapitre III La motivation au travail**

---

salariés !

Pour qu'ils aient envie de s'impliquer dans l'entreprise, il faut qu'ils soient informés des finalités financières, sociétales, humanitaires ou encore, culturelles de l'entreprise. Pensez à diffuser régulièrement des actualités de l'entreprise et des informations sur l'avancée des projets via un réseau interne ou une newsletter par exemple.

Entre collaborateurs et managers aussi, la communication est clé. Il ne s'agit pas de communiquer uniquement lorsqu'il y a un problème. Des échanges réguliers permettent aux collaborateurs de s'exprimer librement et à l'équipe managériale de déceler des difficultés ou des conflits avant qu'ils ne deviennent problématiques. Mais les moments d'échange sont également une opportunité pour encourager ou féliciter, c'est la fameuse reconnaissance des salariés !

### **Mettez en place de bonnes conditions de travail**

Prévenir les risques du travail sur la santé physique et mentale doit être une priorité si vous souhaitez agir sur la motivation de vos salariés.

Télétravail, droit à la déconnexion, activités d'équipe ou encore, matériel ergonomique, les options sont nombreuses. Découvrez notre article sur la qualité de vie au travail.

Mais les bonnes conditions de travail passent aussi par une bonne rémunération. Il est difficile d'attendre une forte motivation de vos salariés s'ils rencontrent des difficultés à boucler les fins de mois ! En plus d'un salaire juste et avantageux, pensez à offrir des avantages qui facilitent le quotidien de vos salariés. Par exemple, une crèche d'entreprise ou des services de conciergerie.

### **Tenez vos paroles**

Il y a quelques années, les start-up étaient prisées des jeunes diplômés. Si l'engouement ne s'est pas totalement éteint, il se tempère. Certaines jeunes pousses ont abusé de leur notoriété en faisant de fausses promesses à leurs nouvelles recrues. Et la déception a été forte.

Le mouvement BalanceTaStartup recueille des témoignages de professionnels victimes de management toxique et de conditions de travail discutables au sein de l'écosystème start-up. Si la marque employeur est un vrai atout pour le recrutement et la fidélisation des salariés, votre communication doit refléter la réalité.

## **Chapitre III La motivation au travail**

---

Non seulement de belles (mais fausses) paroles démotivent vos salariés, mais cela pourrait vous porter préjudice à terme.

Au contraire, en adoptant une communication honnête et transparente, les potentielles recrues savent à quoi s'attendre. Vous ne les "trompez pas sur la marchandise".

### **Maintenez une cohésion sociale**

Si le travail à distance apporte de nombreux avantages, il peut mettre en péril les relations entre pairs. Par écrans interposés, il n'est pas toujours facile de maintenir des échanges informels.

Pourtant selon une étude, 36 % des sondés travaillent pour le lien social que le travail procure tandis que 26 % comptent sur l'entreprise pour développer des relations personnelles importantes.

Si le télétravail est partiel, profitez des périodes en entreprises pour faire un brainstorming sur votre prochain projet ou organisez un déjeuner d'équipe.

## **4. Causes de la perte de motivation au travail**

### **Le management**

Vous connaissez peut-être l'adage « les salariés ne quittent pas l'entreprise, ils fuient leur manager ». Il est parfaitement adapté à la motivation au travail !

Un bon management ne garantit pas une forte motivation, mais un mauvais management diminue à coup sûr la motivation. Que ce soit le micro management, le manque de communication, l'excès de décisions arbitraires ou l'absence de disponibilité, ces facteurs vont influencer négativement l'envie des salariés de s'investir dans l'entreprise.

Le management est la base de la motivation de vos collaborateurs !

### **Le manque d'opportunités d'évolution**

Vous avez recruté Magali sur le poste de commerciale. Après 5 ans dans ce rôle, votre salariée n'a pas évolué malgré un chiffre d'affaires excellent et une envie de progression. Il est probable que Magali soit démotivée par son travail.

La plupart des professionnels ont envie d'apprendre, de s'améliorer et de progresser. Selon une étude d'OpinionWay pour Microsoft France, 7 Français actifs sur 10 (72 %), considèrent que

## **Chapitre III La motivation au travail**

---

le travail contribue à leur bonheur personnel. Pourtant, les entreprises sont encore trop peu nombreuses à proposer des opportunités en interne.

Le manque de possibilité d'évolution et de développement des compétences conduit certains salariés à perdre leur motivation et à terme, à quitter l'entreprise.

### **La rémunération**

Une bonne rémunération n'est pas suffisante pour motiver les salariés. Mais elle y contribue fortement.

La rémunération reste le principal facteur de motivation des professionnels. En effet, il est difficile de trouver de l'intérêt à s'investir dans une entreprise si l'on n'est pas payé à sa juste valeur.

Offrir une rémunération juste et attrayante est un moyen de reconnaître le travail de vos collaborateurs.

### **Le manque d'adhésion aux valeurs de l'entreprise**

Dans la vie professionnelle comme dans la vie personnelle, les relations fonctionnent mieux lorsque l'on regarde dans la même direction.

Si les valeurs promues par l'entreprise ne correspondent pas (même partiellement) à celle de vos collaborateurs, il va être difficile de maintenir la motivation.

L'entreprise a alors tout intérêt à communiquer ouvertement sur sa culture d'entreprise et sa raison d'être et à prendre en compte ses éléments dans la sélection des nouvelles recrues.

### **Une charge de travail inadéquate**

Il est important de considérer les attentes et les demandes qui reposent sur vos collaborateurs. Une lourde charge de travail peut rapidement créer du stress, de l'anxiété, une perte de motivation ... Pouvant parfois aller jusqu'au burn-out.

Mais l'inverse est également possible. S'ennuyer au travail n'est pas rare, au contraire. L'ennui au travail concernerait 9 Français sur 10. Des tâches peu diversifiées ou le manque de tâches à accomplir amènent les salariés à se désintéresser de leur travail.

## **5. Evaluation de la motivation au travail**

La motivation étant propre à chacun, il est difficile de la mesurer. Toutefois, certains outils et

## **Chapitre III La motivation au travail**

---

indicateurs peuvent vous aider à voir un aperçu de la situation dans votre entreprise. Voyons lesquels.

### **Réaliser une enquête de satisfaction**

Pour savoir ce qui motive vos salariés, la meilleure solution est de leur demander ! Les enquêtes de satisfaction sont un bon moyen de collecter des informations précieuses sur les besoins et les attentes de vos collaborateurs. Chacun peut apporter son point de vue et proposer des idées pour favoriser la motivation.

Pour des réponses honnêtes et pertinentes, préférez les formulaires anonymes. Les données recueillies vous aideront à y voir plus clair sur votre champ d'action au sujet de la motivation au travail. Pour une analyse encore plus judicieuse, renouvelez ce processus sur une période prédéfinie, tous les 6 mois par exemple.

### **Suivre le taux d'absentéisme et de retards**

Des retards et absences nombreux sont souvent le signe d'un dysfonctionnement dans l'organisation. Ils peuvent révéler un manque de flexibilité du travail, un conflit ou un malaise, ce qui entraîne indirectement une baisse de la motivation.

Vous l'avez compris, outre le taux d'absentéisme et de retards, il est important d'analyser les causes.

Prendre le temps d'identifier ces tendances et échanger avec les salariés concernés est utile pour résoudre la situation avant qu'elle ne devienne incontrôlable.

### **Analyser les causes de départ des salariés**

Décortiquer les causes de départs volontaires est un bon indicateur de la motivation des collaborateurs.

Même si cela semble difficile à faire, il est conseillé d'échanger avec chaque collaborateur quittant la société afin de comprendre sa décision.

Si les réponses ne sont pas toujours faciles à entendre, elles sont nécessaires pour améliorer les conditions de travail, et indirectement, la motivation.

### 6. La motivation et l'implication

La motivation est liée au salarié qui cherche à satisfaire ses besoins, en revanche.

L'implication concerne l'attachement du salarié à son entreprise. Elle traduit l'adhésion du salarié aux valeurs de celle-ci.

Le salarié impliqué travaille beaucoup, et plus que ce qui est attendu de lui mais il le décide lui-même. La réussite du salarié impliqué passe par la réalisation des objectifs de l'entreprise.

La motivation et l'implication des salariés intéressent l'entreprise car elles peuvent être des facteurs de performance.

La culture d'entreprise est le facteur d'implication des salariés. C'est un ensemble de valeurs et de principes qui lorsqu'ils sont partagés par l'ensemble des collaborateurs d'une entreprise se traduit par une homogénéisation des comportements. Des façons d'agir et de penser.

Elle résulte de l'histoire, de la personnalité des fondateurs et des facteurs environnementaux de l'entreprise.

### La motivation et démotivation

#### Motivation

La motivation est l'ensemble des mécanismes biologiques et psychologiques qui permettent de déclencher l'action, l'orientation (vers un but ou, au contraire, de s'en éloigner) et, enfin, l'intensité et la persistance : plus une personne est motivée, plus il est motivé, plus il est persévérant et plus il est actif." (LIEURY & FENOUILLET, 2000, page 9)

La motivation a été comprise soit comme un facteur psychologique, soit comme un ensemble de facteurs, soit comme un processus. Il existe un large consensus parmi les auteurs concernant la dynamique de ces facteurs psychologiques ou de processus dans toute activité humaine. Ils conduisent à un choix, incitent, initient un comportement orienté vers un but. » (BZUNECK, 2004, p. 9).

## **Chapitre III La motivation au travail**

---

La motivation apporte la satisfaction des besoins individuels de chacun, avec les objectifs à atteindre, disponibles, définis, perçus, compris et acceptés. Par conséquent, ce processus est vraiment un grand défi pour les dirigeants, car ils doivent toujours offrir de nouvelles opportunités, contribuant ainsi au développement et à la croissance de leurs employés, et cela devrait devenir un cycle continu.

### **Démotivation**

Il ya une dimension du comportement humain qui, parce qu'elle est moins évidente à l'observation directe, n'est pas sans grande importance. Cette dimension a également le pouvoir d'influencer négativement les attitudes et les réponses comportementales des individus dans pratiquement toutes leurs situations de vie. Lorsqu'un effort déployé dans la recherche de la satisfaction d'un besoin est bloqué, l'individu se trouve dans un état d'insatisfaction physique ou physiologique qui, lorsqu'il est vécu de manière prolongée, peut culminer dans un état de frustration ou de démotivation, aboutissant à un état d'apathie et de pathologie. Comportement. Cependant, il existe une limite très mince qui permet de distinguer la différence entre la satisfaction productive d'un besoin et celle considérée comme insuffisante ou inappropriée.

Satisfaire un besoin n'est pas seulement une condition de base pour éviter les conséquences d'une inadaptation probable, mais représente aussi un moyen de neutraliser l'écart entre l'attente de satisfaction et l'état réel dans lequel chacun se trouve. S'agissant plus spécifiquement du domaine professionnel, passé un certain âge, le travail fait partie intégrante de la vie des gens. Les activités de travail représentent une source et une opportunité quasi exclusive que chacun a de répondre non seulement aux attentes les plus concrètes, mais aussi à celles moins palpables que sont les besoins psychologiques.

Le travail, pour chacun, a l'importance d'être source d'équilibre individuel. Une adaptation médiocre ou inadéquate au travail peut entraîner des états intérieurs allant de légères déceptions à des frustrations plus graves. Cela explique très bien non seulement les états intérieurs typiques d'insatisfaction face aux exigences de la situation de travail, mais cela peut

## **Chapitre III La motivation au travail**

---

même précipiter la stagnation dans sa carrière et sa vie professionnelle. Ces situations et états sont appelés : « démotivation ».

À travers l'étude de cas présentée, il a été conclu que la motivation devrait servir de stimulant à la personne, afin de résoudre ses besoins et ses désirs, en provoquant des comportements qui favorisent la réalisation de ses objectifs. La réalisation des objectifs personnels des employés se répercute directement sur leur performance au sein de l'organisation et, par conséquent, sur la réalisation des objectifs de l'organisation. Le secret du bonheur au travail tient en un mot : excellence. Celui qui aime ce qu'il fait est bon. On peut donc conclure que la motivation et la démotivation sont les deux faces d'une même médaille dans la vie du travailleur.

### **Résumé du chapitre**

A travers ce chapitre, nous avons fait une brève présentation sur la motivation des salariés qui sont nécessaires dans le milieu professionnel en illustrant le rôle qu'elle joue dans toute entreprise.

Au premier instant du passage cité, la motivation est une force sans en préciser la nature. Ensuite, la motivation est une expérience interne, quelque chose que nous ressentons et que personne ne peut observer à l'exception de certains comportements et des enquêtes respectives menées par des professionnels spécialisés. Le langage profane utilise généralement ces deux sens comme deux aspects d'un même phénomène. La motivation est une force interne qui nous pousse à agir, et parce qu'elle est interne, nous seuls pouvons la ressentir.

**Cadre pratique**



**Chapitre IV**  
**Analyse et interprétation**  
**des résultats**

**Section 1 : Présentation de l'Entreprise ALCOST Bejaia****1. Historique de l'unité**

L'origine de l'unité C.C.B. (Complexe Costume de Bejaia), remonte à avant 1971, projet de SONAC, (Société Nationale de Confection).

La fusion en 1973 de SONAC et de SONITEX a donné lieu en 1974 à la mise en exploitation de C.C.B. SONITEX (Société Nationale des Industries Textiles).

Suite à la restructuration de la société SONITEX en 1982, qui a donné naissance à plusieurs entreprises dont ECOTEX (Entreprise de Confection Textiles) l'unité CCB a été rattachée à cette dernière.

ALCOST/EPE/SPA est née suite à la scission de l'entreprise ECOTEX en 1998, et devenue filiale successivement du « HOLDMAN » (Holding Industrie Manufacturières), puis « AGROMAN » (Holding Industrie Agro-alimentaires et Manufacturières), puis de la SGP-IM (Société de Gestion des Participations) industries manufacturières Groupe C&H (Groupe Confection et Habillement), et actuellement du groupe GETEX.

Suite à la résolution du CPE (Conseil des Participations de l'Etat) N° 07/147/25/02/2016 portant restructuration organique du Groupe GETEX SPA et la résolution N° 01/27/03/2017 de l'AGEX du Groupe C&H Fashion Spa, la filiale ALCOST/EPE/SPA est absorbée par l'EPE C&H Fashion Spa. Elle est devenue en 2017, une Unité de production de l'EPE absorbante (EPE C&H SPA).

Le siège social d'Alcost est situé à Bejaia route des Aurès.

**1.1. Superficie**

L'Unité ALCOST occupe une superficie totale de 33 831 M<sup>2</sup> dont 12 935 M<sup>2</sup> couvertes répartis comme suit :

- Administration : 908 m<sup>2</sup>
- Bureau social : 867 m<sup>2</sup>
- Bâtiments de production plus magasins de stockage : 9 360 m<sup>2</sup>
- Création : 560 m<sup>2</sup>
- Commercial : 305 m<sup>2</sup>

- Bloc bureaux : 380 m<sup>2</sup>
- Hangar entretien : maintenance : 306 m<sup>2</sup>

**1.2. Implantation**

L'Unité ALCOST est implantée au centre-ville de Bejaia et à proximité des différentes voies de communication telles que l'aéroport, le port maritime et la gare de chemin de fer.

**1.3. Missions**

Les missions essentielles de l'Unité sont la production, la distribution et la commercialisation de tous types de vêtements.

Elle a également pour objet social la participation à toute entreprise, groupement d'intérêt économique algérien ou étranger se rattachant directement ou indirectement à l'objet social.

**1.4. L'activité de l'Unité :**

L'Unité ALCOST produit et/ou vend en l'état actuellement les familles de produits suivantes :

**Tableaux N° 1 : Les produits de l'Unité ALCOST.**

<b>Famille de produits</b>	<b>Famille de produits</b>	<b>Famille de produits</b>
Costumes	Blouson	Pyjama
Vestes	Tailleur femmes	Robe
Pantalons	Jupe	Articles de sport
Anorak	Ensemble	Tissus et accessoires
Parka	Tenue professionnelle	Fournitures et accessoires
Imperméable	Chemiserie	Articles divers
Manteau	Bonneterie	
Caban	Linge de maison	

**Source :** les informations d'ALCOST 2020

Les produits de L'Unité ALCOST sont regroupés autour de trois grandes familles ou segments couple produit/marché qui sont :

- **Les vêtements professionnels :**

Concerne les tenues et dotations de travail destinées aux personnels, administration, corps constitués (garde communale, douanes, sûreté nationale, protection civile, etc.).

- **Les vêtements ville homme :**

Ligne constituée essentiellement de produits de gamme moyenne et de haut de gamme.

- **Les vêtements femme, enfants et sportswear :**

Complète la ligne vêtements ville.

### **1.5. Capacités installées**

D'une capacité installée de 600 000 articles par an, en une équipe, elle fonctionne actuellement avec un effectif producteur de 716 agents.

L'usine est composée de trois (04) ateliers et d'un Service prestation (Sérigraphie, Broderie et groupe Biais) :

- Atelier coupe ;
- Atelier Vêtements professionnels 01 ;
- Atelier Vêtements professionnels 02 ;
- Atelier Vêtements professionnels 03.

### **1.6. Capacité de stockage**

L'Unité dispose d'une capacité de stockage représentant une superficie de 3 840 m<sup>2</sup> dont :

2 400 m<sup>2</sup> pour le stockage de produit finis ;

1 440 m<sup>2</sup> pour le stockage des matières premières.

La surface du bloc de production est de 13 841 m<sup>2</sup>.

### **1.7. Equipements**

Les équipements principaux au niveau de l'usine sont :

- **Atelier coupe :**

Chariots matelasseurs manuels et semi-automatiques ;

Coupeuses ;

Scies circulaires ;

Thermo-colleuses.

- **Atelier de piquage :**

Machines plates une et deux aiguilles ;

Machines plates deux aiguilles point chaînettes ;

Machines passe pouilleuses ;

Machines surjette uses ;

Machines boutonnères et pose boutons ;

Machines repassage intermédiaire.

- **Atelier finition et repassage :**

Glaçage ;

Bâtissage ;

Pressage.

### **1.8. Effectifs**

L'Unité emploie actuellement 716 agents dont 37 temporaires répartis comme suit :

- Cadres : 49.
- Maîtrise : 88.
- Exécution : 579.

### **1.9. Chiffre d'affaires**

Durant les cinq dernières années le chiffre d'affaires passe de 1 169 MDA en 2015 à 1 456 MDA en 2019, soit 879 MDA fin d'exercice 2020.

La production estimée pour l'exercice 2020 est de 1 879 147 000 DA. De même pour le résultat net pour la même période, il s'élève à 144 270 000 DA fin décembre 2020.

**Tableaux N° 2 : Chiffre d'affaire**

Désignation	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Chiffre d'affaires	1 169	1 386	1 466	1 659	1 456	879
Production	1 170	1 395	1 467	1 773	1 532	1 031

*Unité : MDA*

L'exercice 2020 est marqué par la crise sanitaire COVID-19 qui a influencé négativement sur le résultat de l'unité.

**2. Domaine d'activité de l'Unité ALCOST :**

Dans l'Unité ALCOST ; on peut distinguer deux types d'activités :

- Les activités principales.
- Les activités secondaires.

**2.1. Les activités principales :**

Elles concernent essentiellement les opérations d'exploitation, de gestion, de développement et de la production en matière de confection et de bonneterie. Le chiffre d'affaires d'ALCOST est constitué essentiellement de la production vendue, vente de marchandise et vente de matières premières.

L'unité ALCOST est spécialisée dans la confection d'articles suivants :

**- Vêtements spécifiques :**

Ils constituent **94 %** de l'ensemble des commandes de l'Unité. Ils sont destinés à des organismes nationaux et des qualités relativement importantes, d'où les efforts d'ALCOST à fidéliser sa clientèle, ce pendant cela ne suffit pas car les contrats sont obtenus par des offres d'appel à la concurrence nationale de ce fait ALCOST doit être compétitive sur le marché national.

D'appel à la concurrence nationale de ce fait ALCOST doit être compétitive sur le marché national.

**- Vêtements villes :**

Ils constituent **06 %** de l'ensemble des commandes de l'Unité ils sont destinés à une clientèle vaste, ayant des besoins et des goûts différents, ajoutant à cela l'effet de la mode et autres paramètres qui ne peuvent pas être apprécié par la cellule marketing d'ALCOST qui est en état embryonnaire, d'où le risque commercial de cette ligne devêtement.

**2.2. Les activités secondaires :**

Elles sont utilisées comme suite :

- Importation et distribution de tissus, fournitures et accessoires de confection au mètre, à la pièce et kilogramme.
- Importation d'article d'habillement en kits destinés à la transformation.
- Exportation d'article d'habillement, ligne de maison, layette, tissus et couvertures.
- Distribution en gros de chaussures et maroquinerie.
- Achat, vente et distribution de tout bien immobilier (magasin hangar, dépôt, etc.)
- Promotions immobilières.
- Formation et assistance technique.
- Réalisation de toutes opérations commerciales, financières et immobilières pouvant se rattacher directement ou indirectement à l'objet social ou susceptibles d'en faciliter l'extension ou le développement.

ALCOST se réserve le droit d'ouvrir sur l'ensemble du territoire national :

- Des unités de distribution en gros.
- Des magasins de commerce au détail.
- Des dépôts de stocks.
- Des unités de confection.

**Section 02 : Système d'Organisation de l'Unité ALCOST****1. Attribution des services de l'Unité****1.1. La direction de l'unité**

Cette fonction joue le rôle de coordination entre les différentes fonctions et structure mise en place.

Elle comprend à la fois :

- **Une activité administrative :**

Chargée de collecter et analyser les informations nécessaires à la bonne gestion de l'unité.

- **Une activité de prise de décision :**

Le Directeur d'unité (D.U) dans ses fonctions est assisté par un conseiller administratif, un conseiller technique et un conseiller commercial.

**1.2. Les structures fonctionnelles rattachées à la direction de l'unité :**

Elles regroupent les structures :

- Audit & contrôle de gestion.
- Secrétariat et Bureau d'ordre
- Hygiène et sécurité.

➤ **La fonction Audit & contrôle de gestion**

Procède à une appréciation de l'efficacité des systèmes et procédures mise en place et s'assure de leur conformité et application ainsi que du contrôle de gestion et budgétaire de l'unité.

➤ **La fonction Hygiène et Sécurité**

Permet la gestion préventive, de la sécurité et de l'hygiène au sein de l'unité.

**1.3. Les Structures Opérationnelles :**

- **Département Technique :**

C'est la technostructure pour les départements maintenance et fabrication. C'est là où se trouvent tous les standards et programmes des départements de maintenance et de fabrication.



Il est organisé en quatre Services (Création, temps & méthode, qualité et service programmation)

- **Département Maintenance :**

Il est en relation avec les deux autres départements, son personnel est spécialisé par atelier, mais il reste cependant quelques agents de maintenance polyvalents pour intervenir sur n'importe quel matériel. Là aussi, des standards de maintenance sont respectés.

- **Département Fabrication :**

Les ateliers sont spécialisés en fonction des produits et des tâches communes aux différents produits. Le matériel est complètement modernisé suite au programme de relance économique lancé par l'Etat.

Certains ouvriers sont polyvalents et peuvent intervenir sur n'importe quelle opération de fabrication. Ils assurent le contrôle des produits (malfaçon).

- **Département Administration Général :**

Ce département est chargé de la mise à disposition des moyens nécessaires au profit des différentes structures de l'unité.

Ce département englobe deux services : Gestion de personnel (Paie, carrière, formation, recrutement, archives, social et la section infirmerie) et le service patrimoine et moyens généraux (Sections : investissements, entretien et parc auto). Le personnel de ce département est ancien et maîtrise assez bien sa tâche.

- **Département Finance & Comptabilité :**

Il est chargé de la gestion comptable de l'ensemble des opérations de l'unité. Il est structuré en trois services :

- Service comptabilité générale.
- Service comptabilité analytique.
- Service Finance & Budget.

### 1.4. Département Commercial :

Il est organisé en trois Services

#### **Service ventes :**

Ce service est chargé de la vente proprement dite (présentation d'échantillons et prospection auprès des clients).

#### **Service approvisionnement :**

Ce service doit être en mesure de répondre aux besoins de l'Unité en matière première ou de services nécessaires à son fonctionnement. Il consiste à acheter, au bon moment et au meilleur prix, les quantités nécessaires de produits de qualité à des fournisseurs qui respecteront les délais.

#### **Service gestion des stocks :**

Il gère et optimise la gestion des stocks (entrées et sorties de matière première et marchandises) pour minimiser le niveau de stocks sans risquer la rupture

### 1.5. Structure Informatique :

La structure informatique supervise l'installation et la maintenance des systèmes de réseau informatique au sein d'unité. Elle doit être le bon solution-Cloud, évaluer et installer le matériel et les logiciels.

Il se compose de :

- Service infrastructure réseau (gestion administrative réseau, maintenance) et ;
- Service développement informatique (développement réseau, internet) : Ce service est chargé de développer l'utilisation de l'outil informatique au sein de l'unité.

### Plain du travail :

#### **I- Données personnelles**

- Répartitions des enquêtés selon l'âge
- Répartition des enquêtés selon le sexe
- Répartition des enquêtes selon la situation matrimoniale.
- Répartition des enquêtes selon le niveau d'instruction
- La répartition des enquêtes selon l'ancienneté
- Répartition des enquêtes selon les catégories socio professionnelles.

#### **II- L'hygiène et sécurité au travail**

1. Les accidents du travail
2. La rotation de postes
3. Les risques professionnels

#### **III. Climat social au sein de l'entreprise**

1. Les relations au travail
2. L'intégration des employés dans l'entreprise
3. La communication dans l'entreprise
4. Régionalisme au sein de l'entreprise

### Traitement et analyse et interprétations des résultats :

Cette phase comprend essentiellement des opérations de segmentation, de classement, de regroupement, de comparaison, etc., de chacune des informations recueillies afin d'en trouver le sens et de dégager des conclusions. L'objectif de cette phase est donc de traiter les informations recueillies pendant la réalisation de notre projet afin d'en dégager des interprétations et des conclusions.

Le travail scientifique se termine par une analyse et une interprétation des informations recueillies lors de la recherche, pour cela dans ce chapitre composé de deux sections, serait fait une représentation générale des données qui ont été obtenues au cours de la présente enquête effectuée à l'entreprise Alcost :

- la première section contient les données personnelles des enquêtées.

-la deuxième section contient l'analyse des deux hypothèses de la présente recherche que sont :

- L'hygiène et la sécurité est l'un des facteurs de motivation des salariés au sein de l'entreprise Alcost.
- Le travail en équipe améliore le climat social des salariés de l'entreprise.

Le traitement du questionnaire a été opéré à l'aide du logiciel SPSS au premier lieu ou a construit une base de données à partir de la structure du questionnaire et à partir de cette base de données que nous avons effectué les traitements qui nous ont permis de mener notre analyse.

**I. Données personnelles**

**I. Présentation des caractéristiques de l'échantillon :**

**Tableau 1 : la repartitions des enquêtés selon l'âge :**

Âge	Effectif	Pourcentage %
[20-30]	20	33,33%
[31-40]	30	50%
[41-50]	7	11%
Plus de 50	3	5%
<b>Total</b>	<b>60</b>	<b>100%</b>

Le tableau numéro 1 montre que 33,33% de notre échantillon ont l'âge qui varie entre 20 à 30ans, tandis que 50% de cette échantillon ont l'âge que varie entre 31-40, et 11% d'âge que varie entre 41-50 ans, finalement 5% sont âgés alors que plus de 50 ans.

**Tableau 2 : répartition des enquêtés selon le sexe :**

Sexe	Effectif	Pourcentage%
Masculin	25	41.66%
Féminin	35	58.33%
<b>Total</b>	<b>60</b>	<b>100%</b>

Dans le tableau ci-dessus nous montre que notre échantillon est composé par 58.33% du sexe féminin, et 41.66% du sexe masculin.

**Tableau 3 : répartition des enquêtés selon la situation matrimoniale.**

Situation familiale	Effectif	Pourcentage
Célibataire	18	30%
Mariée	35	58.33%
Divorce	5	8.33%
Veuf (a)	2	3.33%
<b>Total</b>	<b>60</b>	<b>100%</b>

Le tableau numéro 3 montre que 58.33% des salariés sont mariés, tandis que 30% sont célibataires, 8.33% sont divorcées, finalement 3.33% de notre échantillon est veufs.

**Tableau 4 : répartition des enquêtés selon le niveau d'instruction**

Niveau d'instruction	Effectif	Pourcentage
Moyen	23	38%
Secondaire	28	47 %
Supérieure	9	15%
<b>Total</b>	<b>60</b>	<b>100%</b>

Le tableau numéro 4 nous renseigne que des membres de notre échantillons ont 47% de niveau d'instruction secondaire, tandisque 38% ont un niveau moyen, et seulement 15% ont le niveau supérieur.

**Tableau 5 : répartition des enquêtés selon l'ancienneté de travail**

Le nombre d'années	Effectif	Pourcentage
[1 - 4]	15	25%
[5 - 9]	35	58 %
10 ans et plus	10	17%
<b>Total</b>	<b>60</b>	<b>100%</b>

Le tableau5 montre que 58% des salariées ont une ancienneté de 5 à 9 ans au sein de l'entreprise Alcost, alorsque 25% de notre échantillon registrent une ancienneté de 1 à 4 ans, et 17% de nos échantillons ont une ancienneté 10 ans et plus.

**Tableau 6 : répartition des enquêtés selon la catégorie socio professionnelle.**

Catégoriesocio professionnelle	Effectif	Pourcentage
Cadre	20	33 %
Agent de maitrise	10	17%
Agent d'exécution	30	50%
<b>Total</b>	<b>60</b>	<b>100%</b>

Le tableau 6 montre que la catégorie des agents d'exécutions est plus nombreuse dans notre échantillon, elle représente le plus grand pourcentage avec 50% de l'effectif total des enquêtés, suivis des cadres avec 33%, les agents de maitrise représentés seulement de 17% de notre échantillon.

## II. L'hygiène et sécurité au travail

### Introduction

Les conditions de travail sont une variable qui caractérisant une entreprise et la distingue des autres. En tous sens toute entreprise présente des conditions de travail particulières à même titre qu'elle a une structure, un système de production, un marché et une stratégie spécifique qui peut déterminer le degré de cohésion interne et adaptation des employés à l'environnement de l'entreprise.

Ce dans ce sens que nous allons à l'aide des tableaux, présenter quelque caractéristique des conditions de travail dans l'entreprise Alcost.

**Tableau 7 : Relation entre l'exposition au risque socio professionnels et les catégories socioprofessionnel**

CSP	Les risques professionnels											
	Porter ou déplacer de lourdes charges		Rester longtemps dans une position pénible		Effectuer des mouvements douloureux ou fatiguant		Subir des secousses ou des vibrations		Rester longtemps devant l'écran de l'ordinateur		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
<b>Cadre</b>	-	-	3	15	-	-	-	-	17	85	20	100
<b>Agent de maîtrise</b>	-	-	5	50	-	-	-	-	5	50	10	100
<b>Agent d'exécution</b>	13	43	6	20	6	20	5	17	-	-	30	100
<b>Total</b>	<b>13</b>	<b>22</b>	<b>14</b>	<b>23</b>	<b>6</b>	<b>10</b>	<b>5</b>	<b>8</b>	<b>22</b>	<b>37</b>	<b>60</b>	<b>100</b>

Le tableau montre que 85% des inconvénients descadres est de rester pendant des longues heures devant leurs microordinateurs, tandis que 15% vient du fait d'effectuer des mouvements douloureux et rester dans les positions pénibles. Alors pour les agents de maîtrise, 50% disent qu'ils restent pendant des longtemps devant l'écran de l'ordinateur et aussi les autres 50% disent rester longtemps dans une position pénible, et finalement les agents d'exécution 43% affirme

qu'ils portent ou déplacer des lourdes charges, 20 % disent restent longtemps dans une position pénible et effectue des mouvements douloureux ou fatiguant, et 17% dit subir des secousses ou de vibrations.

Le tableau nous renseigne qui les travailleurs sont exposés à un autre genre de risque celui de rester pendant longtemps devant l'écran de l'ordinateur, ce qui augmente le risque de malaises et des maladies professionnelles. D'autres salariés se plaignent du port ou du déplacement de charges très lourdes ce qui affecte leur santé à moyen et long terme, d'où la nécessité pour l'entreprise de les prendre en charge précocement afin de leur éviter d'avantages de complication. Le risque professionnel est l'ensemble des menaces qui pèsent sur la santé des salariés dans le cadre de leur activité professionnelle. Elles peuvent se traduire par un accident ou une maladie dite professionnelle. Et les conséquences de ce risque sont : la démotivation, une baisse de créativité, une dégradation de la productivité, une augmentation des rebuts ou des malfaçons, une dégradation du climat social, etc.

Nous pouvons conclure sans hésiter que la nature du travail au sein de l'entreprise Alcost présente un risque sur la santé des employés.

**Tableau 8 : La corrélation entre l'ancienneté et le l'exposition aux risques socio professionnels**

Ancienneté	L'exposition aux risques											
	Porter ou déplacer de lourdes charges		Rester longtemps dans une position pénible		Effectuer des mouvements douloureux ou fatiguant		Subir des secousses ou des vibrations		Rester longtemps devant l'écran de l'ordinateur		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1 à 4 ans	2	13	3	20	-	-	-	-	10	67	15	100
6 à 9 ans	8	23	5	14	3	9	5	14	14	40	35	100
10 ans et plus	3	30	4	40	3	30	-	-	-	-	10	100
<b>Total</b>	<b>13</b>	<b>22</b>	<b>12</b>	<b>20</b>	<b>6</b>	<b>10</b>	<b>5</b>	<b>8</b>	<b>24</b>	<b>40</b>	<b>60</b>	<b>100</b>



Le tableau 8 nous montre que la corrélation entre l'ancienneté et le l'exposition au risque socio professionnel montre que la majorité des employés avec 1 a 4 ans d'ancienneté disent que restent longtemps devant l'écran de l'ordinateur avec un pourcentage de 67%, et 20% disent qu'ils restent longtemps dans position pénible, 13% affirment porte ou déplacer de lourdes charges, tandis que 40% des employés avec 6 a 10 ans disent restent longtemps devant l'écran de l'ordinateur, porter ou déplacer de lourdes charges avec 34% , et 14% disent restent longtemps dans une position pénible, donc 40% des employés avec plus de 10 ans d'ancienneté affirment qu' ils restent longtemps dans position pénible, par contre 30% affirment effectuer des mouvements douloureux ou fatigant et porter ou déplacer de lourdes charges.

Celle-ci explique que les employés moins expérimentés de travail le fait qu'ils n'ont pas encore un niveau élevé de la maîtrise de leur activité, des règlements, ils sont dans la phase d'apprentissage et du savoir-faire, et ce processus est long ce pourquoi ils restent beaucoup de temps en train d'apprendre dans ce fait ces employés ont besoin de l'attention et e l'accompagnement de la part des employés les plus anciens pour mieux les intégrer dans l'environnement socioprofessionnel.

**Tableau 9 : La corrélation entre les inconvénients du poste et la catégorie socio professionnelle**

CSP	Les inconvénients du poste											
	Salâtes		Humidité		Courant d'air		Mauves odeurs		Bruit		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
<b>Cadre</b>	-	-	5	25	-	-	-	-	15	75	20	100
<b>Agent de maîtrise</b>	-	-	3	30	-	-	-	-	7	70	10	100
<b>Agent d'exécution</b>	3	10	8	27	-	-	-	-	19	63	30	100
<b>Total</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>16</b>	<b>27</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>41</b>	<b>68</b>	<b>60</b>	<b>100</b>

Le tableau 9 nous montre que ce que concerne les inconvénients du poste 68% de notre échantillon souffre de bruit, qui touche notamment les cadres avec un taux de 75%, suivis par les agents de maîtrise avec un taux de 70% en fin les agents d'exécution avec un taux de 63%. Cela peut s'expliquer par la nature du travail effectuée qui s'exécute par des machines. Le résultat du tableau dévoile aussi que 27% de notre échantillon travaillent dans l'endroit humide où les agents de maîtrise sont les plus touchées avec 30% d'effectif suivis par les agents d'exécution avec 25% en fin les cadres avec 25%.

Dans ce fait nous prouvent dire que la nature de conditions de travail des employés de notre échantillon présente de risques professionnels telle que le bruit, la porte de charge lourdes et humidité, pourtant certaines situations d'exposition de ce genre de risque dans la vie de tous les jours au travail prouvent être néfastes pour la santé des employés, ils peuvent provoquer la maladie relative a la surdité provoquer par le bruit et les problèmes respiratoires provoqué par l'humidité.

**Tableau 10 : La corrélation entre les inconvénients du poste et l'ancienneté au travail**

Ancienneté	Inconvénients											
	Salîtes		Humidité		Courant d'air		Mauves odeurs		Bruit		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1 à 5 ans	2	13	3	20	-	-	-	-	10	67	15	100
6 à 10 ans	8	23	5	14	3	9	5	14	14	40	35	100
Plus de 10ans	3	30	4	40	3	30	-	-	-	-	10	100
<b>Total</b>	<b>13</b>	<b>22</b>	<b>12</b>	<b>20</b>	<b>6</b>	<b>10</b>	<b>5</b>	<b>8</b>	<b>24</b>	<b>40</b>	<b>60</b>	<b>100</b>

Le tableau 10 montre que 67% de notre échantillons souffrent de bruit, que touche notamment les employés qui ont une ancienneté qui varie entre 1 à 5 ans et 20% disent qu' il y a de humidité, 13% d'effectif affirment qu'il y a des salîtes , suivi par les employés qui ont une ancienneté que varie entre 6 à 10ans avec 40% qui représente les employés qui disent qu'il y a de bruit, alors 23 % disent salîtes et 14% des humidités, et finalement 40% que représente les employés ave plus de 10 ans de travail affirment qui l'entreprise Alcost a des humidités, et 30% disent courant d'air et salîtes.

Nous pouvons d’après notre enquête dire que les employés plus expérimentés maîtrisent mieux l’inconvénient du poste car ils sont déjà à l’habitude d’être exposés à ce genre de risque ce pourquoi ils ne réclament pas.

**Tableau 11 : La corrélation entre accident du travail et catégories socioprofessionnelles au sein de l’entreprise**

CSP	Accident du travail					
	Oui		Non		Total	
	F	%	F	%	F	%
<b>Cadre</b>	-	-	20	100	20	100
<b>Agent de maîtrise</b>	1	10	9	90	10	100
<b>Agent d’exécution</b>	2	7	28	93	30	100
<b>Total</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>57</b>	<b>95</b>	<b>60</b>	<b>100</b>

Le tableau 11 ci-dessus montre que 95% de notre échantillon ont répondu par non par rapport à l’accident du travail dans laquelle on trouve les agents d’exécution avec 30% suivi par les cadres avec 20% et les agents de maîtrise avec 10%. Les résultats du tableau dévoilent aussi que 5% de notre échantillon a déjà eu un accident de travail où les agents de maîtrise représentent 10% de l’effectif suivi par les agents d’exécution avec 7% alors que les cadres ne sont pas exposés aux accidents du travail.

D’après ce pourcentage on peut constater que les accidents du travail varient selon le type de catégorie socio professionnelle. Par exemple les cadres ne sont pas très exposés aux accidents du travail car leur travail ne demande pas l’effort physique peut-être le port de charges lourdes.

**Tableau 12 : La corrélation entre la rotation de poste et la catégorie socio professionnelle**

Catégorie socio Professionnelle	La rotation de poste					
	Oui		Non		Total	
	f	%	F	%	f	%
<b>Cadre</b>	18	90	2	10	20	100
<b>Agent de maîtrise</b>	8	80	2	20	10	100
<b>Agent d’exécution</b>	27	90	3	10	30	100
<b>Total</b>	<b>53</b>	<b>88</b>	<b>7</b>	<b>12</b>	<b>60</b>	<b>100</b>

Dans le tableau 12 montrent que 88% de notre échantillon font la rotation de poste dans l'entreprise dont 90% sont les cadres et les agents d'exécution, suivis les agents d'exécution avec 80% d'effectif.

D'après le nombre élevé des employés qui ont répondu par oui l'existence de rotation de poste, nous pouvons dire que l'entreprise Alcost prend en considération les rotations de poste, car cette technique favorise la flexibilité et rend le travail plus intéressant, ce qu'aide dans la maîtrise du stress surtout ceux que leur emploi nécessite d'un travail manuel, répétitif et plus enrichissant

**Tableau 13 : Corrélation entre la catégorie socio professionnelle et les visites du médecin du travail**

Catégorie socio Professionnel	Visite du médecin du travail					
	Oui		Non		Total	
	f	%	f	%	F	%
<b>Cadre</b>	20	100	-	-	20	100
<b>Agent de maitrise</b>	10	100	-	-	10	100
<b>Agent d'exécution</b>	30	100	-	-	30	100
<b>Total</b>	<b>60</b>	<b>100</b>	-	-	<b>60</b>	<b>100</b>

Selon le tableau 13 que nous avons effectué constate que dans nos échantillons la majorité des travailleurs reçoivent la visite d'un médecin de travail avec un taux de 100% pour toutes les catégories.

Ce que signifie que l'entreprise Alcost ne met pas seulement l'accent sur l'aspect matériels mais aussi sur la santé des employées qu'est un facteur très important dans une entreprise et accorde une grande importance pour leur employé.

**Tableau 14 : La corrélation entre la revendication de condition de travail et la catégorie socioprofessionnel**

Catégorie socio Professionnel	Revendication au travail					
	Oui		Non		Total	
	f	%	F	%	f	%
<b>Cadre</b>	17	85	3	15	20	100%
<b>Agent de maitrise</b>	4	40	6	60	10	100%
<b>Agent d'exécution</b>	4	13	26	87	30	100%
<b>Total</b>	<b>25</b>	<b>42</b>	<b>35</b>	<b>58</b>	<b>60</b>	<b>100%</b>

Le tableau 14 montre que la majorité des travailleurs ne fait pas des revendications au travail, nous pouvons voir à travers les 58% des effectif qui ont répondu par non concernant les revendications au travail dont 87% sont les agents d'exécution avec 26 qui ont répondu par non et 13 qui ont répondu par oui, suivis par les agents de maitrise, avec 60% des effectif dont 6 ont répondu par non et 4 ont répondu par oui, alors que les cadre représente 15% avec 3 qui ont répondu par non et 17 employés qui ont répondu par oui la revendication des conditions de travail.

D'après ce pourcentage on peut dire que les revendications varient selon les types de catégorie socioprofessionnelle, par exemple on trouve un taux très élevé chez les cadres qui revendiquent plus, vu qu'ils sont instruits et ils connaissent leur droit et les règlements interne et externe de l'entreprise. Par contre les agents d'exécution ne revendiquent pas trop parce que la majorité ne sont pas instruit et ne connaissent pas leur droit.

**Tableau 15 : La corrélation entre les moyens de protection et la catégorie socio professionnel**

C.S.P	Oui		Non		Total	
	f	%	f	%	f	%
<b>Cadre</b>	18	90	2	10	20	100
<b>Agent de maitrise</b>	7	70	3	30	10	100
<b>Agent d'exécution</b>	26	87	4	13	30	100
<b>Total</b>	<b>51</b>	<b>85</b>	<b>9</b>	<b>15</b>	<b>60</b>	<b>100</b>

Le tableau 15 ci-dessus nous montre que dans notre échantillon la catégorie plus protégées sont des cadres avec 90% qui disent oui il y a les moyens de protection, par contre 10% disent non, alors que 70% sont des agents de maîtrise affirment les moyens de protection et 30% non, enfin les agents d'exécution enregistrent un taux de 87% qui a répondu oui il y a les moyens de protection et 13% disent non.

D'après ces chiffres on peut conclure sans hésiter que les conditions de travail dans l'entreprise Alcost sont satisfaisants, ce que justifie la volonté de l'entreprise d'améliorer les conditions de travail et la satisfaction des employés au sein de l'entreprise en utilisant les différents moyens de protection telle que les : tenu spécial, les chausseurs de sécurité.

Les moyens de protection sont très importants pour protéger les travailleurs : protéger la vie, préserver l'intégrité, maintenir les travailleurs en santé face aux risques d'accidents de maladies. Prévenir contribue à offrir un environnement de travail valorisant, sans stress, favorable à un développement positif et enrichissant des ressources humaines.

### **Conclusion**

À travers les données obtenues dans notre enquête sur le terrain, nous pouvons conclure que l'entreprise Alcost accorde une grande importance à la santé des employés. Parce que l'hygiène est une question de santé, les médecins et les infirmiers de travail jouent un rôle prépondérant dans les questions de sécurité et hygiène de l'entreprise.

Les personnels de la santé sont susceptibles de mettre en garde les employeurs sur les éventuels risques sanitaires, voire d'avertir les services d'hygiène si des dangers pour la santé sont avérés et constate au près des salariées.

### **III. Le climat social au sein de l'entreprise**

#### **Introduction**

La tradition Durkheimienne fait de la socialisation la condition fondamentale de développement de l'être humain et la pérennité des institutions. En outre certains chercheurs ont clairement démontré que la socialisation professionnelle est un enjeu central où la compétence des acteurs

au milieu du travail, ce processus permet le développement professionnel de l'employé. En effet, tout acteur au travail s'inscrit dans un processus de socialisation ou il est à la fois source des influences et agent de socialisation.

Dans la suite de notre tableau nous allons élucider le rôle du climat social sur les conditions de travail au sein de l'entreprise.

**Tableau 16 :** La nature de la relation avec les responsables :

La nature des relations avec les collègues	Effectif	%
Bonne	17	70%
Moyenne	42	28%
Mauvaises	1	2%
<b>Total</b>	<b>60</b>	<b>100%</b>

D'après le résultat de tableau 16 on constate qu'une grande partie des membres de notre échantillon trouvent que la relation avec les collègues sont bonnes avec un pourcentage de 70% tend que 28.3% de notre échantillon disent que leur relation avec les collègues est moyenne contre 1.7% que trouvent leur relation avec les collègues sont mauvaise.

On constate que les relations dans l'entreprise Alcost sont bonnes et que le contacte positif entre les employés dans l'entreprise est indispensable, c'est un besoin social que permet de bien vivre en groupe. Ce climat de convivialité fait oublier aux employés la pénibilité de différentes activités. L'univers du travail est fait des contraintes et les bonnes relations entre les collègues contribuent dans l'apaisement des différentes pressions que leur fait encourir le milieu de travail.

**Tableau 17 :** La corrélation entre l'intégration dans l'entreprise et la catégorie socioprofessionnel

CSP	L'intégration					
	Oui		Non		Total	
	F	%	F	%	F	%
Cadre	18	90	2	10	20	100
Agent de maitrise	9	90	1	10	10	100
Agent d'exécution	25	83	5	17	30	100
<b>Total</b>	<b>52</b>	<b>87</b>	<b>8</b>	<b>13</b>	<b>60</b>	<b>100</b>

On trouve dans le tableau 17 que les cadres et agent de maitrise sont les plus intégrés dans notre échantillon avec 90% des cadres qui ont répondu par oui concernant leur intégration dans

## Chapitre IV

## Analyse et interprétations de résultats

l'entreprise Alcost 10% ne se sent pas intégré, suivis des agents de maîtrise avec 90% qui se sentent intégrés dans l'entreprise Alcost par contre 10% qui disent non et finalement des agents d'exécution qui ont répondu par oui avec 83% par contre 17% disent non.

D'après ce tableau on constate que la majorité des travailleurs restent intégrés dans l'entreprise Alcost ce qui confirme que leur relation est amicale, alors l'intégration est indispensable au maintien de la cohésion de ce groupe, et au vivre ensemble de la société.

**Tableau 18 : La corrélation entre les relations au travail et la catégorie Socioprofessionnel**

CSP	Bonne		Mauvaise		Officiel		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%
<b>Cadre</b>	13	65	-	-	7	35	20	100
<b>Agent de maîtrise</b>	5	50	1	10	4	40	10	100
<b>Agent d'exécution</b>	17	57	3	10	10	33	30	100
<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>58</b>	<b>4</b>	<b>7</b>	<b>21</b>	<b>35</b>	<b>60</b>	<b>100</b>

D'après le tableau 18 les catégories qui représentent le nombre plus élevé se sont des cadres avec 65% d'effectif qui a affirmé avoir une bonne relation au travail et 35% qui ont répondu la relation officielle. Suivis des agents d'exécution avec 57% qui affirment avoir aussi des bonnes relations au travail par contre 10% disent mauvaise et 33% disent officiel, alors que 50% sont des agents maîtrise qui affirmé avoir une bonne relation au travail, 10% ont répondu la relation mauvaise et finalement 40% disent officiel.

D'après ce tableau nous pouvons constater que les employés de ces entreprises ont des bonnes relations, ce que confirme que les conditions de travail de ce côté sont bien vues et qu'il y a une bonne relation au sein de l'entreprise Alcost.

**Tableau 19 : La corrélation entre relations au travail et le sexe**

Sexe	Bonne		Mauvaise		Officiel		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%
<b>Féminin</b>	30	86	-	-	5	14	35	100
<b>Masculin</b>	23	92	-	-	2	8	25	100
<b>Total</b>	<b>53</b>	<b>88</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>7</b>	<b>12</b>	<b>60</b>	<b>100</b>

Le tableau 19 montre que dans nos échantillons le sexe masculin enregistre le plus grand nombre de relations au travail avec 92% et 8% avec une relation officielle, alors que le sexe féminin représente 86% bonne de relations au travail, par contre 14% qui disent officiel.



C'est-à-dire que le sexe masculin c'est elles qu'entretiennent beaucoup plus des relations au travail par rapport au sexe féminin dans notre échantillons. Les hommes sont plus sociables par rapport aux femmes ce que veut dire que dans cette cote il ya des bonnes conditions de travail.

**Tableau 20 : la corrélation entre régionalisme et la catégorie socioprofessionnelle au sein del'entreprise**

CSP	Régionalisme					
	Oui		Non		Total	
	F	%	F	%	F	%
Cadre	-	-	20	100	20	100
Agent de maîtrise	3	30	7	70	10	100
Agent d'exécution	4	13	26	87	30	100
<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>12</b>	<b>53</b>	<b>88</b>	<b>60</b>	<b>100</b>

Le tableau nous montre que dans notre échantillons 100% des cadres affirment qu'il n'ya pas de régionalisme au sein de l'entreprise, suivi de agents d'exécution avec 87% d'effectif que disent aussi ne pas avoir de régionalisme dans l'entreprise, par contre 13% ils ont dit qu'il y a du régionalisme et 70% des agents de maîtrise que nous renseigne ne pas avoir de régionalisme dans l'entreprise et 30% disent oui il y a du régionalisme.

Cela montre que le régionalisme au sein de l'entreprise Alcost n'existe pas car tout le monde reçoit le même traitement. Il n'a pas des différences entre les employés.

**Conclusion**

En somme, d'après les résultats obtenus dans notre enquête sur le terrain, nous pouvons conclure que le climat social dans l'entreprise Alcost est très favorable. L'entreprise fait en sorte que les salaires soient heureux, se sentent bien afin d'être productif et de donnée le meilleur d'eux même.

**Résultat finale des hypothèses****Discussion sur l'hypothèse :**

Elle consiste à faire un récapitulatif des données obtenues à la cour de notre enquête que nous allons repartir en deux hypothèses de notre travail.

**1- La première hypothèse :**

Après la phase de recueil des informations sur le terrain et l'étape d'analyse et interprétation des données on procède à la vérification des hypothèses émises au début de la recherche.

- L'hygiène et la sécurité est l'un des facteurs de motivation des salariés au sein de l'entreprise Alcost.

D'après Herzberg les facteurs d'hygiène sont le salaire, les conditions de travail, la sécurité et le statut. Les facteurs de motivation sont la responsabilité de taches, la reconnaissance au travail, l'évolution de carrière et l'autonomie, la satisfaction des ces facteurs d'hygiène sont nécessaire pour éviter démotivation mais influence peu la motivation. Le non satisfaction des facteurs d'hygiène entraine une attitude négative face à l'emploi. Pour développer la motivation il faut agir sur les facteurs dits hygiènes.

Au cours de notre enquête nous avons constatée d'après les réponses des employés d'Alcost que les conditions de travail sont en générale acceptables pour une exécution convenable des taches. Cela se justifie par les tableaux suivants :

Le tableau 7 montre que les cadres restent longtemps devant le micro ordinateur à cause de la nature de leur travail ce que permet véritablement d'croitre l'efficacité opérationnel, améliorer la productivité et l'organisation de l'entreprise Grace a une infrastructure informatique de qualité.

Le tableau numéro 9 aussi montre que les salariés travaillent dans le bruit ce que est acceptable car ils travaillent avec les machines à coudre dans l'atelier et que par leur nature émettent du bruit.

Le tableau numéro 11 nous montre que plus 95% de nos échantillons non jamais eu d'accident du travail ce que veut dire que l'entreprise dispose des moyens nécessaire pour protéger les employés du danger.

Nous avons aussi dans le tableau 13 que nous renseigne que tous les salariés disposent de la visite de médecin. Ce que explique que l'entreprise Alcost ne met pas accent sur l'aspect matériels mais aussi sur la sante des employés qui est un facteur très important dans une entreprise.

Nous avons le tableau 14 que nous renseigne que 58% des employés ne revendiquent pas à propos de leur condition de travail. C'est à dire qu'elles sont favorables car le nombre des gens que ne réclame pas est représentatif.

Nous avons aussi le tableau 15 que nous renseigne que 85% de notre échantillons utilise les moyens de protection telle que chaussures de sécurité, les tenus spéciales.

Cela montre que l'entreprise accorde une grande importance à son personnel et pour maintenir elle n'hésite pas à prendre en considération la protection de ses employés, car elle protège ses employés des accidents de travail et risques socioprofessionnels.

Dan ce cas on constate que les résultats de notre première hypothèse est confirmée.

## **2- La deuxième hypothèse :**

Afin de vérifier la deuxième hypothèse qui consiste sur :

➤ Le travail en équipe améliore le climat social des salariés de l'entreprise.

Le travail en équipe favorise un bon climat social au sein de l'entreprise à travers la répartition des tâches en fonction de la compétence du collaborateur, par conséquence chaque collaborateur peut se consacrer pleinement à sa mission, ce qui permet d'avoir une équipe plus efficace. Elle permet également de favoriser le développement des compétences dans l'équipe, de limiter les risques en cas d'absence et de développer l'intelligence collective, dans le travail en équipe il est important d'établir une bonne communication, en effet chaque collaborateur doit savoir sur quoi les autres travaillent.

D'après l'analyse que nous avons fait, les salariées de l'entreprise Alcost entretien un bon climat social avec les collègues, ceci est montré dans les tableaux suivantes :

Dans le tableau 16 on trouve que les relations au travail sont bonnes, cela est expliquée par les 70% des salariés qui disent que leur relation au sein de l'entreprise est bonne et que le contact positif entre les employés de l'entreprise est indispensable. C'est un besoin social qui permet de bien vivre en groupe.

Le tableau 17 nous renseigne que les employés de l'entreprise Alcost se sentent intégrés car 87% d'entre eux affirment être intégrés cela confirme que leur relation est amicale.

Le tableau 19 affirme la corrélation entre les relations au travail et la catégorie socio professionnelle est bonne. C'est à dire que les conditions de travail de cette cote sont bonnes.

Et le tableau 20 montre qu'il n'existe pas de régionalisme au sein de l'entreprise il n'a pas de traitement différencié entre les employés.

On constate par ce résultat que le contact positif entre les travailleurs dans les lieux de travail est plus qu'indispensable, c'est un besoin social qui permet de bien vivre en groupe. Ce climat de convivialité fait oublier aux salariés la pénibilité des différentes activités. L'univers du travail est fait de contraintes, et les bonnes relations entre collègues contribuent dans l'apaisement des différentes pressions que leur fait encourir le milieu de travail.

Ce qui signifie que l'entreprise Alcost ne met pas seulement l'accent sur l'aspect matériels mais aussi sur la santé mentale de leurs employés, qui est un facteur important pour la stabilité du personnel de l'entreprise.

D'après ces analyses et interprétation des résultats des tableaux statistiques on peut dire que les conditions de travail dans l'entreprise Alcost sont favorables pour une exécution convenable afin d'améliorer leur concentration et leur rendement.

Dans ce cas nous constatons que les résultats de notre recherche confirment la deuxième hypothèse.

## **Conclusion générale**

## Conclusion générale

---

Dans cette recherche, nous avons voulu étudier l'impact des conditions de travail sur motivation des salariés.

On a pu conclure que les bonnes conditions de travail doivent être mises à la disposition des salariés au sein de chaque entreprise, car si elles ne sont pas prises en compte, automatiquement organisme meurt.

Les dirigeants doivent impliquer leurs salariés dans la réalisation de leurs objectifs de plus en plus difficiles à atteindre, et les stratégies de ces entreprises sont de plus en plus élaborées, et nécessitent d'une grande mobilisation des salariés, afin de les fidéliser et motiver au service du développement de l'entreprise.

Les conditions de travail constituent un des thèmes très importants dans la politique du personnel, et leur mise en œuvre conduit souvent à des modifications profondes des valeurs et système de gestion de l'entreprise. Appliquer le principe de l'amélioration des conditions de travail implique savoir ce que les dirigeants veulent obtenir de leurs salariés en échange de bien-être au travail.

L'entreprise Alcost elle se responsabilise de fournir les différents besoins de ses salariés et mettre à la disposition de chacun les éléments qui motivent au travail, telle que l'hygiène et sécurité au travail et un bon climat social. Cette politique appliquée par entreprise ne doit pas être considérée comme étant un coût, mais un investissement positif qui contribue à la réalisation de son développement.

L'entreprise Alcost considère l'amélioration de conditions de travail comme un de ces principales priorités car le rendement et l'efficacité de travail des employés repose sur les bonnes conditions de travail, La quantité et la qualité de travail dépend de l'environnement physique de poste de travail.

## **Liste bibliographique**

### Liste des Ouvrages :

1. AKOUN Andres et ANSART Pierre, (1999) **Dictionnaire de sociologie**, Dunod, Paris.
2. Maurice. A. 1997, **Initiation pratique a la méthodologie des sciences humaines**.  
Edition Casbah, Université d'Alger.
3. JARDILLIER.P(1994). **Les conditions de travail**. PUF. Paris
4. LEVY-LEBOYER Claude (2003), **la motivation dans les entreprises**, Nathan  
Université. Paris.
5. Peretti. JM. 2008 « **Gestion des ressources humaines** ». 15eme édition Vuibert, Paris.
6. J. Vacherand-Revel, 2013. Pag 7, 11. **Condition de travail**, PUF. Paris
7. CHIAVENATO, 2006, p59. **Motivation dans l'entreprise**. New Jersey, Upper saddle
8. FABIEN. Fenouillet (2003), **la motivation**. La découverte. Paris.
9. KOEHEL J.L, (1994), **Droit du travail et droit sociale**. PUF. Paris.
10. De Colbert m. 2003. **Guide de l'insertion professionnelle des travailleurs Handicapés**.  
Edition dunort, Paris.
11. Danielle Potocki Malicet, 1997, **éléments de sociologie du travail et d'organisation**,  
édition économique.
12. Jean Di Verrez.1970. **Améliorer les conditions de travail**. La découverte et Syros, Paris.
13. Grawitz.M. 2000, **lexique des sciences sociales**. Edition Dalloz. Paris
14. Plan.J.M. 2000, **théorie de l'organisation**. 2eme éd, Edition DUNOD, Paris.
15. Véronique de Keyser et autres. 2003. **Analyse les conditions de travail**. Les éditions  
Entreprises moderne édition, paris.
16. DOLAN Shimon et autres (2002), **la psychologie du travail et comportement  
organisationnel**. Québec. Canada
17. MARTORY Bernard et DANIEL Crozet. 2001. **Gestion de ressources humaines :  
pilotage social et performance**. Dunod. Paris



### La liste des dictionnaires :

1. JEAN-CLAUDE-G, (1995) **Dictionnaire thématique des sciences économiques et sociales**, le Robert, Paris.
2. AKOUN André et ANSARTN Pierre, **Dictionnaire de sociologie**. Paris.
3. PERETTI.J.M, (2001) « **Dictionnaire des ressources humaines** », 2eme édition, PUF. Paris.
4. PHILIPPE Cauche et all. **Dictionnaire de sociologie**. Paris, Armand Colin. 1999.

### Les sites internet :

- 1- <http://www.cdg50.fr/files/prevention/Hygiene%20Securite/Fiche>.
- 2- <http://www.uvex-heckel.fr/fr/produits/lunettes-de-protection>.
- 3- [Www.Handroit/accident-du-travail](http://www.Handroit/accident-du-travail).

# **Annexes**

## Questionnaire :

### 1. Les données personnelles

#### 1. âge :

a) [20-30]

b) [31-40]

c) [41-50]

d) plus de 50

#### 2- Sexe:

a) Masculin  b) Féminin

#### 3- Situation familiale :

Célibataire

Mariée

Divorce

Veuf (vé)

#### 4-Niveau d'instruction

a) Moyen

b) Secondaire

c) Supérieur

#### 5- Ancienneté en nombre d'années de travail

De 1 à4 ans

De 5 à9 ans

Plus de 10 ans

6- Catégorie socioprofessionnelles

a) Cadre

b) Agent de maîtrise

c) Agent d'exécution

**II- Hygiène et sécurité**

7- L'exécution de votre travail impose-t-il :

a) Porter ou déplacer les lourdes charges

b) Rester longtemps dans une position pénible ou fatigué

c) Effectuer des mouvements douloureux ou fatigants

d) Subir de secousses ou des vibrations

e) Rester longtemps devant l'écran de l'ordinateur

8- Votre lieu de travail présente un des Inconvénients suivants :

a) Salâtes

b) Humidité

c) Courant d'air

d) Mauves odeurs

e) Température

f) Bruit

9- Avez-vous déjà eu un accident de travail au sein de votre entreprise ?

Oui  Non

10- Il y a-t-il la rotation de poste dans votre travail ?

Oui  Non

11- Il y a de la climatisation au sein de l'entreprise ?

Oui  Non

12- Il y a de médecin de travail au sein de l'entreprise?

a) oui  b) non

Si oui y aura-t-il des visites périodiques au près du médecin ?

Oui  Non

13- Dans le cadre de travail faite vous des propositions pour revendiquer l'amélioration des vos conditions de travail ?

a) oui  b) non

14- Votre travail exige-t-il de moyens de protection ?

Oui  Non

Si oui, quels sont ces moyens ?

Lunette de sécurité  enu spécial    Ch  eurs de sécurité

III-

15- Quelle est la nature de relation avec vous responsables?

a) Bonne

b) Moyenne

c) Officiel

16- Avez-vous des bonnes relations au travail?

a) oui  b) non

17- Sentez vous intègre dans votre entreprise ?

Oui  Non

18- Sentez-vous de la reconnaissance chez vous collègues de travail ?

Oui  Non

19- Il y a-t-il l'entre aide entre vous collègues de travail ?

Oui  Non

18- Comment est la communication entre vous collègues ?

Bonne  mauvaise  ciel

19- Existe-t-il de régionalisme au sein de votre entreprise ?

Oui  Non

20- Les responsables répondent directement à vous soucis ?

Oui  Non

IV-

21- Votre niveau de motivation au travail est ?

Faible N  n Élevé

22- Elle représente quoi cette entreprise pour vous ?

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

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

### **Résumé :**

Les conditions semblent être un facteur compétitif essentiel capable de répondre aux besoins des salariés et leur motivation sur des facteurs psychosociologiques (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.

L'enquête que nous avons faite a permis de confirmer les deux hypothèses que considère l'hygiène et sécurité, le climat social, comme des facteurs de motivation pour les salariés et au second plan comme étant une garantie qui leur permettent d'être bien au travail.

### **Mots clés :**

Conditions de travail, Motivation, Satisfaction, l'hygiène et sécurité, climat social.

### **Abstract:**

Working conditions seems to be an essential competitive factor capable of meeting the needs of employees and their motivation on psycho sociological factors (Elton Mayo), on the gain (Frederick Taylor), on the satisfaction of hierarchical needs (Abraham Maslow), hygiene factors and motivation factors (Frederick Herzberg) are essential for business success.

The investigation we did confirmed the two assumptions that occupational health and safety, the social climate as motivation for employees and the second plain as being a guarantee that allow them to be well at work.

### **Keywords:**

Working conditions, Motivation, Satisfaction, Health and safety, Social climate.