

Université Abderrahmane MIRA de Bejaia
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 du Travail et des Ressources Humaines

Thème

**L'impact de la sécurité sur la motivation
des salariés**
Cas pratique: SPA GENERAL EMBALLAGE
AKBOU

Réalisé par :

Mr. AOUARTILANE Abd Elkader
Mr. BENAMARA Massinissa

Encadré par :

Mr. YUCEF KHODJA Adil

Année Universitaire 2015/2016

Remerciements

Nous remercions Dieu de nous avoir donné la volonté pour réaliser ce modeste travail.

Nous avons aussi le plaisir de remercier vivement notre encadreur Mr Youcef Khoudja Adel pour le suivi de notre avancement, et à tous le personnel du département des Sciences Sociales.

Un grand remerciement à notre encadreuse au sein de la spa G.E Linda pour sa contribution à la réalisation de notre recherche.

En fin nous tenons à remercier tous ceux qui ont contribué de près ou de loin à la réalisation de ce travail.

Dédicaces

Je dédie ce travail

*À mes chers parents pour leurs sacrifices et
encouragements.*

*À mes chers copains de chambre Rabia, Hsissa, et
mon li-nom Massinissa (bassissa) et Omar*

*À mes chers amis Fahima, Ala, Geussoum,
Mourad, Nassim, Mina, Asma, Kenza, Sissa,
Rifouch, Hinouch*

Et à ma plus chère SEDDA (sissinouch)

Nadir

Dédicaces

Je dédie ce travail

*Je dédie ce modeste travail à mes très chers parents
qui ont toujours été là pour moi tout deux soucieux
de ma réussite*

*A tous les membres de ma famille, mes frères et
sœurs mes cousins et mes voisins, mes collègues de
travail*

*A mes amis Kader, Rabia, Hsiso, Mokran, Aloua,
Djamal, Hakim, Samir, Lias, Wacif, Manix,
Jigou, sofiane, lounis, guessoum, farouk, et à tous
mes amis de irriyahen.*

*Et mon cher ami Riad benhamouche qui nous a
quitté rebeli ayrahmou.*

Liste des abréviations

Abréviation	Sens
AT	Accident de travail
CHCT	Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail
CSP	Catégorie socioprofessionnel
F	Fréquence
GRH	Gestion des Ressources Humaines
GE	Général Emballage
HSE	Hygiène Sécurité et Environnement
JUG	Jugement
NR	Non Répondu
OIT	Organisation International de Travail
RH	Ressources Humaines
SPA	Société par action

Sommaire

Table des matières

Introduction.....1

Partie I : cadre méthodologique et théorique :

Chapitre 1 : Problématisation de l'objet.

Introduction :

1. Les raisons du choix du thème.....	3
2. Les objectifs de la recherche.....	3
3. Problématique	4
4. Les hypothèses	6
5. Définition des concepts clés	6
6. Méthode et techniques utilisées.....	7
7- Les difficultés rencontrées	9

Chapitre 2 : Sécurité et accident du travail

1. L'histoire de la sécurité.....	11
2. définition de la sécurité au travail	11
3. Les principes de la démarche sécurité.....	13
4. Définition d'accidents de travail.....	14
5. Les types d'accidents de travail.....	15
6. Les principes généraux de la prévention.....	17

Chapitre 3 : La motivation au travail

Introduction

1) Définition.....	19
2) Les stratégies motivationnelles.....	19
3) Les théories de la motivation.....	20
3-1- La théorie de contenu	20
3-2- La théorie d'Abraham Maslow	21
3-3- Les théories de McGregor.....	22
A- La théorie x.....	22
B- La théorie y.....	23
3-4- La Théorie bi factorielle de HERZBERG.....	23
A- Les besoins d'hygiène.....	23
B- Les besoins de motivation.....	24
4) Les facteurs de satisfaction au travail.....	24
5) Les facteurs d'insatisfaction au travail.....	24

Chapitre 4 : Identification et historique de l'entreprise G.E

1) Introduction.....	26
2) Historique de l'entreprise Général Emballage.....	26
3) situation géographique.....	27
4) Les effectifs de l'entreprise Général Emballage.....	28
5) Gamme de produits fabriqués.....	29
6) Les structures de l'entreprise Général Emballage(GE).....	29
7) Les objectifs de l'entreprise Général Emballage	32

Partie II : cadre pratique

Chapitre 5 : Analyse et interprétation des données collectées

Introduction.....	34
1) Analyse et interprétation des données collectées.....	34
2) Vérification des hypothèses.....	59
A- Vérification de la première hypothèse.....	59
B- Vérification de la deuxième hypothèse.....	59
Conclusion	61

Liste bibliographique

Annexes

Introduction

Introduction

Les transformations économiques intervenues depuis une vingtaine d'années ont rendu nécessaires des modifications de l'organisation du travail dans la plupart des grands secteurs industriels. C'est pourquoi la sécurité est devenue un véritablement un élément clé de la construction socio-économique du mode moderne.

Confrontées à la mondialisation des échanges et à la montée de la concurrence, ainsi qu'aux évolutions de la demande du marché de consommation, les entreprises ont commencé à remettre en question la notion de la santé et la sécurité au travail. D'après Annie THEBOUD-MONY (2007): « La santé au travail apparaît comme une réalité abstraite, l'objet de l'ensemble de règles et de dispositifs de sécurité dont la défaillance renvoie à l'erreur humaine ''ou bien un ''dysfonctionnement '' technique ou organisationnel »¹

La sécurité au travail est l'un des sujets majeurs et récents qui commence à prendre une place importante dans les travaux des chercheurs dans ces dernières années vu son rôle primordiale que joue sur le fonctionnement de l'entreprise et sur la motivation des salariés ce qui explique l'importance et les moyens que les entreprises internationales et nationales donnent et offrent pour avoir et créer des services stimulant une meilleure condition du travail, le service hygiène et sécurité, le service de médecine et de psychologie...etc. au sein de chaque entreprise.

Les entreprise algériennes, soumises à la pression de l'ouverture économique et à une concurrence aigue, prennent conscience de la nécessité cardinal de l'effort d'intégration de nouveaux savoirs et de l'investissement dans l'homme et du capital qu'il recèle. Cela s'est traduit par l'amélioration des conditions du travail et la sécurité des salariés afin d'arriver à la motivation des salariés et la performance de l'entreprise.

Notre travail de recherche s'organise autour de deux parties :
Notamment la première partie est consacrée au cadre méthodologie et théorique qui contient quatre chapitres qui sont : Problématisation de l'objet, le deuxième chapitre est consacré à la Sécurité et accident du travail, le troisième est se lui de la motivation au travail, le dernier est pour l'identification et historique de l'entreprise GENERAL EMBALLAGE, par cohérent la deuxième partie concerne une étude empirique basée sur une enquête par un questionnaire effectué auprès des différentes catégories socioprofessionnelles de la SPA

¹ Annie THÉBAUD-MONY, *Travailler peut nuire gravement à votre santé*, Edition La découverte, Paris, 2007, p.153.

GENERAL EMBALLAGE pour montrer l'importance de la sécurité des travailleurs au sein l'entreprise privée et son impact sur la motivation.

Partie I :
cadre
méthodologique et
théorique

Chapitre 1

Cadre

méthodologique

Chapitre I : Problématisation de l'objet.

Préambule :

Dans ce présent chapitre nous démontrons les raisons et les objectifs du choix du thème, ensuite les études antérieures qui serviront le point de départ de notre recherche, après c'est la problématique, les hypothèses de recherche et enfin on va terminer par l'analyse des concepts.

1- Les raisons du choix du thème

- L'importance des deux sujets (sécurité et motivation au travail) dans tout organisme.
- Acquérir des connaissances dans le domaine de la sécurité des travailleurs.
- Déterminer l'impact de sécurité sur la motivation des salariés.

. La rareté des études dans le domaine de sécurité au travail nous a incités à élaborer ce thème.

2- Les objectifs de la recherche

Comme chaque recherche ou étude Scientifique vise des objectifs à atteindre dans le bon sens, à travers notre étude nous voulons réaliser les objectifs suivants :

- Evaluer l'importance de la cellule d'hygiène sur la santé des salariés et la préservation de leur santé dans l'entreprise de Général Emballage.
- Avoir une expérience semi professionnelle, dans le domaine des ressources humaines.
- Connaitre la sécurité au travail et leur impact sur la motivation des salariés.
- Donner des descriptions objectives de la réalité de sécurité et motivation dans un secteur d'activité.
- Appliquer nos connaissances théoriques acquises durant notre cursus universitaire sur le terrain.

3- Problématique :

La fonction des ressources humaines occupe une place primordiale au sein des organisations. C'est pourquoi parmi les difficultés aussi quelles les organisations sont aujourd'hui confrontées, on cite souvent la problématique de la gestion des ressources humaines. Bâtir un modèle de gestion de ces ressources en mesure d'attirer les meilleures compétences de les motiver au service de son développement durable et de sa compétitivité nationale et internationale est une préoccupation majeure pour toute entreprise.

Comprendre la motivation au travail et analyser les conséquences plus ou moins favorables qui sont associées constituent une obsession pour les chercheurs. Toute la motivation des salariés est un élément essentiel à la sécurité et au bon fonctionnement des entreprises.

L'un des facteurs qui détermine et améliore la motivation chez les travailleurs au sein de l'entreprise, on trouve la question relative à la sécurité qui prend une importance accrue. Le contraste de l'évolution de la gestion du personnel vers une véritable ressource humaine.

Afin de satisfaire et d'améliorer les conditions et les situations du travail de chaque ouvrier, plus précisément la sécurité au travail qui est un élément essentiel vise à supprimer ou à limiter certains effets visibles sur l'être humain (sécurité physique et sur l'environnement afin de les motiver pour exécuter un travail qui répond aussi aux attentes soit de la clientèle ou celles des responsables.²

Maslow observe que l'individu hiérarchise ses besoins et cherche à les satisfaire selon un ordre de priorité croissante : (1) besoins physiologiques, (2) besoins de sécurité, (3) besoins d'amour (de rapports sociaux, d'affection, d'appartenance à un groupe), (4) besoins d'estime (de reconnaissance), (5) besoins de réalisation de soi ou d'actualisation de soi (de progresser, de se développer, de s'épanouir). Ce qui nous intéresse dans cette théorie porte sur notre recherche et la sécurité des travailleurs et son impact sur la motivation.

Jean Pierre LIMOUSIN (2010) a souligné : la santé et la sécurité au travail sont une des préoccupations constantes des chefs d'entreprises. Les résultats en ce domaine en portent témoignage et ils permettent des avancées nouvelles. Aujourd'hui, la jurisprudence met l'accent sur une obligation de sécurité au travail au cœur des démarches de responsabilité

² OAT. Rapport de la commission mondiale sur la dimension sociale de la mondialisation. Première édition, 2004, p15.

sociétal de l'entreprise. la santé et la sécurité au travail sont au carrefour d'exigences multiples à prendre en compte :

- Les exigences humaines : évolution des risques, formation des personnels ;
 - Les exigences organisationnelles : responsabilité, délégation de pouvoir ;
 - Les exigences économiques : productivité, taux de cotisation, pertes d'exploitation ;
 - Les exigences techniques : respect de règles et de normes, conception des lieux de travail et ergonomie ;
- La santé et la sécurité au travail sont l'affaire de tous. si la démarche doit être impulsée par le dirigeant, gérée au plus haut niveau, l'implication des travailleurs et leurs représentants est tout aussi indispensable. Leur contribution est nécessaire tant pour l'élaboration des mesures que pour leur mise en œuvre effective.»³

Et dans ce cas notre travail est construit autour d'un objectif de recherche visant à proposer des interrogations et des questions ainsi, de structurer un programme de recherche sur la nature des conditions du travail en particulier la sécurité au travail comme facteur et source de satisfaction et de motivation des ouvriers ou sein de l'entreprise GENERAL EMBALLAGE ,et aussi la politique de cette dernière qui met à la disposition pour gérer les risques et accident du travail ainsi que d'expliquer et analyser l'influence de ces facteurs sur la motivation des salariés et leurs degré de satisfaction pour la réalisation des tâches.

Pour cela notre travail a pour objectif de répondre à la principale question suivante :

La sécurité au travail a-t-elle un impact sur la motivation des salariés dans la SPA GENERALE EMBALLAGE ?

Sous question :

- 1) la politique de sécurité mise en place contribue-t-elle à l'amélioration des conditions du travail ?
- 2) la formation en sécurité augmente-elle la motivation des salariés ?

³ Jean pierre limousin et son groupe ; guide PME/PMI, santé et sécurité au travail, édition, 2010.

4 -Les hypothèses :

Hypothèse 1- la politique de sécurité mise en place par la SPA G.E contribue à l'amélioration des conditions du travail.

Hypothèse 2- la formation en sécurité a G.E augmente la motivation des salariés

5- Définition des concepts clés :

La sécurité au travail : Selon Jean-Pierre JULY la sécurité c'est « la protection des travailleurs contre les accidents du travail et les maladies professionnelles »⁴

Il s'agit de concilier les exigences de rentabilité à court terme, avec les exigences de la sécurité des biens et des personnes visant à réduire les risques sur le plan environnemental, social, économique généré par l'activité.

-Motivation au travail :

Selon Lévy-Loboyer; définit la motivation au travail comme étant « un processus qui a la volonté d'effectuer une tâche ou d'atteindre un but, donc un triple choix faire un effort, soutenir cette effort jusqu'à ce que l'objectif soit atteint y consacré l'énergie nécessaire »⁵

Selon Campbell et Pritchard; la motivation au travail correspond « déterminent du choix de produire des efforts sur un certain travail, du choix persister à déployer une certaines quantités d'efforts au cours d'une période. C'est-a dire a traits a un ensemble de rapport, de variable indépendantes et dépendantes qui explique la direction, l'ampleur, et la persistance du comportement individuelle, en tenant constant les effets de l'aptitude, de la compétence et de la compréhension du travail et le contrainte opérant dans l'environnement »⁶.

6- Méthode et techniques utilisées

Notre méthodologie est basée sur la méthode et les techniques qu'on doit suivre afin d'aboutir à des résultats pertinents, et pour découvrir la réalité du rôle de la cellule d'hygiène et sécurité à Général Emballage, nous avons opté sur la méthode quantitative descriptive afin de décrire le phénomène de la sécurité et son impact sur la motivation des salariés. Pour

³-Jean-Pierre JULY, *Evaluer les risques professionnels*, Edition Afnor, Paris, 2003, p11

⁵PATRICE Roussel, *rémunération, motivation et satisfaction au travail*, édition economica, paris1991

⁶ PATRICE Roussel, op.cit, p73.

arriver aux objectifs de notre études nous avons opté pour l'approche quantitative et ce dans le but d'approfondir nos connaissances sur notre thème et recueillir les informations nécessaires pour notre étude afin de vérifier nos hypothèses formulées au départ.

- Les techniques utilisées

« Les techniques de recherche représentent l'ensemble des procédés et instruments d'investigation, utilisés méthodologiquement afin de recueillir des données nécessaires à la vérification des hypothèses »⁷

A / La pré-enquête

Pour pouvoir effectuer notre travail de recherche, on a précédé d'abord par une pré enquête, dont le but de découvrir et de préciser notre problématique et les hypothèses, ainsi que pour choisir la méthode et les techniques les plus adéquates à notre thème de recherche, dans le but de :

- Délimiter le champ de notre étude.
- Découvrir notre terrain de recherche.
- Préciser notre échantillon de recherche.
- Tester notre questionnaire.

B/ le questionnaire :

Le questionnaire a pour but de donner à l'enquêté une extension plus grande de vérifier statistiquement jusqu'à quel point sont généralisables les informations et les hypothèses préalablement constituées. Le questionnaire est « Le questionnaire a pour fonction principale de donner à l'enquête une extension plus grande et de vérifier statistiquement et jusqu'à quel point sont généralisables les informations et hypothèses préalablement constituées »⁸

B-1/ le plan de questionnaire :

Notre questionnaire comporte 26 questions, qui se présentent par des questions ouvertes et des questions fermées :

- Questions fermées sont: celles où le choix et la liberté d'expression de l'enquêté sont réduites au minimum.

⁷ ANGERS. Maurice, *Initiation pratique à la méthodologie des sciences humaines*, éd Casbah, Alger, 1997.

⁸ Jean – Claude COMBESSIE, *La méthode en sociologie*, 3èmeEd, édition la découverte, paris, p33

- Questions ouvertes sont: laissent l'enquêté libre d'organiser sa réponse comme il l'entend, tant aux points de vues du contenu que de la forme.
- Questions aux choix multiples : on offre aux sujets différentes réponses entre les quelles le sujet peut choisir librement, et qui permettent un certain nombre d'avantages à l'enquêté, elles permettent de plus grands choix de réponses.

Elles se rapportent aux quatre axes :

- Le premier axe : concerne les données personnelles des salariés comme l'âge, sexe, statut..... Etc. (questions 1 à 6).
- Le deuxième axe : concerne la formation en sécurité. (Questions de 7 à 14)
- Le troisième axe : concerne les conditions du travail à GENERAL EMBALLAGE. (Questions de 15 à 21)
- le quatrième axe : concerne la motivation. (Questions de 22 a 26).

La population de l'enquête et l'échantillonnage:

Notre échantillon étudié est constitué de 60 salariés, qui sont prélevés de la population mère qui représente 512 salariés est comprenant les différentes catégories socioprofessionnelles entre les agents de maîtrise et les agents d'exécution, qui occupant les différentes postes de travail pour lesquels on a distribués des questionnaires (on a distribué 60 et on a récupéré 50)

Le déroulement de l'enquête :

On a effectué notre recherche empirique au sein de la SPA GENERAL EMBALLAGE sur une période de 30 jours de 06/02/2016 jusqu'au 07/03/2016, et l'enquête s'est déroulée dans des bonnes conditions, une compréhension et une disponibilité ont été apportées par l'ensemble des responsables et les salariés.

7- Les difficultés rencontrées :

Comme tous les chercheurs débutants, on a rencontré des difficultés qui entravent la réalisation de notre recherche sont :

- Le niveau d'instruction faible de certains enquêtés ce qui a causé une difficulté de comprendre leurs réponses.
- Le manque de d'expérience sur le terrain.
- la difficulté de récupérer notre questionnaire à cause du système de travail (3×8).

Chapitre 2

Sécurité et accident du travail

1- L'histoire de la sécurité

L'histoire de la sécurité se confond avec celle de l'humanité. Les premiers coups reçus par les êtres humains les ont vraisemblablement amenés à réfléchir sur les causes de ces agressions, pour tenter de les éviter par la suite. L'approche naturelle et pragmatique, traduite dans le langage courant par des expressions telles que c'est le métier qui rentre, ou c'est le prix à payer pour apprendre, demeure une source de progrès pour un individu mais ne peut de la même manière s'appliquer aux entreprises et organisations à dimension collective et professionnelle. Cette approche naturaliste est aussi vraisemblablement culturelle.⁹

Au fil des temps et des rassemblements des hommes, l'instinct de survie individuel et le principe du chacun pour soi a cessé de prévaloir et des règles se sont peu établies en fonction des métiers (paysan, forgeron, tailleur de pierre, etc.) Ces savoir-faire ont connu dès le moyen Age une codification établie dans les corporations. Personne ne peut se demander combien des sont morts pendant les travaux. En effet, le prix de vie humaine et l'organisation du travail « entrepreneurs » La situation ne s'était guère améliorée au XIXe siècle lorsqu'apparurent les premiers mouvements de défense de la condition ouvrière, qui tentaient d'exiger une plus grande sécurité dans les usines. Dans l'entreprise d'alors, l'ouvrier venait avec ses propres outils et en cas d'accident, il n'avait que peu de recours, voire aucun. Les grands mouvements sociaux permirent alors une avancée en termes de sécurité et d'hygiène, qui devait aboutir à des règlements et une législation dont le code du travail est issu.¹⁰

2-définition de la sécurité au travail :

La sécurité est l'ensemble des méthodes ayant pour objet de supprimer, ou du moins minimiser, les conséquences des défaillances ou des incidents, dont un dispositif ou une installation peuvent être l'objet, conséquences qui ont un effet destructif sur le personnel, le matériel ou l'environnement ou de l'un ou de l'autre.

⁹ Jean-Pierre Mouton et Jack Chaboud : *La sécurité en entreprise*, édition paris, 2003, P 13.

¹⁰ Ibid

H. Fayol a défini, à très bon escient, une «fonction sécurité » dans l'entreprise. Cette fonction est du ressort de la direction (avec la participation des services et le comité de sécurité), qui doit instaurer « l'esprit de sécurité ». Si l'aspect humain de la sécurité est primordial, il ne faut pas perdre de vue que les accidents du travail peuvent représenter pour l'économie nationale une très lourde charge. Or, l'accident n'est fatal, il est presque toujours évitable. La recherche de la sécurité du personnel exerce une influence favorable sur son comportement dans le travail : si l'ouvrier se sent protégé, il est plus libre de son action, son rendement est meilleur, il se fatigue moins.

La fonction sécurité dans l'entreprise veille également à l'intégrité des installations, des stocks, des produits. Les mesures à prendre doivent être placées sous la responsabilité des personnes nettement distinguées dans l'organigramme fonctionnel.

Elles concernent :

- Le gardiennage, dont l'efficience est une simple question d'ordre ;
- Les vérifications des épreuves du matériel dangereux dont on peut confier la mission au service de maintenance.
- La défense contre le feu.

La fonction sécurité s'attache à la prévention des accidents et des maladies professionnelles par l'aménagement des lieux du travail, et les mesures de protection individuelle et collective.

La propagande destinée à entretenir l'esprit de sécurité est efficace lorsqu'elle est bien comprise à tous les échelons. La sécurité des biens s'attache surtout à prévenir et combattre le risque d'incendie.

L'ensemble des mesures de sécurité s'associe à l'action du service social de l'entreprise qui apporte un complément d'aide matérielle et morale au personnel associé dans l'œuvre commune ¹¹

En 2005, 712 000 accidents du travail entraînant un arrêt et 536 accidents mortels sont survenus en France. Le budget de la branche Accident du Travail de la Sécurité Sociale représente 10 milliards d'euros.

¹¹ www.umc.edu.dz/vf/images/cours/O-S-T/chapitre10.pdf,30:H21 à 2016/03/19 consulté le c

Ces chiffres illustrent l'importance du problème et justifient celle de la réglementation. Il semble que l'intensification du travail résultant de la RTT ait contribué à l'augmentation du nombre d'accident.

L'hygiène et la sécurité des travailleurs dans l'entreprise doivent répondre aux conditions prévues par une réglementation abondante et complexe. Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), obligatoire dans tout établissement de 50 salariés, a des attributions large :

- Il est obligatoirement consulté avant l'introduction de nouvelles méthodes d'organisation du travail, avant toute transformation importante des postes, toute modification des cadences et normes, tout aménagement important intéressant l'ambiance et la sécurité du travail.
- Il a le droit de mener des enquêtes sur les accidents du travail avec un large pouvoir d'investigation et des inspections de prévention et de surveillance.
- Il peut susciter toute initiative portant sur la sécurité ou destinée à renforcer et à former le personnel.

Le CHSCT apparaît comme un élément important de la politique de prévention dans l'entreprise¹²

3 -Les principes de la démarche sécurité :

On a beaucoup parlé jusque-là des dysfonctionnements, mais les entreprises fonctionnent tout de même. Les patrons rêvent d'être irréprochables dans les opérations et la plupart des employés aspirent à bien faire. Toutefois, ce n'est pas aussi facile que cela, car quelle que soit l'action que l'on envisage, individuelle ou collective, il faut toujours réunir certaines conditions pour y parvenir.

Ces conditions peuvent être rassemblées dans quatre rubriques :

- L'organisation/les règles/ les moyens

C'est ce qui donne le pouvoir de faire les choses, c'est la capacité :

¹² PERETTI Jean-Marie, gestion des ressources humaines, 15emeédition, Vuibert, paris, 2008, p 180

- de mise en œuvre de l'ensemble des moyens nécessaires (transport, articles de sport d'hiver.... etc.).

- d'analyse de la situation (site, conditions économiques et climatiques, etc.).

- d'application des règles (pratique du sport, connaissances des règles de cette pratique, etc.).

- L'information et la formation

C'est ce qui donne le savoir-faire. C'est le moyen par excellence de développement de chacun pour qu'il contribue positivement au programme sécurité. Un programme individuel de formation est défini annuellement pour la formation au métier, pour combler les points faibles identifiés et pour assurer le développement de chacun suivant son potentiel. Ce programme intègre l'objectif sécurité au même titre que les objectifs productivités et qualité de l'entreprise.

- La pratique

C'est évident, tout le monde essaie de faire ce qu'il a à faire. Mais, trop souvent, la manière n'y est pas et le résultat est obtenu en prenant des raccourcis et quelque fois trop souvent on échoue. Le vouloir, c'est vouloir faire comme il faut, comme on l'a dit : faire bien... et pas plus !

- Le contrôle/la mesure/l'analyse

C'est une condition beaucoup moins évidente. On l'oublie souvent, mais elle, elle ne vous oublie jamais. Elle vous pousse à continuer ou à abandonner : c'est ce qui génère la motivation. Si l'on a négligé une des rubriques précédentes, on va très vite mesurer l'écart entre ce que l'on souhaitait faire et ce que l'on a fait. Si l'écart est grand, il témoigne d'un échec et il provoque une démotivation, c'est-à-dire une bonne raison pour ne plus faire. On va rapidement avoir la bonne raison pour abandonner la pratique. Si l'on a intégré les rubriques et que l'on a réussi, on est motivé pour continuer et progresser ; on veut aller plus loin. Cette motivation résulte donc de la mesure que l'on prend de la nécessité de la pratique.

Quel que soit le sujet traité (comptabilité, production, sécurité), on doit impérativement respecter les quatre rubriques précitées si l'on veut éviter les échecs¹³.

4- Définition d'accidents de travail :

Est considéré comme accident du travail, quelle qu'en soit la cause, l'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail, déterminant des lésions externes et/ou internes de l'organisme, à toute personne salariée ou travaillant à quelque titre ou en quelque lieu que ce soit, pour son employeur habituel. Tout accident ayant entraîné une lésion corporelle imputable à une cause soudaine extérieure et survenue dans le cadre de la relation de travail.

A ce qui concerne la manière de travailler, il convient de :

- Réfléchir avant d'agir.
- Préparer tout le matériel nécessaire avant d'effectuer la tâche.
- Agir en concertation (Travail en équipe).
- Surveiller l'environnement.
- Se prévenir du danger.
- Penser à un itinéraire ou une zone de repli ou d'évacuation.
- Garder le contact entre les membres de l'équipe, avec les responsables.

Respecter les procédures opérationnelles.

- Réaliser la mission.
- Rendre compte.

L'enquête sur un accident de travail comporte les étapes ci-après :

- Déclarer l'accident à une personne désignée au sein de l'organisation.
- Administrer le traitement médical et les premiers soins requis aux blessés, et empêcher que des blessures ou des dommages additionnels ne soient subi.

¹³ MOUTON Jean-Pierre et CHABOUD Jack, *la sécurité en entreprise*, 1ere édition, DUNOD, Paris, 2003, pp 49,50, 51.

- Faire enquête sur l'accident.
- Déterminer les causes de l'accident.
- Transmettre les conclusions de l'enquête.
- Élaborer un plan en vue d'apporter les corrections nécessaires.
- Assurer la mise en application des mesures de correction recommandées.
- Évaluer l'efficacité des mesures de correction apportées.
- Effectuer des changements favorisant une amélioration continue de la situation.¹⁴

L'enquête doit débuter aussitôt que possible après l'accident ou le quasi-accident afin de maximiser les chances d'observer les conditions qui existaient au moment de l'accident, d'empêcher le déplacement ou l'élimination des éléments de preuve et d'identifier les témoins. Les composants de la trousse dont les membres de l'équipe chargée de l'enquête auront besoin, c'est-à-dire crayons, papier, appareil photo, pellicule le cas échéant, flash, ruban à mesurer, etc., doivent être immédiatement accessibles afin d'éviter toute perte de temps.

L'accident du travail proprement dit est défini par la loi 83-13 du 02 /07/1983 (art 6, 7, 8, et 10).

L'accident du travail se caractérise par le caractère professionnel qui se détermine d'après les critères suivants :

- ▶ Relation de cause à effet
- ▶ Le lien de subordination
- ▶ Matérialité de l'accident.¹⁵

¹⁴ MARGOSSIAN nichan, *guide pratique des risques professionnels*, édition dunod, paris, 2003, p1

¹⁵ Ibid., p2

5- Les types d'accidents de travail :

"Est considéré comme accident du travail, quelle qu'en soit la cause, l'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail à toute personne salariée ou travaillant, à quelque titre ou en quelque lieu que ce soit, pour un ou plusieurs employeurs ou chefs d'entreprise"¹⁶.

5-1 Les accidents de travail sans arrêt :

Ils sont généralement légers (blessures légères) et peuvent être soignés sur place, à l'infirmerie de l'entreprise de préférence et qui ne nécessitent que quelques heures de repos ou de soins. Ces accidents ne sont pas à déclarer obligatoirement, mais doivent être consignés sur des registres spéciaux. Il s'agit de petites blessures (coupure, chocs et traumatisme...)

5-2 Les accidents avec arrêt :

De quelques jours à plusieurs mois. Il s'agit d'incapacité temporaire, indemnisées en fonction de la durée de l'arrêt de travail jusque à reprise totale ou partielle de travail. Se sont des accidents plus graves, nécessitent des soins médicaux ou hospitaliers prolongés et intensifs ainsi qu'un repos de plusieurs jours au mois.

5-3 Les accidents de travail avec incapacité permanente :

Correspondant à des lésions définitives et des séquelles susceptibles de réduire la capacité de travail. En fonction de la gravité des dommages corporels, il existe plusieurs taux d'incapacité permanente, se traduisant par des indemnités suivant un barème défini par des textes réglementaires. (Un doigt couper, une jambe déformer...)¹⁷

L'incapacité permanente est définie en France, comme la perte définitive, partielle ou totale de la capacité à travailler, à la suite d'une maladie professionnelle ou d'un accident du travail.

En cas d'incapacité permanente est prévu le versement d'une rente et/ou d'une indemnité en capital, en fonction du taux d'incapacité permanente.

¹⁶ MARTORY Bernard et CROZET Daniel, *Gestion Des Ressources Humaines « Pilotage Social et Performance »*, 7^{ème} Edition, Dunod, Paris, 2008, P 212.

¹⁷ www.mc.be/que-faire-en-cas-de/...accident/accident/types_accidents.jsp.vu le 05 avril 2016

5-4 Les accidents de travail mortels :

Avec décès immédiate ou différé, suite à des complications issues d'accident. Dans ce cas se sont les ayants droit qui reçoivent les rentes viagères, suivant des règles précises définies par des textes réglementaires.¹⁸

Les accidents mortels d'origine professionnelle peuvent survenir dans des conditions très variées : sur le lieu de travail, en mission sur la route en cas d'activité professionnelle nécessitant des déplacements... Selon la sécurité routière, sont considérés comme accidents de circulation : "les accidents corporels impliquant au moins un véhicule et survenant sur une voie ouverte à la circulation publique". Certains accidents mortels sont donc à la fois des accidents d'origine professionnelle et des accidents de circulation.¹⁹

L'enregistrement des accidents de travail quelque soit sa nature est obligatoire par le responsables d'hygiène et de sécurité.

6- Les principes généraux de la prévention:

L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

La mise en œuvre des principes généraux de prévention peut s'appuyer sur les axes de travail suivants :

- Éviter les risques,
- évaluer les risques qui ne peuvent être évités,
- combattre les risques à la source,
- adapter le travail à l'homme (afin notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé),
- tenir compte de l'état d'évolution de la technique,
- remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou moins dangereux,

¹⁸ MARGOSSIAN (N), op.cit, pp 3, 4.

¹⁹ www.inrets.fr/fileadmin/ur/umrestte/AccMortel-InVS.pdf le 05 avril 2016, à 16 :00h.

- planifier la prévention (en intégrant la technique, l'organisation, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants),
- prendre les mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle,
- donner les instructions appropriées aux travailleurs (pour leur sécurité et celles des autres).

La logique derrière ces neuf principes de prévention est, qu'au delà de la nécessaire conformité au droit, il faut constamment veiller à ce que le travail soit adapté à l'homme et modifier l'organisation en conséquence.²⁰

²⁰ LIMOUSIN Jean-Pierre, op.cit, p 9.

Chapitre 3

La motivation au travail

Chapitre 3 : la motivation au travail

La motivation des salariés est désormais un facteur essentiel de la réussite des entreprises. Afin de mieux connaître toutes les facettes de la motivation il semble indispensable de tenté de définir sous différentes approches et de tenter de mieux comprendre les différentes théories avancées jusqu' à nos jour sur ce sujet.

1-Définition :

Selon VALERAND et THIL, la motivation est défini comme : « le construit hypothétique utiliser afin de décrire les forces interne et externe produisant le déclenchement, la production et l'intensité et la persistance d'un comportement »²¹.

Selon le grand dictionnaire de la psychologie, la motivation est un processus physiologiques responsable de déclenchement de l'entretien et de la cessation d'un comportement ainsi de la valeur appétitive ou aversive conférée aux éléments du milieu sur lesquels s'exèrèse le comportement.

On peut retenir donc, que la motivation correspond à force qui entraînent des comportements orientés vers un objectif, ces forces permettrai de maintenir ces comportements jusqu'à ce que l'objectif soit atteint, en ce sens, elle procure l'énergie nécessaire à une personne pour agir dans son milieu.

2- Les stratégies motivationnelles

Harlow et ses collaborations (1950) ont mené toute une série de recherches sur la tendance à la manipulation chez le singe rhésus, ces différentes études ont montré que les singes résolvait seuls des puzzles mécaniques sans aucune récompense. Dans l'une de ses études, ils montrent, toujours sans aucune autre récompense que la pratique de l'activité provoque jour après jour une diminution du nombre d'erreurs. Cet apprentissage n'étant guidé par aucune forme de récompense, le comportement du singe semble donc

²¹ DOLAN.S.L, *psychologie du travail et comportement organisationnel*, 2eme éd, édition Gaeton, norin, Paris, p74.82.

sous le coup d'une motivation interne qui est désignée sous le nom de motivation intrinsèque.²²

A. La motivation intrinsèque :

Un ensemble des théories développées dans les années 70 précise le déclenchement de la motivation est suscité par le satisfaire des besoins psychologiques.

De ce principe de base, la théorie tente d'identifier quelles sont les forces pour le motivée. Deux courants permettent de définir la motivation : intrinsèque la théorie de l'évaluation cognitive est due travaux de ci et Ryan (1970), leur hypothèse fondamentale est que la motivation intrinsèque serait suscitée par des besoins que l'individu développe, c'est à-dire de se sentir compétent et autodétermine.²³

Chaque individu cherche à satisfaire des besoins de compétences, c'est-à-dire, à développer ses capacités avec son environnement de travail et de relation. Ce besoin agit de façon conjointe avec celui de l'autodétermination.

L'autodétermination est le second besoin que l'individu essaie da satisfaire en développant le locus de causalité interne qu'il perçoit. Il s'agit pour l'individu de développer sa perception d'être à la l'origine de son comportement. Tend que l'individu perçoit un locus de causalité interne, il perçoit alors son contexte de travail comme supportant son autonomie.

B- La motivation extrinsèque :

La motivation intrinsèque dépend de facteurs externes à l'apprenant, telles que des récompenses. La motivation extrinsèque prend sa source dans les désirs de l'apprenant.

Si la motivation est une affaire personnelle, il appartient également au chef d'entreprise de la susciter et de l'entretenir chez ses travailleurs.

Cependant, de l'intéressement aux avantages en nature une bonne rémunération et tout ce qui en découle c'est-à-dire le salaire, les primes sur intéressement, les avantages en nature, la participation salarié, les actions et les plans d'épargnes entreprise. Il y à également le cadre de vie et les conditions de travail et toute la structure organisationnelle

²² Fabien Fenouillet, *la motivation*, DUNOD, Paris, 2003, P77.

²³ [Http://www.uf-apec.be/filles/analyse/2010/09/motivation-strategies](http://www.uf-apec.be/filles/analyse/2010/09/motivation-strategies), PDF Consulté le 06/04/2016

de l'entreprise. Autrefois réservées aux hauts potentiels, les stratégies de motivation concernant désormais tous les niveaux hiérarchiques de l'entreprise, mais les cadres restent encore une cible privilégiée.

Les RH cherchent à cumuler les expériences professionnelles, à se former et à bénéficier d'une rémunération à la hauteur de leur contribution. Autant d'éléments qui motivent et leur donnent envie de s'engager au sein de l'entreprise. Dans le cas contraire, ils finissent par partir. Chez les ouvriers, les départs répétés sont également un signe de démotivation qui se révèle souvent contagieuse et coûteuse car elle est source d'une perte d'efficacité chez le collaborateur.

3- Les théories de la motivation :

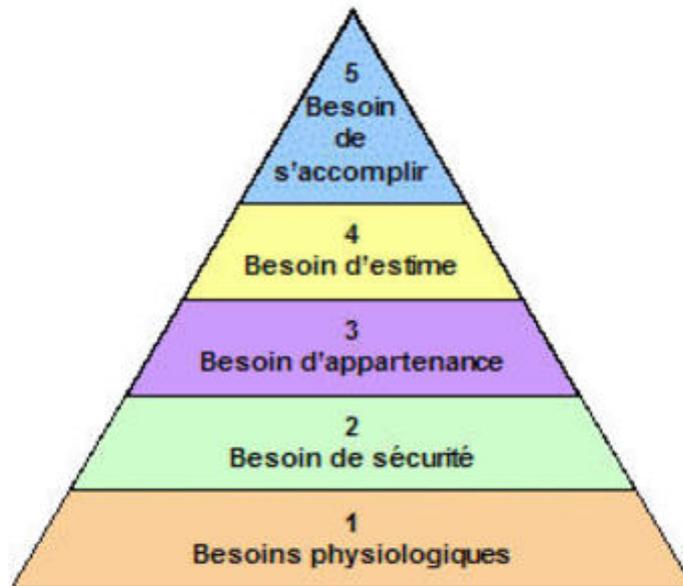
3-1- La théorie de contenu :

Les théories de contenu portent sur les facteurs qui incitent à l'action. Elles présentent les divers besoins ressentis par les individus ainsi que les conditions qui motivent ces derniers à satisfaire ces besoins. Par ces théories on tente donc d'expliquer les déterminants internes de la motivation en insistant principalement sur l'intensité de la motivation.

3-2- La théorie d'Abraham Maslow :

La théorie d'Abraham Maslow est la plus connue, cet auteur reconnaît l'existence de cinq catégories de besoins organisés selon une structure hiérarchique. Ce dernier, dû à Maslow est sûrement le plus connu en France. En effet, Maslow ne s'est intéressé à la motivation au travail qu'à la fin de sa carrière, et ce sont en réalité, des psychologues du travail qui ont appliqué ses propositions théoriques aux problèmes de la motivation dans les organisations. Le propos de Maslow était de montrer que la trame de toute vie humaine est constituée par la quête incessante de nouvelle satisfaction concernant ceux de nos besoins non exaucés. En 1954, il a publié un ouvrage de référence sur la question de la motivation au travail « motivation and personnalité ».

La théorie d'A. Maslow a connue un véritable retentissement en milieu industriel. Ses recherches, en particulier sa fameuse pyramide des besoins humains sont universellement connues. Maslow distingue cinq catégories de besoins hiérarchisés ²⁴:



Pyramide des besoins

Figure N°1 : pyramide des besoins d'Abraham MASLOW (source : site internet)

A- Les besoins psychologiques:

Sont des besoins qui visent à assurer la survie, se nourrir, se désaltérer et aussi se vêtir et de se loger.

B- Les besoins de sécurité :

Etre protégé contre toute menace ou danger .aujourd'hui, les besoins de sécurité sont principalement liés aux thèmes suivant :

- La sécurité de l'emploi.
- Sécurité des revenus et des ressources.
- La sécurité physique, violence, délinquance, agressions.

²⁴ PLANE Jean –Michel, Théorie des organisations, Dunod, Paris, 2003, P38.

- La sécurité morale et psychologique.
- La sécurité et la stabilité familiale.
- La santé.

C- Les besoins d'appartenance et d'affectation:

Appartenir à des groupes, avoir des amis, être en position de recevoir l'affectation des autres, être accepté, écouter par les autres.

D - Les besoins d'estime :

Être apprécié et respecté par les autres, et besoins de se réaliser de « devenir de plus en plus ce qu'on est, de devenir tout ce qu'on est capable d'être », selon l'expression de Maslow lui-même²⁵.

E- Les besoins d'auto-accomplissement :

Le besoin de se réaliser peut se concrétiser différemment selon les individus pour les uns, pour d'autres en tant que père ou mère de famille.

Les théories de McGregor (1906-1964) :

McGregor propose son modèle très connu fondé sur les deux théories x, y destinées à influencer le type de leadership à adopter en fonction du groupe concerné.

A. La théorie x :

- L'homme éprouve une aversion naturelle pour le travail.
- La direction doit contraindre, contrôler, menacer.
- L'homme préfère être dirigé et cherche à côté les responsabilités.
- Le style de direction doit être autoritaire et centralisé, puisque la motivation essentielle reste le salaire.

²⁵ Claude Levy-Leboyer, *la motivation dans l'entreprise*, 2eme édition, Paris, 2003, P38

Cette théorie reprend les principes de la théorie classique. S'elle a connu certain succès, c'est qu'elle correspondait à des comportements réels mais en fait, elle ignore tous les besoins des hommes.

B. La théorie y :

- Le travail peut être source de satisfaction.
- Faire instituer une direction par objectifs.
- Pour obtenir la participation du salarié, il faut satisfaire les besoins de type trois, quatre et cinq identifiés par Maslow.
- Les hommes sont tous capables de créativité.
- Les potentialités humaines ne sont pas assez utilisées.

La mise en œuvre de la théorie y est de nature à modifier de fond en comble l'organisation et divers actes essentiels de management.²⁶

La Théorie bi factorielle de HERZBERG :

L'idée de HERZBERG est que « les circonstances qui conduisent à la satisfaction et à la motivation au travail ne sont pas de même nature que celles qui conduisent à l'insatisfaction »²⁷.

Pour cela HERZBERG a élaboré une théorie dite des deux facteurs, qui existe chez l'être humain, deux catégories de besoins qui correspondent à deux niveaux de motivation dans le travail.

HERZBERG distingue deux sortes des besoins qui sont :

A. Les besoins d'hygiène :

Dès qu'ils sont pourvus réduisent l'insatisfaction et que ne sont plus motivants, ils sont liés aux conditions matérielles et sociales d'exécution du travail, comme la rémunération, les conditions du travail et les relations interpersonnelles...etc.

²⁶ LUC BOYER et NOEL EQUILBEY, *organisation, théorie et application*, édition d'organisation, Paris, 1999-2003, p, 79.

²⁷ PLANE.S.L et les autres, *théorie des organisations*, 2eme édition, dunod, Paris, 2003, p, 41

B. Les besoins de motivation :

Ce sont les besoins les plus particulières à l'homme aussi, source de motivation, selon HERZBERG le besoin de réalisation est le seul facteur de motivation, comme la reconnaissance, la responsabilité, et la promotion...etc.

Donc HERZBERG propose : pour motiver les salariés ont doit leur donner un travail qui leur permet de réaliser et d'avoir une certaine autonomie, des responsabilités...etc.²⁸

4- Les facteurs de satisfaction au travail

Ils sont appréhendés comme de réels facteurs de motivation de l'homme au travail. Ce sont des facteurs intrinsèques au travail qui sont exclusivement motivants pour Herzberg : la réalisation de soi, la connaissance, l'intérêt au travail, son contenu, les responsabilités, les possibilités de promotion et de développement.

5- Les facteurs d'insatisfaction au travail

Ils sont envisagés comme des facteurs d'hygiène ou de mécontentement. Ils correspondent à des facteurs extrinsèques au travail : la politique de personnel, la politique de l'entreprise et son système de gestion, le système de supervision, les relations interpersonnelles entre salariés, les conditions de travail et le salaire.²⁹

Suivent la théorie de Herzberg, les deux sentiments satisfaction et insatisfaction ne sont pas opposés. Cela signifie que la motivation ne peut pas venir de l'élimination des facteurs d'insatisfaction. De même, si les facteurs de satisfaction dans le travail sont absents, les salariés ne feront pas preuve d'insatisfaction ou de mécontentement mais ne seront pas motivés. L'impact essentiel de ces travaux de recherche sur la motivation va se faire dans les organisations à travers le mouvement pour l'amélioration de la qualité de vie au travail.

²⁸ DALON.S.L et les autres, *psychologie du travail et comportement organisationnel*, 2eme édition, GaétonNorin, p, 84

²⁹ Ibid, P42

CHAPITRE 4

Identification et historique de l'entreprise G.E

1-Introduction

Général Emballage est une entreprise algérienne spécialisée dans la fabrication et la transformation de cartons ondulés.

Ses trois usines de production d'Akbou, Oran et Sétif cumulaient en 2011, une capacité de production de 130 000 tonnes équivalente à 80% de la consommation algérienne.

L'entreprise a été créée en 2000, par RAMDANE BATOUCHE qui assure aujourd'hui la présidence du conseil d'administration de la société par actions (SPA).

2-Historique de l'entreprise Général Emballage

2-1/Création de l'entreprise

Suite à la nouvelle politique économique adoptée par l'Algérie et qui encourage les investissements dans l'industrie, plusieurs entreprises privées sont nées, Général Emballage est l'une d'elles. Les travaux de construction de bâtiment ont débuté en aout de la même année et son réalisé par des entreprises algériennes.

En 2002, les équipements de fabrication importés d'Espagne furent installés, la société a commencé à fabriquer ses premiers produits en juin de la même année c'est-à-dire 2002.

Le capital de l'entreprise a été porté à 70 millions dinars algériens en 2005, puis à 150 millions dinars en 2006 et en suite 1 023 200 000 DA en 2007.

L'assemblée générale des actionnaires de la société tenue en date du 03 juin 2009 a décidé de modifier la société en société par actions (SPA) et à augmenter le capital par l'intégration de deux nouveaux associés (MAGHREB PRIVATE EQUITY FUND il « Cyrus »LP et MAGHREB PRIVATE EQUITY II « mauritus » PPC) pour le porter à 1823200000 DA, comme elle a décidé d'autoriser Monsieur Ramdane BATOUCHE à céder trois parts sociales lui appartenant à mes dames Samia, Ouardia et Lynda BATOUCHE.

2-2 / Identification de l'entreprise et sa forme juridique

Le siège social de la société est situé à la zone industrielle d'Akbou 06001(W) Bejaia, ALGÉRIE.

Concernant sa forme juridique, l'entreprise Général Emballage est une Société par actions dont le capital social deux (02) milliards de dinars algériens par conversion du compte courant associé suite à la résolution N° 2 de l'assemblée générale extraordinaire tenue le 30 juin 2009.

3/ situation géographique

Voici la carte géographique de la wilaya de Bejaia, la flèche indique l'endroit exact où se situe l'entreprise Général Emballage (GE).



Figure N°2 : Situation géographique de l'entreprise Général Emballage (GE)

Général Emballage Algérie est implantée au niveau de la Zone industrielle de « TAHARACHT » :

- A 02 KM d'une grande agglomération (AKBOU).
- À quelques dizaines de mètres de la voie ferrée.
- À 60 KM de Bejaia, chef-lieu de la région et pôle économique important en Algérie dotée d'un port à fort trafic et un aéroport international reliant diverses destinations (Paris, Marseille, Lyon, St Étienne et Charleroi...etc.)
- A 170 KM à l'est de la capitale ALGER.

Cette situation est rendue plus avantageuse par la présence de plusieurs acteurs économiques importants tels que : All Plast, Soummam, Ifri, Danone Djurdjura etc.

-4/ Les effectifs de l'entreprise Général Emballage

Tableau N°1 : Évolution des Effectifs durant 2002 au 2016.

Année	Effectif
Année 2002	83
Année 2003	165
Année 2004	176
Année 2005	185
Année 2006	318
Année 2007	439
Année 2008	479
Année 2009	585
Année 2010	630
Année 2011	699
Année 2012	828
Année 2013	960
Année2014	921
Année2015	874
Année2016	828

Source : Général Emballage (GE).

5-Gamme de produits fabriqués:

La mission de Général Emballage est de satisfaire sa clientèle de plus en plus exigeante en matière de produits d'emballage.

Les différents produits fabriqués par GE

- Les plaques de carton ondulé.
- Les caisses à fond automatique.
- Les caisses télescopiques.
- Les barquettes à découpe spéciale.

6- Les structures de l'entreprise Général Emballage(GE)

Comme on peut le constater dans l'organigramme ci-dessus, l'entreprise Général Emballage (GE) est composée de la direction générale, d'une assistante de direction, de 11 autres départements, qui sont : Commercial, Production, Contrôle qualité, Maintenance, Finance et Comptabilité, Approvisionnement, Planification et Ordonnancement, Informatique, Moyens Généraux, Ressources humaines.

A / Direction

Stratégie et politique, objectifs et planification, revue de direction, organisation, responsabilité et autorité, communication interne, écoute client.

B / Commercial

Le service commercial prend en charge les commandes des clients et répond à leurs besoins. Après avoir négocié et étudié les qualités à produire, les prix à appliquer, les délais de livraison et le mode de paiement et après confirmation de la commande par le client, le service commercial établit une fiche de transmission pour le service programmation qui donne l'ordre de fabrication au service production.

C/ Production

La production est considérée comme le service le plus important dans l'entreprise, à ce niveau, le carton ondulé est fabriqué à partir de différentes matières premières (test liner, fluting « partie d'ondulation » et kraft liner) en appliquant une colle sous une température bien déterminée afin de coller les feuilles entre elles et ainsi des plaques de cartons ondulés qui seront transformées sur la ligne transformation, en divers types d'emballage.

Dans le processus de production, l'objectif principal est de minimiser les déchets, rentabiliser les équipements et améliorer les performances. La SPA « GE » est équipée d'une ligne onduleuse de dernière génération conforme aux normes européennes, dont la capacité de production est de 51 450 tonnes/an et une vitesse de 350 mètres linéaire /minute, sur une largeur de 2,5 mètres.

D/ Contrôle qualité

La SPA GE a adopté une stratégie d'amélioration de la qualité de son produit en installant un laboratoire de contrôle de qualité qui est l'un des premiers laboratoires à l'échelle nationale de par son appareillage sophistiqué permettant de contrôler la qualité des produits consommables et des produits finis conformément au cahier de charges établi par l'entreprise .

E/ Maintenance

Ce service joue un rôle très important dans l'entreprise en veillant de manière permanente au bon fonctionnement des équipements et en procédant immédiatement en cas de panne, comme il est chargé de la prévision des pièces de rechange et surtout du planning préventif d'entretien des installations.

F/ Finance et comptabilité

La fonction finance et comptabilité se charge de l'enregistrement et du traitement des informations relatives aux mouvements financiers de l'entreprise, cette fonction est structurée en deux services :

- Comptabilité Général.
- Contrôle de gestion.

G/ Approvisionnement

Le service d'approvisionnement assure à l'entreprise les besoins en matières premières, en pièces de rechange et en équipements, il est divisé en trois services :

- La gestion des stocks.
- Le magasin.
- Les achats

H/ Informatique.

I/ Planification et ordonnancement

Son rôle est de planifier la production et suivre les réalisations.

Le rôle de service informatique consiste à :

- Maintenir les logiciels.
- Assistance et formation du personnel utilisant le matériel informatique.
- Développer des logiciels pour les besoins de l'entreprise.

J/ Moyen généraux

Ce service s'occupe du suivi de toutes les consommations (téléphonique, électricité, gaz...etc.), de l'assainissement et de l'entretien de l'usine, etc. Comme on peut le constater dans l'organisation ci-dessus, l'entreprise GE est composée de la direction générale, d'une assistante de direction, de 11 autres départements qui sont : Commercial, Production, Contrôle qualité, Maintenance, Finance et Comptabilité, Approvisionnement, Planification et Ordonnancement, informatique, moyens généraux, Ressources humaines.

Stratégie et politique, objectifs et planification, revue de direction, organisation, responsabilité et autorité, Communication interne, Écoute client.

Le service commercial prend en charge les commandes des clients et répond à leurs besoins. Après avoir négocié et étudié les quantités à produire, les prix à appliquer, les délais de livraison et le mode de paiement et après confirmation de la commande par le client, le service commercial établit une fiche de transmission pour le service programmation qui donne l'ordre de fabrication au service production.

La production est considérée comme le service le plus important dans l'entreprise, à ce niveau, le carton ondulé est fabriqué à partir de différentes matières première (test liner, fluting « partie d'ondulation » et kraft liner) en appliquant une colle sous une température bien déterminée afin de coller les feuilles entre elles et ainsi des plaques de cartons ondulés qui seront transformées sur la ligne transformation, en divers types d'emballage.

Dans le processus de production, l'objectif principal est de minimiser les déchets, rentabiliser les équipements et améliorer les performances. La SPA « GE » est équipée d'une ligne onduleuse de dernière génération conforme aux normes européennes, dont la capacité de production est de 51 450 tonnes/an et une vitesse de 350 mètre linéaire/minute, sur une laize de 2,45 mètres.

La SPA « GE » à adopté une stratégie d'amélioration de la qualité de son produit en installant un laboratoire de contrôle de qualité qui est l'un des premiers laboratoires à l'échelle nationale de par son appareillage sophistiqué permettant de contrôler la qualité des produits consommables et des produits finis conformément au cahier de établit par l'entreprise.

Ce service joue un rôle très important dans l'entreprise en veillant de manière permanente au bon fonctionnement des équipements et en procédant à leur réparation immédiate en cas de panne, comme il est chargé de la prévision des pièces de rechange et surtout du planning préventif d'entretien des installations.

La fonction finance et comptabilité se charge de l'enregistrement et du traitement des informations relatives aux mouvements financiers de l'entreprise, cette fonction est structurée en deux services :

- Comptabilité générale.
- Contrôle de gestion.

Le service d'approvisionnement assure à l'entreprise les besoins en premières, en pièces de rechange et en équipements, il est divisé en trois services :

- Les achats.
- La gestion des stocks.
- Le magasin.

Son rôle est de planifier la production et suivre les réalisations

Le rôle du service informatique consiste à :

- Développer des logiciels pour les besoins de l'entreprise.
- Maintenir les logiciels.
- Assistance et formation du personnel utilisant le matériel informatique.

Ce service s'occupe du suivi de toutes les consommations (téléphone, électricité, gaz ...etc.), de l'assainissement et de l'entretien de l'usine...etc.

Les ressources humaines : la gestion des ressources humaines représente une activité transversale dans l'entreprise GE, assurant un ensemble de tâches permettant d'aider les différents services interne en matière de gestion des ressources humaines. Elle met en œuvre des moyens pour garantir en permanence à l'entreprise une adéquation entre ses ressources et ses besoins en personnel, sur le plan quantitatif comme sur le plan qualitatif.

Les principaux processus de gestion des ressources humaines de GE sont : le recrutement, la formation, l'évaluation, la rémunération, la gestion des carrières, la promotion, la motivation et la communication.

7- Les objectifs de l'entreprise Général Emballage

Les moyens utilisés permettent de faire face à la demande actuelle, afin d'augmenter ses parts de marché, répondre dans les délais à la demande de plus en plus croissante et Augmenter ses capacités de production. Pour cela la SPA a entrepris des négociations de stockage des matières premières et des produits finis.

Général Emballage a pour l'objectif principal de :

- Diversifier les produits.
- Optimiser la capacité de production.
- Développer sur le plan commercial.
- Acquérir de nouveaux équipements.
- Améliorer les compétences et les performances

Partie 2

Analyse et interprétation des données

1-Analyse et interprétation des données collectées

Ce dernier chapitre est consacré pour l'analyse et l'interprétation des données collectées au sein de l'organisme d'accueil, et qui sert à la synthèse et la compréhension des résultats sociologique et statistique, en commençant par l'analyse des données personnelles, puis l'analyse des données de la première hypothèse, au second partie l'analyse des données de la deuxième hypothèse qui ont comme suite : la formation en sécurité, conditions du travail, la motivation en travail.

Axe N° 1- données personnelles sur la population enquêtée

Tableau N°02 : distribution des membres de notre échantillon selon le sexe :

Sexe	Fréquences	Pourcentage
Homme	40	80%
Femme	10	20%
Totale	50	100%

On constate d'après les données la prédominance du sexe masculin parmi nos enquêtés avec un taux de 80%, le sexe féminin était représenté par un taux de 20%.

On conclut que le travail industriel n'attire pas beaucoup les femmes car cette catégorie se trouve beaucoup plus dans l'administration alors que la majorité des hommes se trouve sur le terrain.

Tableau N°03 : Répartition de la population selon l'âge :

Age	Fréquences	Pourcentages
De 20 à 30 ans	20	40%
De 31 à 40 ans	21	42%
De 41 à 50 ans	5	10%
Plus de 51 ans	4	8%
TOTAL	50	100%

Nous avons classé nos enquêtés en quatre tranches d'âge, d'après les données indiquées dans le tableau ci-dessus on constate que la catégorie majoritaire est celle se situant entre 31 à 40 ans avec un pourcentage de 42%.

Cette dernière est suivie de la catégorie d'âge entre 20 et 30 ans avec un pourcentage de 40% La troisième catégorie est celle se situant entre 41 et 50 ans avec un pourcentage de 10 %Et enfin, la catégorie d'enquêtés qui dépassent les 51 ans avec un pourcentage 8 %.

Nous remarquons que la majorité des salariés de notre échantillon ont un âge qui varie entre 31 et 40 ans, dont on conclut que l'entreprise G E emploie beaucoup plus la catégorie des jeunes est cela s'explique par le dynamisme, la responsabilité et le sens de motivation émanant de cette catégorie.

Tableau N04 : répartition de la population selon la situation matrimoniale :

situation matrimoniale	Fréquences	Taux
Marie	20	40%
Célibataire	30	60%
Total	50	100%

Selon tableau ci-dessus, On constate que la majorité des enquêtés sont célibataire, avec un pourcentage de 60%.les marries étaient représentés par un taux de 40%.

On constate que l'entreprise GE préfère la catégorie célibataire parce qu'elle est bien motivée par rapport aux autres catégories.

Tableau N°05 : répartition de la population selon le niveau d'instruction.

Niveau d'instruction	Fréquences	Pourcentages
Primaire	0	0%
Moyen	7	14%
Secondaire	17	34%
Universitaire	16	32%
Formation spécialisé	10	20%
Total	50	100%

À partir des données du tableau ci-dessus, on remarque que le niveau d'études secondaires est prédominant avec un pourcentage de 34%, on a 32% de nos enquêtés ont un niveau universitaire et 20% d'entre eux ont un niveau formation spécialisé, suivi par un pourcentage de 14% des enquêtés. Si le niveau d'instruction dépend des postes occupés, le recrutement s'effectue en termes de compétences selon le niveau exigé et les responsabilités des postes. Ceci s'explique, par le fait que le salarié doit s'adapter au poste demandé et que l'entreprise exige un niveau d'instruction élevée en raison d'utilisation de toutes les technologies adopté par l'entreprise.

Tableau N°06 : répartition de la population selon l'ancienneté dans l'entreprise GENERAL EMBALLAGE :

L'ancienneté dans l'entreprise GE	Fréquences	Pourcentages
Moins de 5 ans	12	24%
De 5 à 10 ans	26	52%
De 10 ans et plus	12	24%
Total	50	100%

D'après le tableau ci-dessous, on n'a constaté que 26 salariés parmi les 50 ont une expérience professionnelle entre 5ans et 10ans avec un pourcentage de 52% sur l'ensemble de la population d'enquête, contre 24% pour les deux autres catégories.

En fonction de ces données récolté dont notre échantillon que la population d'étude se caractérisé par une expérience et une responsabilité appréciable, exigée par la nature des tâches à accomplir.

Tableau N°07 : répartition de la population selon leur position

Professionnelle actuelle :

Position professionnelle actuel	Fréquences	Pourcentages
Agent de maîtrise	20	40%
Agent d'exécution	30	60%
Total	50	100%

Selon ce tableau on constate que la majorité de nos enquêtés sont des agents d'exécution représenter avec un pourcentage de 60% suivi de la catégorie des agents de maîtrise avec un taux de 40%.

Axe N°2 : la formation en sécurité

Tableau N°8: rapport entre l'avis de la population et l'adoption des formations de sécurité au sein de leur entreprise.

Jug csp	Oui		non		Total	
	f	%	f	%	f	%
Agent d'exécution	27	90%	3	10%	30	100%
Agent de maîtrise	20	100%	0	0%	20	100%
Total	47	94%	3	6%	50	100%

Nous remarquons dans ce tableau que 94% des enquêtés ont répondu que la spa GENERAL EMBALLAGE adopte des formations de sécurité au profit de leurs salariés, et que seulement 6% qui déclarent le contraire.

Les résultats obtenus dans le tableau et démontrent que le taux des réponses des salariés qui ont dit que l'entreprise subit des formations de sécurité est élevé, donc en générale la majorité des salariés adoptent des formations pour le bien-être et juste quelques salariés qui n'ont pas subi de formation sur la sécurité et cela varie en fonction de la tâche occupée.

Tableau N°9 : rapport entre l’avis de la population et la mesure de la durée de la formation :

csp \ Jug	Lors de Recrutement		Sur le tas		Formation Continue		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Agent d'exécution	21	70%	4	13,33%	5	16,66%	30	100%
Agent de maîtrise	10	50%	3	15%	7	35%	20	100%
Total	31	62%	7	14%	12	24%	50	100%

Selon le tableau ces dessus, on a constatant que les résultats collecté a la population d’étude **62%** des salariés ont adoptant des formations lors de recrutement contre **14%** qui ont fait des formations sur le tas.

70% des agents de d'exécution répondent que leurs formations sont lors de recrutement contre **13,33%** disent que leurs formations sont sur le tas.

Pour les agents de maîtrises **50%** ont répondu que leurs formations est lors du recrutement contre **15%** que leurs formations sont sur le tas.

Donc, l’interprétation de ce tableau nous n’illustrons que les formations de sécurité que la SPA GENERAL EMBALLAGE adopte, ce fait durant le recrutement en matière de poste occupée par les salariés et pour les nouveaux exécutants. Ainsi que l’organisme fusant des formations continue voire aux changements qui se produit sur les exigences des postes pour assuré la sécurité de ses salaries.

Tableau N°10 : l'avis de la population sur le type de formation de sécurité au sein de l'entreprise.

Csp \ Jug	Théorique		Pratique		Les deux		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	100%
Agent d'exécution	16	53,33%	3	10%	11	36,66%	30	100%
Agent de maîtrise	8	40%	6	30%	6	30%	20	100%
Total	24	48%	9	18%	17	34%	50	100%

D'après le tableau ci-dessous, on a constaté que **48%** des salariés répondent que leurs formations sont théoriques, par contre **18%** disent que le type des formations est pratique.

Pour les agents d'exécution, **53,33%** disent que leurs formations est théorique contre **10%** qui disent que leurs formations est pratique.

40% des agents de maîtrises disent que leurs formations est théorique contre **30%** qui disent que leurs formations est pratique, et pratique et théorique au même temps.

Donc, selon les résultats récolté dans ce tableau nous illustrent que les formations de sécurité chez l'SPA GENERAL EMBALLAGE sont des formations théorique et théorique et pratique au même temps, et c'est aux risques qu'on trouve dans un poste qui se dépend le type de formation qu'il faut suivre.

Tableau N°11 : rapport entre l'avis de la population et la qualité de formation de sécurité.

Jug Csp	Très suffisante		Suffisante		Moins suffisante		Pas suffisante		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	100%
Agent d'exécution	3	10%	21	70%	2	6,66%	4	13,33%	30	100%
Agent de maitrise	1	5%	15	75%	3	15%	1	5%	20	100%
Total	4	8%	36	72%	5	10%	5	10%	50	100%

Selon le tableau ci-dessous, on a constaté que la plupart des salariés ont répondu que la qualité de formation est suffisante avec un pourcentage de **72%** contre **8%** qui disent qu'elles sont très suffisantes.

Dans la catégorie des agents de d'exécution **70%** ont répondu que la formation est suffisante contre **6,66%** des salariés disent qu'elles sont moins suffisantes.

Et pour les agents de maîtrises **75%** disent que leurs formations sont suffisantes contre **5%** ont dit que leurs formations sont très suffisantes.

En général dans l'interprétation de ses résultats nous illustrons que la majorité des salariés déclarent qu'ils sont satisfaits pour leur formation, la petite minorité des salariés qui n'est pas satisfaite des résultats de la formation de sécurité, est due selon nos enquêtés à la non application et la négligence de ces formations de sécurité par l'administration.

Tableau N°12 : rapport entre l'avis de la population et le but des formations de sécurité.

Jug Csp	L'image de l'entreprise		La santé et la protection		Pour la performance		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	100%
Agent d'exécution	1	3,33%	22	73,33%	7	23,33%	30	100%
Agent de maitrise	0	0%	15	75%	5	25%	20	100%
Total	1	2%	37	74%	12	24%	50	100%

Selon les résultats ci-dessus, on constate que la plus part de la population d'étude en taux de **74%** répondent que le but de la formation sécurité est pour la protection et santé des salariés, contre seulement **2%** qui ont déclarés que les formations en but pour l'image de l'entreprise.

Et on a **24%** des salaries qui ont déclaré que le but de ses formations est pour une meilleur performance.

D'après ses résultats, nous illustrent que la majorité des salaries c'est-à-dire **74%** constate que le but de ses formations est pour leurs sécurités et leurs protection et prévention contre tous les risques au travail, se qui explique que les salariés savent que leurs entreprise les considèrent et les fait rentrés dans sa politique générale, se qui engendre la satisfaction et la motivation de ses salaries.

Tableau N°13 : rapport entre l'avis de la population et l'importance des formations de sécurité.

Jug Csp	Facilite la tache		Travailler en sécurité		Motivé pour un meilleur rendement		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Agent d'exécution	4	13,33%	25	83,33%	1	3,33%	30	100%
Agent de maitrise	2	10%	18	90%	0	0%	20	100%
Total	6	12%	43	86%	1	2%	50	100%

Selon le tableau ci-dessous, on n'a constaté que **86%** des agents ont répondu que l'importance des formations est pour travailler en sécurité contre **2%** pour motiver et un meilleur rendement.

Pour les agents de production **83,33%** disent que l'importance de ses formations est pour travailler en sécurité, par contre **3,33%** disent que l'importance est pour motiver et pour avoir un meilleur rendement.

90% des agents de maitrises disent que l'importance est pour travailler en sécurité, par contre **10%** voient que son importance est pour faciliter les tâches, et aucun dit que l'importance est pour motiver et avoir un meilleur rendement.

D'après ses résultats, on constate que la SPA GENERAL EMBALLAGE a des ambitions d'amélioration de climat de travail pour les salariés et ce qui engendre à leurs motivations et satisfaction.

Tableau N°14 : rapport entre l'avis de la population et le changement après leurs formations

Jug Csp	oui		non		total	
	f	%	f	%	f	%
Agent d'exécution	26	86,66%	4	13,33%	30	100%
Agent de maitrise	20	100%	0	0%	20	100%
Total	46	92%	4	8%	50	100%

Selon le tableau ci-dessous, on n'a constaté que **92%** des salariés disent qu'ils ont vu un changement après leurs formations contre **8%** qui disent le contraire.

Pour les agents d'exécution **86,66%** disent qu'il ya un changement par contre **13,33%** ont dit qu'il n'ya pas de changement.

Tous les agents de maitrise ont dit que il ya eu un changement après leurs formation.

D'après ses résultats, on constate que la formation en sécurité a un impact et a rôle dans la sensibilisation et la prévention contre les risques.

Axe N°2 : les conditions du travail

Tableau N°15: rapport entre l'avis des salariés sur l'adéquation des équipements

Csp \ Jug	oui		non		Total	
	f	%	f	%	f	%
Agent d'exécution	22	73,33%	8	26,66%	30	100%
Agent de maîtrise	18	90%	2	10%	20	100%
Total	40	80%	10	20%	50	100%

Selon le tableau ci-dessous qui a collecté la population d'étude **80%** des salariés confirme que leurs équipements sont bien adéquates, contre **20%** qui ne sont pas adéquates.

73,33% des agents d'exécution disent que leurs équipements sont bien adéquates à leur travail contre **26,66%** qui ne sont pas satisfaits de leurs équipements.

Pour les agents de maîtrise **90%** sont satisfaits sur l'adéquation de leurs équipements contre **10%** qui disent le contraire.

D'après ses résultats collectés, on constate que la SPA GENERAL EMBALLAGE porte une importance pour la contribution de bons équipements pour ces salariés qui favorisent une meilleure protection et qui permettent de donner un plus pour l'entreprise.

Tableau N°16: rapport entre l'avis des salariés et les éléments démotivants lors de l'exécution des tâches

Elements démotivants Csp	la fatigue		le stress		l'insécurité		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Agent d'exécution	18	60%	11	36,66%	1	3,33%	30	100%
Agent de maitrise	16	80%	4	20%	0	0%	20	100%
Total	34	68%	15	30%	1	2%	50	100%

Selon le tableau ci-dessous, on n'a constaté que **68%** des agents voit que la fatigue est l'élément le plus démotivant et **2%** qui dit que l'insécurité est l'élément qui démotive dans l'exécution des tâches.

Pour les agents d'exécution **60%** voit que la fatigue est l'élément démotivant dans l'exécution des tâches contre **3,33%** des agents qui dit que c'est l'insécurité qui est démotivant.

80% des agents de maitrises disent que c'est la fatigue qui démotive dans le travail et **20%** disent que c'est le stress et aucun pour l'insécurité.

D'après ces résultats on constate que le facteur le plus démotivant pour la plus part des salariés de la SPA GENERAL EMBALLAGE est la fatigue et juste un petit nombre des salariés qui se sent qu'ils travaillent dans l'insécurité. Se qui veut dire que cette entreprise protège ses salariés contre les risques professionnel qui peuvent rencontrer.

Tableau N°17: rapport entre l'avis des salariés et le surbaissement des risques dans le travail

Jug Csp	oui		non		Total	
	f	%	f	%	f	%
Agent d'exécution	27	90%	3	10%	30	100%
Agent de maîtrise	11	55%	9	45%	20	100%
Total	38	76%	12	24%	50	100%

Selon le tableau ci-dessous, on n'a constaté que **76%** des salariés subissent des risques pendant l'exécution de leurs tâches contre **24%** qui travaillent sans être entourés de risques.

Pour les agents d'exécution **90%** disent qu'ils subissent des risques dans l'exécution des tâches par contre que **10%** qui disent qu'il n'y a pas de risque dans leur travail.

55% des agents de maîtrise subissent des risques dans leur travail contre **45%** qui disent le contraire.

D'après ses résultats on constate que la plus part des tâches que les salariés exécutent dans la SPA GENERAL EMBALLAGE ont des risques à subir et c'est au comité d'hygiène et sécurité à réduire ses risques et établir un programme de prévention qui va être efficace à la prévention de ses risques.

Tableau N°18 : la corrélation entre mesure des accidents professionnels et leurs prises en charge.

accident prise en charge	oui		non		Total	
	f	%	f	%	f	%
Oui	16	88,88%	32	100%	48	100%
Non	2	11,11%	0	0%	2	100%
Total	18	36%	32	100%	50	100%

D'après le tableau ci-dessus on a constaté que **16** salariés parmi les **18** qui ont un accident du travail ont été prise en charge avec un pourcentage de **88,88%** par contre seulement **2** salariés qu'ils n'ont pas été prise en charge avec un pourcentage de **11,11%** et d'après ses deux victimes la raison dans la quel ils n'ont pas été prise en charge c'est que leurs accident n'été pas vraiment grave au point qu'il est nécessaire d'avoir des secours.

D'après ses résultats récoltés on constate que la SPA GENERAL EMBALLAGE prend soin de ses salariés dans les cas des accidents du travail soi avec la fermière de l'entreprise ou le ramener a l'hôpital quand il est nécessaire et sa pour prévenir ses salariés et les faire sentir que leurs entreprise prend soin d'eux pour qu'ils soient plus motivé et être fidele a elle.

Tableau n°19 : la répartition de la Population d'étude selon le type des conditions du travail

Jug Csp	Bonne		Moyenne		Mauvaise		total	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Agent d'exécution	14	46,66%	15	50%	1	3,33%	30	100%
Agent de maitrise	12	60%	8	40%	0	0%	20	100%
Total	26	52%	23	46%	1	2%	50	100%

On voit d'après ce tableau que **52%** des salariés ont des conditions de travail qui sont bonnes, et **46%** qui sont moyenne, par contre que **2%** qui ont des mauvaises conditions de travail dans la SPA GENERAL EMBALLAGE.

D'après l'enquête qu'on a mené sur ce sujet, il ya eu ses résultats grâce aux responsables qui ont défini un certains nombre de types de modification permettant d'améliorer les conditions du travail et la satisfaction des salariés au travail, comme la rotation des postes ou des tâches et l'alternance.

On général ; d'après ses repenses on peut dire que la SPA GENERAL EMBALLAGE s'intéresse à la santé et le bien être de ses salariés en installons un système de management et sécurité spécialisé dans l'objectif d'améliorer le système de sécurité pour réduire les risques et les accidents du travail et de protéger les salariés et cela pour contribuer a la satisfaction et la motivation.

Tableau N°20 : le point de vue de la population sur le système de sécurité.

Jug Csp	Bon		Moyen		Mauvais		total	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Agent d'exécution	15	50%	13	43,33%	2	6,66%	30	100%
Agent de maitrise	12	60%	8	40%	0	0%	20	100%
Total	27	54%	21	42%	2	4%	50	100%

D'après le tableau ci-dessus on a constaté que **54%** des agents ont répondu que le système de sécurité adopté par l'entreprise est bon contre seulement **4%** qui ont répondu qu'il est mauvais.

Pour les agents d'exécution, **50%** disent que le système est bon, et **43,33%** dit qu'il est moyen par contre **6,66%** ont dit qu'il est mauvais.

60% des agents de maitrises ont répondu que le système est bon, et **42%** ont dit qu'il est moyen, par contre aucun d'eux a jugé qu'il est mauvais.

D'après ses résultats on constate que la politique que la SPA a met en place a réussi se qui a engendré la satisfaction des salaries sur l'efficacité de cette politique qui a limité et diminué les risques d'accident de travail et les maladies professionnelles.

Axe N°3 : la motivation et la satisfaction au travail

Tableau N°21 : répartition de la population selon la nature des relations avec les collègues.

Jug Csp	Bonne		Assez bonne		Mauvaise		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Agent d'exécution	19	63,33%	9	30%	2	6,66%	30	100%
Agent de maîtrise	10	50%	10	50%	0	0%	20	100%
Total	29	58%	19	38%	2	4%	50	100%

D'après le tableau ci-dessus **58%** des salariés déclare que les relations avec leurs collègues est bonne contre **4%** qui ont des mauvaises relations avec les autres collègues.

Les agents d'exécution **63,33%** déclare que les relations avec les collègues est bonne contre **6,66%** qui sont en mauvaises relations avec les autres collègues.

La moitié des agents de maîtrises ont déclaré que leurs relation est bonne avec les autres et l'autre moitié déclare qu'elle est assez bonne et aucun cas de mauvaises relations.

En général, la majorité de la population enquêtée ont des bonnes relations entre eux ce qui permet de travailler sans avoir des problèmes ou des conflits entre ses salariés c'est ce qui permet d'éviter les accidents et avoir le bon fonctionnement de l'entreprise.

Tableau N°22 : répartition de la population selon l'offre des récompenses

Jug csp	Oui		non		Total	
	F	%	f	%	f	%
Agent d'exécution	26	86,66%	4	13,33%	30	100%
Agent de maitrise	20	100%	0	0%	20	100%
Total	46	92%	4	8%	50	100%

Se tableau nous montre que la plupart des salariés de notre échantillon confirme que l'entreprise les offre des récompenses avec un pourcentage de **92%** contre **8%** qui infirme et dit le contraire.

86,66% des agents d'exécution leurs repenses été positive contre **13,33%** qui ont infirmé que l'entreprises les offre des récompenses.

Tous les agents de maitrise ont répondu par oui aux offres des récompenses par l'entreprise.

D'après ses résultats on constate que la SPA GENERAL EMBALLAGE fait tous son possible pour garder sa main d'œuvre en les motivant par tous les facteurs comme c'elle des récompenses ont les remerciens pour les efforts qu'ils font.

Tableau N°23 : répartition de la population selon le travail comme source de bonheur

Jug csp	Oui		non		total	
	F	%	f	%	f	%
Agent d'exécution	20	66,66%	10	33,33%	30	100%
Agent de maitrise	18	90%	2	10%	20	100%
total	38	76%	12	24%	50	100%

D'après le tableau ci-dessus on a constaté que la plus part des agents sens que leurs travail est une source de bonheur contre avec un pourcentage de **76%** et les autres **24%** sens pas la même chose.

Les agents d'exécutions, **66,66%** considère leurs travail est une source de bonheur contre **33,33%** qui ont pas le même avis.

Pour les agents de maitrises, la plus part sont heureux grâce a leurs travail contre seulement **10%** que leurs travail lui offre pas le bonheur.

D'après ses statistiques on peut dire que les salaries de la SPA GENERAL EMBALLGE ont trouvé dans cette entreprises tous les facteurs de motivation qu'ils attendent tend qu'ils sont heureux en travaillons dans cette entreprises se qui fera des avantages a cette dernière.

Tableau N°24 : rapport entre l'avis de la population et les facteurs de la motivation.

Jug csp	Salaire		sécurité		Relations avec les autres		total	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Agent d'exécution	11	36,66%	9	30%	10	33,33%	30	100%
Agent de maitrise	12	60%	5	25%	3	15%	20	100%
total	23	46%	14	28%	13	26%	50	100%

D'après le tableau ci-dessus on voit que **46%** des salariés préfèrent le salaire comme le facteur le plus motivant pour les salariés et **28%** qui dit que c'est la sécurité qui les ont plus motivé contre **26%** qui ont choisis les relations avec les collègues ou la hiérarchie comme le facteur qui les motive le plus.

Les agents d'exécutions, **36,66%** d'eux ont préféré le salaire contre **30%** qui ont choisis la sécurité

60% des agents de maîtrise ont répondu que le salaire qui motive le plus contre **15%** qui disent que c'est les relations avec les autres.

En fonction de ses résultats on peut dire que les salariés de cette entreprise se défèrent dans leurs avis sur les facteurs qui les motivent le plus malgré que le salaire est un peu plus dominant parmi les facteurs car tous le monde travail pour avoir un salaire mais il ya ses autre facteurs que certains salariés préfèrent et qui veut dire que la SPA GENERAL EMBALLAGE

a offert a ces salaries tous les besoin et les moyens comme un bon climat du travail et un système de sécurité qui convient pour qu'ils seront satisfait est être aise dans cette environnement.

Tableau N°25 : rapport entre l’avis de la population et les solutions à suggérer concernant la réduction des risques.

Après le traitement des repenses des enquêtés, la plus part des questions se tour entre 3 catégories qu’on a classé dans se tableau au-dessus.

jug csp	Nouvelles équipements		Plus de formation		Avoir des contrôleurs de sécurité		Autres		total	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Agent d'exécution	13	43,33%	7	23,33%	4	13,33%	6	20%	30	100%
Agent de maitrise	7	35%	7	35%	5	25%	1	5%	20	100%
total	20	40%	14	28%	9	18%	7	14%	50	100%

Selon le tableau ci-dessus, On constate d’après se tableau que la plus part des repenses se tour sur d’avoir des nouvelles équipements de sécurité et équipements de travail comme les nouvelles machines de production avec un pourcentage de **40%** et **28%** veulent avoir plus de formation en sécurité et **18%** qui réclame des contrôleurs de sécurité.

Les autres **14%** leurs repenses sont déférente.

d’après ses résultats en constate que les salaries de la SPA GENENRAL EMBALLAGE ont besoin des équipements de sécurité et un peu plus de formation en matière de sécurité et que l’entreprise doit voire et étudie ses propositions de ces salaries pour prévenir sur leurs santé et les motivé et les rendre plus satisfait se qui viendra de bénéfices pour elle.

Vérification des **hypothèses**

2-Vérification des hypothèses :

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

✓ La première hypothèse :

La première hypothèse qui est «**la politique de sécurité mise en place contribue à l'amélioration des conditions du travail** ». Au cours de notre enquête, nous avons constaté à travers le questionnaire que la politique mise en place par l'entreprise contribue à l'amélioration des conditions du travail.

Le tableau n°20 nous montre que la plupart des salariés sont satisfaits sur le système de sécurité qui est l'un des politiques mises en place par l'entreprise avec un pourcentage de 54 % ce qui veut dire que les conditions dans lesquelles les salariés travaillent sont bonnes et c'est ce que le tableau n°18 nous montre.

Le tableau n° 15 qui porte sur l'adéquation des équipements face aux risques a amélioré les conditions du travail pour les salariés.

D'après l'ensemble de ces constats nous confirment la première hypothèse qui est **la politique de sécurité mise en place contribue à l'amélioration des conditions du travail.**

✓ La deuxième hypothèse :

Il s'agit de voir si **la formation en sécurité augmente la motivation des salariés** qui est notre deuxième hypothèse.

Après notre analyse on a constaté que la formation en sécurité augmente la motivation des salariés. Cela est justifié par les résultats de notre analyse. En premier lieu on trouve dans le tableau N°11 qui porte sur les qualités des formations faites, 72% des enquêtés confirment que les formations sont suffisantes contre 10% seulement qui ne sont pas satisfaits d'elles.

Ensuite on a le tableau N°12 qui porte sur le but des formations de sécurité, 74% de l'échantillon soit confirment que le but est pour leur santé et la prévention des risques, et le tableau N°13 qui porte sur l'importance de ces formations ou on trouve 86% des salariés soit 43 agents qui confirment que ces formations leur ont permis de travailler en sécurité. Dans le tableau N°14 ; 92% des salariés soit 46 agents ont confirmé qu'il y a eu un changement après avoir fait des formations en sécurité ce qui a engendré la motivation et la satisfaction de ces salariés.

A travers ce constat englobant les résultats cités nous pouvons postuler la confirmation de la deuxième hypothèse concernant la formation en sécurité augmente la motivation des salariés.

Conclusion

La conclusion :

Après avoir terminé notre enquête sur terrain et collecter les données concernant l'objet de recherche et l'analyse des résultats obtenus, il s'est avéré que la majorité des salariés de la SPA GENERAL EMBALLAGE concèdent que la sécurité est un facteur important pour leur motivation. On a voulu traiter l'un des aspects important qui permettent à l'entreprise la réalisation de ses objectifs et aux employeurs l'attente et la satisfaction de leurs besoins qui est l'impact de la sécurité au travail sur la motivation des salariés.

On a remarqué durant la réalisation de se travail dans la SPA GENERAL EMBALLAGE que cette dernière donne beaucoup d'importance à l'état de sécurité contre tout risque et accident du travail de ses travailleurs dont le but est d'acquérir et de favoriser un meilleur état de sécurité au travail afin de promouvoir la motivation des salariés.

La réalisation de ce modeste mémoire nous a permis d'acquérir de nombreuses connaissances au su sujet de sécurité et la motivation des salariés, ce qui nous sera utile pour notre future carrière professionnelle dans ressources humaines.

La liste bibliographique

La liste bibliographique :

A- Les ouvrages :

- 1- Claude Levy-Leboyer, *la motivation dans l'entreprise*, 2eme édition, Paris, 2003.
- 2- Claude Louche, *Introduction à la psychologie de travail et des organisations*, 2007.
- 3- DOLAN.S.L, *psychologie du travail et comportement organisationnel*, 2eme éd, édition Gaétan, Norine, Paris.
- 4- Fabien Fenouillet, *la motivation*, DUNOD, Paris, 2003.
- 5- Jean – Claude COMBESSIE, *La méthode en sociologie*, 3èmeEd, édition la découverte, paris.
- 6- Jean-Pierre JULY, *Evaluer les risques professionnels*, Edition Afnor, Paris, 2003.
- 7- Jean pierre limousin et son groupe ; *guide PME/PMI, santé et sécurité au travail*, édition, 2010.
- 8- Jean-Pierre Mouton et Jack Chabaud : *La sécurité en entreprise*, édition paris, 2003.
- 9- LUC BOYER et NOEL EQUILBEY, *organisation, théorie et application*, édition d'organisation, Paris, 1999-2003.
- 10- MARGOSSIAN nichan, *guide pratique des risques professionnels*, édition dunod, paris, 2003.
- 11- MARTORY Bernard et CROZET Daniel, *Gestion Des Ressources Humaines « Pilotage Social et Performance »*, 7èmeEdition, Dunod, Paris, 2008.
- 12- Maurice ANGERS., *Initiation pratique à la méthodologie des sciences humaines*, éd Casbah, Alger, 1997.
- 13- MOUTON Jean-Pierre et CHABOUD Jack, *la sécurité en entreprise*, 1ereédition, DUNOD, Paris, 2003.
- 14- PATRICE Roussel, *rémunération, motivation et satisfaction au travail*, édition economica, paris1991.
- 15- PERETTI Jean-Marie, *gestion des ressources humaines*, 15emeédition, Vuibert, paris, 2008.
- 16- PLANE Jean –Michel, *Théorie des organisations*, Dunod, Paris, 2003.
- 17- PLANE.S.L et les autres, *théorie des organisations*, 2eme édition, dunod, Paris, 2003.

B- Les articles :

- 1- OAT. Rapport de la commission mondiale sur la dimension sociale de la mondialisation. Première édition, 2004.

C- Sites internet :

- 1- [Http/ :www.uf.apecbe/filles/analyse/2010/09 motivation stratégies, PDF.](http://www.uf.apecbe/filles/analyse/2010/09/motivation_strategies.pdf)
- 2- [www.inrets.fr/fileadmin/ur/umrestte/AccMortel-InVS.pdf.](http://www.inrets.fr/fileadmin/ur/umrestte/AccMortel-InVS.pdf)
- 3- [www.mc.be/que-faire-en-cas-de/...accident/accident/types_accidents.jsp.](http://www.mc.be/que-faire-en-cas-de/...accident/accident/types_accidents.jsp)
- 4- [www.umc.edu.dz/vf/images/cours/O-S-T/chapitre10.pdf.](http://www.umc.edu.dz/vf/images/cours/O-S-T/chapitre10.pdf)

D- Mémoire :

- 1- Guerière Louiza et Hamla Nassima, Le rôle de la cellule d'Hygiène et Sécurité dans la prévention des risques professionnels, mémoire de master, université de Bejaia, 2014 .

Annexe

Université Abderrahmane mira –Bejaia

Faculté des sciences humaines et sociales

Département de sociologie

Option : organisation du travail et gestion des ressources humaines

Thème : l'impact de la sécurité sur la motivation des salariés

Une étude de terrain auprès des exécutent de la spa GENERAL EMBALLAGE

Monsieur, madame

Nous sommes des étudiants de master 2 en sociologie, option : organisation et travail, dans le cadre de la préparation de notre mémoire de fin d'étude sur le thème : «**L'impacte de la sécurité sur la motivation des salariés** ».

L'ensemble des questions que nous vous donnons sous forme de questionnaire, est dans le but de recueillir des informations nécessaires qui servent à la recherche scientifique.

Nous serons très reconnaissant de bien vouloir répondre objectivement a ce questionnaire.

Nous vous assurerons que se travail s'inscrit dans le cadre scientifique.

Nous vous remercions à l'avance pour votre coopération.

Réalisé par : - AOUARTILANE ABED ELKADER

- BENAMARA MASSINISSA

Encadré par :

Mr. YUCEF KHOUDJA ADEL

Annexe n°1 : QUESTIONNAIRE

1-Sexe :

- Masculin

- Féminin

2-Age :

- De 20 à 30 ans

- De 31 à 40 ans

- De 41 à 50 ans

- +de 51 ans

3-Situation matrimoniale :

- Célibataire

- Marié (e)

-Divorcé (e)

-Veuf (Ve)

4-Niveau d'instruction :

-Primaire

-Moyen

-Secondaire

-Universitaire

-formation spécialisé

5-l'ancienneté dans l'entreprise Général Emballage :

-Moins de 5 ans

-De 5 ans à 10 ans

-De 10 ans et plus

6-Position professionnelle actuelle :

- Agent de maîtrise

-Agent d'exécution

7- Votre entreprise adopte-t-elle des formations de sécurité ?

-oui

-non

8-Avez-vous bénéficié d'une formation en sécurité ?

-oui

-non

-si oui, c'est quand ?

- Lors de recrutement

- Sur le tas

- Une formation continue

9- Quel est le type de cette formation? - Théorique - Pratique -Les deux

10- Cette formation a été assurée par qui ?

Centre de formation spécialisé un supérieur hiérarchique

11- Quel est votre avis de la qualité de ces formations ? -très suffisantes -suffisantes
-moins suffisantes -pas suffisantes

12- Quel est le but de ces formations ? -pour l'image de l'entreprise
-pour la santé et la protection des salariés
-pour une meilleure performance
-autres, précisez

13-Quelles est l'importance de ces formations ?

- vous facilitent la tache au travail
- vous permettent de travailler en sécurité
- vous motivent pour un meilleur rendement
- autre précisé

14-Pensez-vous qu'il y a un changement après votre formation ? -oui -non

15- L'entreprise **GENERAL EMBALAGE** apporte-t-elle à votre disposition des équipements de protections au milieu de travail ? -oui -non

16-Vos équipements sont-ils bien adéquats aux risques? - oui -non

17-Quelles sont les éléments démotivants rencontrés lors de l'exécution de vos taches ?
-la fatigue -le stress -l'insécurité
- Autres

18-Subissez-vous à des risques dans votre travail ? -oui -non

19-Avez-vous déjà été victime d'accident du travail ? -oui -non

20-Avez-vous été pris en charge ? -oui -non

Si oui, Par qui ?

21-Comment considérez-vous les conditions de travail ? -bonnes
-moyennes

-mauvaises

- 22-Quel est votre point de vue sur le système de sécurité dans votre travail ? -bonnes
-moyennes
-mauvaises
- 23-Votre relation avec vos collègues est-elle : -bonne -assez bonne -mauvaise
- 24-L'entreprise vous offre-t-elle des récompenses ? -oui -non
- 25-Sentez vous que votre travail est une source de bonheur ? -oui
-non
- 26-Selon vous, quels sont les facteurs qui vous motivent le plus ? -salaire
-sécurité
-relation avec les collègues et/ou la hiérarchie

27-Selon vous, quelles sont les solutions à suggérer concernant la réduction des risques professionnels au travail ?

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

Annexe n°2 : Les moyens de sécurité



A eau

A poudre

A pression permanente :

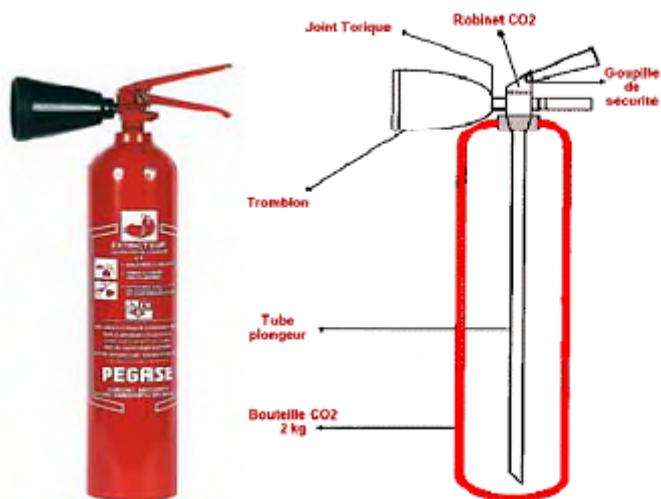


Table des matières

Introduction

Partie I : cadre méthodologique et théorique :

Chapitre 1 : Problématisation de l'objet.

Introduction :

7. Les raisons du choix du thème
8. Les objectifs de la recherche
9. Problématique
10. Les hypothèses :
11. Définition des concepts clés
12. Méthode et techniques utilisées
 - 6-1- La pré-enquête
 - 6-2- le questionnaire
 - 6-3- L'échantillon de l'enquête

7- Les difficultés rencontrées

Chapitre 2 : Sécurité et accident du travail

7. L'histoire de la sécurité
8. définition de la sécurité au travail
9. Les principes de la démarche sécurité
 - 3-1- L'organisation/les règles/ les moyens
 - 3-2- L'information et la formation
 - 3-3- La pratique
 - 3-4- Le contrôle/la mesure/l'analyse
10. Définition d'accidents de travail
11. Les types d'accidents de travail
 - 5-1- Les accidents de travail sans arrêt
 - 5-2- Les accidents avec arrêt
 - 5-3- Les accidents de travail avec incapacité permanente
 - 5-4- Les accidents de travail mortels

12. Les principes généraux de la prévention

Chapitre 3 : La motivation au travail

Introduction

- 6) Définition
- 7) Les stratégies motivationnelles
 - 2-1- La motivation intrinsèque
 - 2-2- La motivation extrinsèque
- 8) Les théories de la motivation
 - 3-1- La théorie de contenu
 - 3-2- La théorie d'Abraham Maslow
 - A- Les besoins psychologiques
 - B- B- Les besoins de sécurité
 - C- Les besoins d'appartenance et d'affection
 - D- Les besoins d'estime
 - E- Les besoins d'auto-accomplissement
 - 3-3- Les théories de McGregor
 - C- La théorie x
 - D- La théorie y
 - 3-4- La Théorie bi factorielle de HERZBERG
 - C- Les besoins d'hygiène
 - D- Les besoins de motivation
- 9) Les facteurs de satisfaction au travail
- 10) Les facteurs d'insatisfaction au travail

Chapitre 4 : Identification et historique de l'entreprise G.E

- 8) Introduction
- 9) Historique de l'entreprise Général Emballage
 - 2-1- Création de l'entreprise
 - 2-2- Identification de l'entreprise et sa forme juridique
- 10) situation géographique
- 11) Les effectifs de l'entreprise Général Emballage
- 12) Gamme de produits fabriqués
- 13) Les structures de l'entreprise Général Emballage(GE)

- A- Direction
 - B- Commercial
 - C- Production
 - D- Contrôle qualité
 - E- Maintenance
 - F- Finance et comptabilité
 - G- Approvisionnement
 - H- Informatique
 - I- Planification et ordonnancement
 - J- Moyen généraux
- 14) Les objectifs de l'entreprise Général Emballage

Partie II : cadre pratique

Introduction

- 3) Analyse et interprétation des données collectées
- 4) Vérification des hypothèses
- C- Vérification de la première hypothèse
- D- Vérification de la deuxième hypothèse

Conclusion

Liste bibliographique

Annexes