

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



**Mémoire fin de Cycle**

**EN VUE DE L'OBTENTION DU DIPLOME DE MASTER EN SOCIOLOGIE**

**Option : sociologie des organisations et de travail.**

**THÈME**

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

***Entreprise Sonatrach***

**Réalisé par :**

**DRIS HALIM**

**Makhlouf LYDIA**

**Encadré par :**

**Mr.AHOUARI ZAHIR**

***Année Universitaire 2018-2019***

## Remerciement

*En premier lieu, Nous tenons tout d'abord à remercier notre dieu tout puissant qui nous a procuré la foi, le courage et la volonté pour réaliser ce modeste projet.*

*Nous tenons à remercier aussi:*

*Notre encadreur, Mr. ahouari zahir de nous avoir fait l'honneur d'assurer l'encadrement de notre travail, et aussi d'avoir enrichir notre travail en apportant des conseils,*

*Et des critiques tout au long de cette période.*

*Nos profonds remerciements pour l'ensemble de personnel de  
l'entreprise de sonatrach.*

*Nous tenons à remercier tous les professeurs du département sciences humaines et sociales, ainsi que les membres du jury d'avoir accepté de faire partie de cette soutenance.*

*Enfin nous remercions plus fort tous ceux qui ont contribué de près ou de loin à la réalisation de ce modeste travail.*

## *Dédicace*

Je dédie ce travail à mes chères parents qui ont sacrifié leurs temps pour le tout au long de mes études, et qui m'ont soutenu et encouragé pendant tout mon parcours dans mes études, sans oublier mes frères, mes sœurs, mes proches et mes amis

Et à tous ceux qui ont contribué de loin ou de près à la réalisation de ce travail.

## *Dédicace*

*Je dédie ce travail à ma famille qui ma soutenue et qui a Sacrifié la plus part  
de leurs temps pour me voir réussir*

*A mes chers parents à qui je souhaite une bonne santé aussi A man  
chère sœur et mon cher frère*

*A mes grands-parents «paix à ton âme grand-mère »  
à mes proches et mes amis*

*A tous ceux qui me connaissent de près ou de loin*

*Mahklouf*

## Liste des abréviations

<b>L'OST</b>	L'organisation scientifique de travail
<b>DRGB</b>	Direction Régional de Bejaia
<b>TRC</b>	transport par canalisation
<b>RTO</b>	Région transport Ouest
<b>RTC</b>	Région transport Centre
<b>RTE</b>	Région transport Est

<b>HEH</b>	Haoud-El-Hamra
<b>RTI</b>	Région transport IN AMENAS
<b>EXL</b>	Département d'exploitation liquide
<b>EXG</b>	Département d'exploitation GAZ
<b>MNT</b>	Département maintenance
<b>PTO</b>	Département protection des ouvrages
<b>ATR</b>	Département approvisionnement et transport
<b>TNF</b>	Département de travaux neufs

<b>C .D.M</b>	Catégorie d'agents de maitrise
<b>m. d .p</b>	les moyens de protections
<b>m. inf</b>	les moyens d'informations
<b>c .d.S</b>	conditions de sécurité.

## La liste des tableaux :

<b>Tableau N°</b>	<b>titre</b>	<b>Page</b>
Tableau N°01	la répartition des enquêtés selon L'âge	45
Tableau N° 2	la répartition des enquêtés selon la nature de leur poste	46
Tableau N°03	la répartition des enquêtes selon l'ancienneté professionnelle	47
Tableau N°04	La répartition des enquêtés selon le niveau d'instruction	48
Tableau N°05	la relation entre les catégories d'agent de maîtrise et leurs confrontations aux risques	49
Tableau N° 6	la relation entre les âges des catégories d'agent de maîtrise et leurs témoignages vis-à-vis des accidents au travail.	50
Tableau N° 7	la relation entre les catégories d'agent de maîtrise et les moyens de protections contre les risques au travail.	51
Tableau N° 8	la relation entre les catégories d'agent de maîtrise et l'information sur les risques de travail	52



Tableau N° 9	la relation entre les catégories d'agent de maîtrise et les moyens d'informations sur les risques de travail.	53
Tableau N°10	la relation entre les âges des catégories d'agent de maîtrise et la réalité des conditions de sécurité	54
Tableau N°11	l'efficacité des niveaux d'instruction des salaires vis-à-vis de travail individuel ou collective.	55
Tableau N°12	la relation entre les catégories d'agent de maîtrise et les avantages sociaux professionnelles.	56
Tableau N°13	la relation entre le niveau d'instruction des catégories d'agent de maîtrise et leur satisfaction au travail.	57
Tableau N°14	la relation des catégories d'agent de maîtrise et l'amélioration des conditions de travail	58
Tableau N°15	la relation des catégories d'agent de maîtrise et la motivation au travail	59

# Sommaire

Remerciement

Dédicace

Liste des abréviations

Liste des tableaux

Introduction

## La partie théorique

### Chapitre I : cadre méthodologique de la recherche

1. Les raisons du choix du thème .....	3
2. L'objectif de la recherche.....	3
3. La problématique.....	4
4. Les hypothèses .....	7
5. Définition des concepts .....	8
6. La pré-enquête .....	11
7. L'échantillon d'étude.....	12
8. La méthode utilisée.....	12
9. LA Construction du questionnaire.....	12
10. LA technique utilisée:.....	13
13. Les obstacles rencontrés .....	13
12. les études antérieures .....	14

### Chapitre II : Les conditions de travail

1-Définition des conditions de travail .....	18
2-L'historique des conditions du travail .....	18
3-LES approches théoriques sur les conditions de travail .....	19
3-1 L'ECOLE CLASSIQUE .....	19
3-2 les nouvelles formes de l'organisation de travail .....	21

4- La nouvelle discipline : l'ergonomie .....	22
5 -quelque acteur de l'amélioration des conditions de travail .....	23
6- les quatre champs de conditions de travail .....	23
7 – les obstacles et l'amélioration des conditions de travail .....	24
8- LE CLIMAT SOCIAL .....	25

### **Chapitre III : La motivation**

1_ l'aperçu historique et la définition de la motivation .....	26
2- Les caractéristiques de la motivation .....	27
3- les théories des besoins et des motivations .....	28
3-1 La théorie des besoins (le modèle hiérarchique) d'Abraham Maslow .....	28
3-2 La théorie – bi factorielle d'Herzberg .....	30.
3-3 La théorie X et Y de mc Gregor (1960 – 1964), 2 déférents style de comportement .....	31.

### **La partie pratique**

#### **Chapitre IV: présentation de l'organisme d'accueil et l'interprétation des résultats**

<b>1 - Mission et évolution de la Région .....</b>	<b>34</b>
<b>A : organisme d'accueil .....</b>	<b>36</b>
1. Naissance et évolution de la SONATRACH .....	36
2. 2. Historique et organisation de la direction régionale de Bejaia (DRGB).....	40
<b>2.1.</b> Présentation de l'organigramme de la direction régionale de Bejaia .....	<b>41</b>

<b>B : investigation sur le terrain</b> .....	45
1. Identification de l'échantillon .....	45
2. L'analyse de la 1 <sup>ER</sup> hypothèse .....	49
3. L'analyse de la deuxième hypothèse .....	55
4 .L'analyse de la sue question ouvert .....	60
5 .Les résultats d'études .....	61
5.1 Interprétation des résultats de la première hypothèse .....	61
5.2 Interprétation des résultats de la deuxième hypothèse .....	63

## **Conclusion**

## **La liste bibliographique**

## **Les annexes**

### **L'introduction**

Les conditions de travail décrivent l'environnement ou le climat de travail qu'offre une entreprise à ses salariés, elles sont alors essentielles dans la vie et la réussite de chaque entreprise. En effet, elles constituent les moyens et les procédures qui expliquent la motivation et l'efficacité de ces salariés, influençant ainsi la productivité et la réalisation des objectifs de l'entreprise.

Il est évident que lorsqu'une entreprise offre de bonnes conditions de travail à ses salariés et instaure un règlement intérieur, permettant au personnel de l'entreprise de travailler dans des situations dynamiques et de performance optimales, cela va influencer positivement sur la santé physique et mentale de ces salariés. Par conséquent, motiver les salariés à se confronter aux difficultés liées au monde du travail.

Cependant, lorsque des salariés travaillent dans de mauvaises conditions, c'est-à-dire que lorsque l'entreprise néglige toutes ses responsabilités face à ses salariés, l'anarchie s'installe et peut engendrer des aléas de production (délais, problèmes dans les phases de fabrication, manque de coordination des tâches). Cette négligence crée des dépressions chez leurs salariés, provoquant ainsi de l'incompétence, une productivité amoindrie et un manque de motivation. L'entreprise va alors entrer dans une phase difficile et dangereuse où sa compétitivité peut rentrer en jeu. De ce fait, les enjeux liés aux conditions de travail constituent un avantage social et économique pour l'entreprise.

Comme évoqué ci-dessus, la motivation constitue un facteur clé dans la réussite et l'échec des activités de l'entreprise, liée directement au personnel des salariés. Elle est nécessaire afin que ceux-ci réalisent et accomplissent leur travail dans les normes les plus adéquats. De même qu'un salarié motivé cherche généralement à adopter un comportement rationnel vis-à-vis des objectifs réels, pouvant obtenir des avantages et des récompenses (promotions) de la part de son entreprise lorsqu'elle se porte bien. Ceci n'est possible uniquement que si celle-ci agit d'une manière rationnelle et adopte un climat de travail favorable, à savoir créer en premier lieu une plateforme de communication et de contact permanent entre professionnels de différents grades et filières au sein d'une même entreprise.

A la suite de notre recherche sur ce thème, au travers de notre enquête et études sur le terrain, on a choisi d'aborder le thème sur les conditions de travail et son impact sur la motivation des salariés au sein des entreprises (publiques et

## Introduction

---

privées). Cette question récurrente se retrouve au sein de toute recherche sociologique et scientifique liée au travail, d'où notre choix du sujet. A travers ce mémoire, nous allons dès lors nous concentrer, plus en profondeur, sur les conditions de travail et son impact sur la motivation des salariés.

**Pour la réalisation de notre étude, on a divisé notre recherche en (4) chapitres :**

- **Le premier chapitre :** se focalise sur la présentation de cadre méthodologique.
  - **Le second chapitre :** concerne les différentes théories des conditions de travail.
- **Le troisième chapitre :** est centré sur la motivation au travail.
- **Le quatrième chapitre :** est basé sur la présentation de l'organisme d'accueil et l'interprétation des résultats.

Cette étude s'achèvera par une conclusion retraçant les éléments essentiels de cette présentation, complétée avec une liste bibliographique et les annexes m'ayant aidé à rédiger ce mémoire.

# **Partie théorique**

# **Chapitre I**

## **Cadre méthodologique de la recherche**



## **1- Les raisons de choix du thème :**

- Faire évaluer nos compétences et enrichir notre culture et d'acquérir des nouvelles informations.
- Avoir le diplôme de master en sociologie de travail.
- Connaitre l'importance accordée aux conditions de travail dans l'entreprise de sonatrach.
- Acquérir une expérience professionnelle
- Découvrir tous que les conditions de travail peuvent fournir dans une entreprise.
- Connaitre les difficultés d'adaptations des salaires face aux conditions de travail accorder par l'entreprise ou par l'environnement de travail qui existe à l'intérieur de l'entreprise.

## **2- Les objectifs de choix du thème :**

- Découvrir et ajouter certaines informations qui n'ont pas été cité par les mémoires précédents dans ce thème
- Connaitre la réalité des conditions de travail et la motivation des salaires au sein de l'entreprise de de sonatrach.
- Expliquer l'impact des conditions de travail sur le rendement et l'efficacité des salaires
- Connaitre le degré d'importance des conditions de travail accordé par l'entreprise.
- Connaitre l'opinion des travailleurs sur ces conditions de travail fournit par leur entreprise.

### **La problématique :**

Depuis l'ère de l'industrialisation et l'émergence des entreprises, la division du travail dans les usines, ainsi que l'application des procédures et des dispositifs en faveur des salariés contribuent, désormais, à créer un environnement du travail adéquat aux exigences de production et aux conditions de travail ouvrières. Le travail, perçu comme une activité physique et intellectuelle, contribue toujours à atteindre un objectif déterminé par l'Homme, qu'il soit à court ou long terme. A titre d'exemple, dans le cadre de ce mémoire, celui-ci vise à réaliser les objectifs d'une entreprise. Le travail peut s'effectuer dans des conditions adéquates ou pas et peut influencer sur le rendement et l'efficacité de l'entreprise en terme de production et de coopération entre les salariés, influençant les motivations des employés.

Le rendement et l'efficacité des salariés sont liées aux procédures de travail et aux moyens accordés par l'entreprise. Cela permet de créer un climat de travail favorable, servant à réaliser les objectifs de l'entreprise et faire du profit.

Avec l'émergence d'une nouvelle discipline ,qui est la sociologie des organisations, on trouve plusieurs études, enquêtes et des initiatives menées par des chercheurs , spécialistes de travail , psychologues , sociologie de travail comme Taylor, Ford, Mayo, Maslow et F. Herzberg ...etc. Chacun d'entre eux a adopté un modèle d'organisation de travail, pouvant améliorer les conditions de travail ouvrières et changer le mode de production traditionnel. Cela permet l'émergence de nouvelles méthodes de travail qui peuvent faciliter la tâche ouvrière et gagner du temps nécessaire sur les tâches à accomplir dans un délai imparti.

« Les conditions de travail ne sont pas des caractéristiques purement techniques. Elles font système avec les caractéristiques de l'employeur (sa taille, son activité économique ...), de l'emploi (stable ou précaire, bien ou mal payé ...) et du salarié (homme ou femme, d'ici ou de l'étranger, jeune ou vieux ...) »<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup>GOLLAC Michel et VOLKOFF Serge, **les conditions de travail**, édition la découverte, paris, 2000.p 64

Cette citation nous amène à débattre sur la contribution majeure de l'informatique sur les procédures et les conditions de travail actuelles.

Les sociologues du travail ont montré que les conditions de travail ne sont pas que des conditions physiques et matérielles. Les conditions sociales psychologiques constituent également des éléments essentiels au sein de l'entreprise. Par exemple, elles peuvent influencer sur la motivation des salariés :

« La motivation est appréhendée sous un angle processuel suivant lequel chaque individu cherche à comprendre et à analyser l'environnement dans lequel il évolue »<sup>2</sup>

Dans ce domaine, plusieurs théories ont émergé :

A. MASLOW (1908 – 1970) selon sa théorie des besoins, considère que :

« La motivation de tout individu est suscitée par la volonté de satisfaire des besoins »<sup>3</sup>.

B. La théorie de bi – factorielle de f. Herzberg (1923 – 2000) affirme également l'existence des facteurs bien spécifiques qui poussent l'individu à agir, et particulièrement à être motivé pour satisfaire certains de ses besoins :

« Des facteurs d'hygiène ou maintenance et des facteurs de motivations »<sup>4</sup>.

Afin d'en apprendre davantage sur les procédures, les moyens mis en œuvre par certaines entreprises, publique ou privée, pour faire fonctionner celles-ci, on a décidé de mener une enquête et de focaliser notre recherche sur une entreprise publique : Sonatrach. Il s'agit d'une société nationale consacrée à la

---

<sup>2</sup>PlaneJeanMichel, **management des organisations** ; théories, concepts, cas dunod, Paris 2003, p89

<sup>3</sup>Roussel|patrice, **rémunération, motivations et satisfaction au travail**, Edition Economica, Paris, 1996, P43

<sup>4</sup>IBID, p 37

Recherche, la production, le transport, la transformation et la commercialisation des hydrocarbures. Elle oriente notamment sa stratégie sur

Le travail en équipe, la coopération entre ces salariés et la mise en œuvre des dispositifs, des moyens de préventions contre les différents risques au travail qui peuvent affecter les rendements et l'humeur de ces salariés. Tous s'accordent sur le fait que Sonatrach vise à créer un climat du travail agréable, qui s'effectue dans des conditions adéquates aux exigences de ces salariés. Dans l'optique de vérifier ces témoignages, nous avons décidé de mener une investigation auprès des employés de cette entreprise. C'est lors de cette enquête que nous avons tenté de répondre à la problématique suivante :

- Comment les conditions de travail peuvent influencer sur la motivation des salariés au sein de l'entreprise de Sonatrach ?

De cette problématique découlent les questions suivantes :

- Comment Le risque au travail exerce une influence sur la motivation des salariés face à leurs environnement du travail ?
- comment le travail en équipe améliore le climat social de coopération entre les salariés de l'entreprise ?

### **Les hypothèses :**

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

Les hypothèses posées seront donc :

#### ***Hypothese1 :***

Le risque au travail exerce une influence sur la motivation des salariés.

#### ***Hypothèse 2 :***

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

### Les concepts clés :

#### Les conditions de travail :

« Désignent d'une manière générale, l'environnement dans lequel les salariés vivent sur leurs lieu de travail, elles comprennent la pénibilité et les risques du travail effectif ainsi que l'environnement du travail». <sup>5</sup>

Selon Alain BRUNO : « la population ayant besoin d'un revenu offre son travail c'est-à-dire sa capacité à participer à l'activité productive, les conditions de travail regroupent la pénibilité, les horaires, le type de travail effectué, l'ensemble des éléments qui effectuent le bien-être et la santé des salariés lors de leur participation à l'activité productive. » <sup>6</sup>

#### La motivation au travail :

Selon LEVY-LEBOYER : « un processus qui implique la volonté d'effectuer une tâche ou d'atteindre un but, donc un triple choix, faire un effort, soutenir cet effort jusqu'à ce que l'objectif soit atteint, y consacrer l'énergie nécessaire » <sup>7</sup>

« Action des forces (conscientes ou inconscientes) qui déterminent le comportement. » <sup>8</sup>

---

<sup>5</sup>MOUTON, JeanPierre, CHABAD, Jack, **la sécurité en entreprise**, éd Dunod, Paris, 2003, p 8

<sup>6</sup>ALAINBruno, **Dictionnaire d'économie et des sciences sociales**, éditions Ellipses, Paris, 2005, p456

<sup>7</sup>LOUCHE Claude, **Introduction à la psychologie du travail et des organisations**, Armand colin, Paris, 2007, p166

<sup>8</sup>Rousselpatrice, op. Ct, p72, 73.

## Chapitre I

---

Selon FABIEN FENOUILLET, « le concept de motivation représente le construit hypothétique utilisé afin de décrire les forces internes et / ou

Externes produisant le déclenchement, la direction, l'intensité et la persistance du comportement. »<sup>9</sup>

**Motivation :** ensemble des causes, conscientes ou inconscientes, qui sont à l'origine du comportement individuel. En effet, la conduite humaine repose sur des choix conscients et sur des pulsions auxquelles obéit l'inconscient. Les théories psychologiques distinguent d'une part la motivation « primaire », destinée à satisfaire les besoins de base — comme la nourriture, l'oxygène, l'eau —, et d'autre part la motivation « secondaire » qui incite l'individu à satisfaire ses besoins sociaux tels la compagnie et la réussite. Les besoins primaires doivent être satisfaits pour que l'organisme puisse traiter les instincts secondaires.<sup>10</sup>

**Les risques :** danger plus ou moins prévisible, inhérent à une situation ou une activité ; par extension, préjudice, éventuel nécessitant des garanties.<sup>11</sup>

### **Définition opérationnelle de risque au travail :**

**Le risque au travail :** c'est un danger plus ou moins prévisible ou invisible quise produit à l'intérieur de l'entreprise durant l'exercice de travail dans des situations de risque face à l'utilisation des machines et dans les unités de production plus complexe et dangereuse.

---

<sup>9</sup>Fenouillet Fabien, **La motivation**, édition Dunod, Paris, 2003, page 18.

<sup>10</sup> Microsoft ® Encarta ® 2009. © 1993-2008 Microsoft Corporation. Tous droits réservés.

<sup>11</sup> Le robert seuil, **dictionnaire de sociologie**, p 458.

### **Définition opérationnelle de travail en équipe :**

**Le travail en équipe :** c'est un processus de répartition des tâches de collaboration et d'accomplissement des tâches entre les salariés qui travaillent dans le même atelier ou unités de production, qui crée de l'ambiance au travail et une cohésion entre les salariés.



### **La pré- enquête:**

La pré -enquête c'est une étape qui précède toute recherche scientifique et elle est l'une des procédures qu'on avait adopté avant d'entamer notre enquête, celle-ci nous a permis de sortir sur le terrain d'étude pour vérifier ce qu'on voulait faire et ce qu'on cherchait à récolter en terme d'information, aussi elle nous permet de vérifier s'il y a une influence entre les conditions de travail et la motivation des salariés qui existent à l'intérieur de l'entreprise de sonatrach ,afin de traiter et de répondre à notre thématique de recherche et qui peut nous aider à avoir un contact avec le personnel de cette entreprise des différents ateliers ,plus précisément sur la direction des ressources humaines .

On a proposer deux variables a savoir les risques au travail et le travail en équipe comme deux condition de travail qui peuvent orienter la motivation des salariés au sien de l'entreprise de sonatrach .

et d'après les séries d'observation et des questions posées au personnel de l'entreprise, nous avons parvenu à se procurer des informations complémentaires et des éclaircissements nécessaires pour cerner notre problématique et pour confirmer nos hypothèses.

« La pré-enquête est une phase de terrain assez précoce dont les buts essentiel sont d'aider à constituer une problématique plus précise est surtout à construire des hypothèses qui soient valides, fiables et justifiées.

De même la pré-enquête permet de fixer en meilleur connaissance de cause, les objectifs précis, aussi bien finaux que partiel que le chercheur aura à réaliser pour vérifier ses hypothèses »<sup>12</sup>.

---

<sup>12</sup>ACTOUF Omar, *Méthodologie des sciences sociales et approche qualitatives des organisations*, édition Québec, 1987, P90.

### **L'échantillon d'étude :**

La population ciblée de notre enquête constituée de 100 agents de maîtrise, qui représente la moitié des catégories socio professionnelles de l'entreprise de sonatrach, à la suite de notre enquête on a constaté que ces 100 agents de maîtrise n'étaient pas tous disponibles, après on a distribué 60 questionnaires et par la suite on est arrivé à récupérer 55 dont cinq d'entre eux n'ont pas répondu pour des raisons inconnues, pour plus de détails on a tiré plusieurs catégories d'agent de maîtrise qui regroupent notre échantillon par quotas, ou quelle fait partie : les Techniciens supérieurs, les Soudeurs, Les agents, les Chefs sections, les agents d'instrumentations ainsi que les Ingénieurs, pour coroner le tout on se retrouve avec 55 agents de maîtrise qui constitue l'échantillon de notre étude d'une manière non probabiliste.

### **La méthode utilisée:**

La méthode désigne une tentative d'explication qui sert de cadrer une recherche, qui vise à établir des relations entre les phénomènes et les variables. On a utilisé la méthode quantitative, car c'est la méthode qui convenait à notre thème de recherche, dans le but de connaître la relation entre les conditions de travail et son impact sur la motivation des salariés à partir des informations et des données chiffrées.

### **Construction du questionnaire :**

Le questionnaire comporte des questions fermées qui contiennent des cases à cocher au choix et des questions ouvertes, pour mesurer la tendance nous avons pris nos hypothèses comme références pour nous permettre de découvrir la réalité des conditions de travail et son impact sur la motivation des salariés.

Notre questionnaire est composé de 25 questions réparties en 04 grands axes :

- Le premier axe : porte sur les caractéristiques personnelles des salariés comme : le sexe, l'âge, le niveau d'instruction, .....etc. Qui regroupe 06

questions.

- Le deuxième axe : porte sur les risques au travail et son influence sur la capacité d'adaptation des salariés à leur travail, qui regroupe 08 questions.
- Le troisième axe : porte sur l'importance de travail en équipe sur le climat social de l'entreprise, qui regroupe 05 questions.
- Le quatrième axe : porte sur les procédures mises en place par l'entreprise, qui regroupe 06 questions.

### **la technique utilisée:**

La technique qu'on a entamée est le questionnaire, qui est l'un des outils de la méthode quantitative dont elle s'appuie davantage et qui nous permet d'avoir des informations sur notre thème de recherche et notre thématique, qui nous aide aussi à faire le lien entre les modalités de réponse exprimées par les enquêtés.

« Technique directe d'investigation scientifique utilisée auprès d'individus qui permet de les interroger de façon directive et de faire un prélèvement quantitatif, en vue de trouver des relations mathématiques et de faire des comparaisons chiffrées.

Le questionnaire est un moyen d'entrer en communication avec des informateurs, en les interrogeant un par un et de façon identique, en vue de dégager des réponses obtenues des tendances d'une large population »<sup>13</sup>

### **Les obstacles rencontrés :**

Avant d'entrer en contact avec l'entreprise pour effectuer un stage pratique, nous avons pu rencontrer plusieurs obstacles :

- La difficulté de trouver un stage pratique à cause du nombre de places limité.
- Les grèves des étudiants qui nous empêchaient d'accéder aux ouvrages de la

---

<sup>13</sup>ANGERSMaurice, **Initiation pratique à la méthodologie des sciences humaines**, Edition Casbah, université d'Alger, 1997, p146.

bibliothèque de notre université.

- Les grévés et les manifestations rencontraient par le pays cette année, qui nous empêchait d'accéder à l'entreprise.
- Les réponses incomplètes dans certain formulaire obtenu après l'investigation des salaires.
- la non-disponibilité des salaires dans le jour de distributions de nos questionnaires, car il y a ceux qui travaillent dans des équipes de nuits.

### **Les études antérieures :**

Avant d'entamer ce travail de recherche, il est important de faire un petit aperçu historique sur les conditions du travail qui existe au passé et qui a un lien sur la motivation des salariés dans les différentes organisations et qui constitue la références de toute étude et enquête de la sociologie de travail et des organisations fondées par ces auteurs .

#### **❖ Frederick Winslow Taylor (1856 – 1915) : L'OST**

Frederick Winslow Taylor né en 1856 est décédé en 1915, le 1<sup>er</sup> fondateur de l'organisation scientifique de travail, il a commencé son parcours professionnel comme un apprenti, contremaître puis un ingénieur, il a introduit des méthodes plus efficaces dans l'organisation de travail et à la gestion de la production dans des ateliers industriels pour trouver des solutions à tous les problèmes des aléas de la production et l'inefficacité des salariés face à leurs travail.

### **Les raisons du désordre lui paraissent de plusieurs natures :**

- Le 1<sup>er</sup> constat de Taylor pourquoi les salariés ne travaillent pas dans un climat d'ambiance du travail et de collaboration.
- Il a observé qu'il y a un problème de désordre, il n'est y a pas une vraie division de travail entre les salariés.
- Il observe qu'il y a un problème de manque de production et un manque de rendement.

- Il ne y a pas une bonne exploitation du temps, les salariés perdent beaucoup de temps pour réaliser leurs tâches de travail.

Il a proposé certains principes qui peuvent instaurer une meilleure organisation de travail entre les salariés et qui peut améliorer l'efficacité de l'entreprise à Travers le rendement efficace des salariés et cela dans le cadre de l'organisation scientifique de travail (l'ost) :

- **Les principes de la direction scientifique des entreprises :**<sup>14</sup>

**La division horizontale du travail :** ce principe d'organisation conduit à la parcellisation du travail, à la spécialisation des tâches, et l'étude des temps d'exécution en vue de déterminer la meilleure façon de faire, qui veut dire que une division horizontale des tâches reposant sur la parcellisation des activités et la spécialisation des ouvriers attachés à leur poste fixe et à une opération élémentaire<sup>15</sup>

- **La division verticale de travail :** Cette conception de l'entreprise vise à distinguer strictement les exécutants des concepteurs du travail. Dans cette logique, cette approche a conduit à dissocier « les cols bleus des cols blancs ». Ce principe incite à placer la meilleure personne à la bonne place, autrement dit Une division verticale des tâches fondée sur la séparation entre la conception et l'exécution (la direction se charge de tous les éléments de la connaissance et les ouvriers se contentent d'appliquer ses consignes).<sup>16</sup>
- **Le salaire au rendement :** la mise en place d'un système de Salaire et de la rémunération fondé sur les primes de productivité de travail. Ce

---

<sup>14</sup>PLANE Jean Michel, op.cit. P, P, 8. 9

<sup>15</sup>Op. Ct, Microsoft ® Encarta ® 2009.

<sup>16</sup>IBID, Microsoft ® Encarta ® 2009.

principe vise à motiver les salariés face au travail. Constitué le paiement à la pièce et sa prouvait une solution importante pour les salariés de l'entreprise.

**Le control du travail :** l'instauration d'un système de contrôle du travail à travers chaque gestes des ouvriers, on déterminant les mouvements nécessaires et on déterminant les temps nécessaires pour exécuter cette tâche, on mettait pour chaque ouvriers un surveillant ou un chef pour

Observer, classer les faits et de les analyser et de terrer les lois ayant une portée général sur le savoir-faire des ouvriers, aussi Des techniques comme le chronométrage, visant à contrôler les temps d'exécution des ouvriers, et la transmission par courroies, permettent d'améliorer encore les potentialités du système et de diminuer les erreurs qui peuvent survenir.<sup>17</sup>

---

<sup>17</sup> **IBID.**

### ❖ **GEORGE ELTON MAYO (1880-1949) : école des relations humaines :**

L'école des relations humaines fondée par Elton Mayo a remis en cause le modèle classique taylorien et fordisme sur les conditions de travail ouvrières qui existe dans cette époque.

Et toutes les mesures et les procédures mises en faveur des salariés, d'après les expériences qui sont faites par Elton Mayo dans les différentes entreprises américaines comme Western Electric, où il a abordé les problèmes liés aux aspects de la production, absentéisme, le freinage au travail, le manque de coopération entre les différentes catégories sociales professionnelles et la négligence des responsables de ces entreprises de prendre en charge toutes les conditions de travail liées à ces salariés, Elton Mayo a ajouté un avantage très important pour la sociologie de travail et des organisations, qui n'a pas été existé au –par- avant, d'après lui le travail ouvrier ne nécessite pas des outils et des mesures matérielles pour créer un bon climat de travail entre les salariés et rendre l'entreprise plus efficace à l'épreuve des expériences qui a été faite par Mayo et son équipe, par exemple en améliorant l'éclairage, paiement par pièces etc.

Mais tout ça n'a pas amélioré la production et par la même occasion il n'a pas amélioré les conditions de travail des ouvriers, mais il a fini par ajouter un autre indice important dans la vie des organisations qui est l'aspect humain qui veut dire l'esprit d'équipe ou de groupe qui signifiait le fait qu'il y a un contact et de la communication entre la hiérarchie et les ouvriers; les salariés que ce soit d'exécution ou de maîtrise et l'importance accordée par l'administration que ce soit les responsables, chef, cadre d'entreprise de faire intervenir dans le travail d'ouvrier pour prendre en charge toutes les conditions de travail liées aux salariés et faire expliquer le travail pour ces salariés.

Tout ça constituée un sentiment d'appartenance à l'entreprise et qui fait participer les ouvriers à la gestion des affaires de l'entreprise et créer un lien de complémentarité, qui est la satisfaction des besoins psychologiques.

## **Chapitre II : les conditions de travail**



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

La définition de ce qu'on entend par condition de travail est donc une question économique et sociale. Potentiellement toute caractéristique du travail a vocation à devenir une « condition de travail »<sup>18</sup> aussi les conditions de travail sont tout ce qui entre dans le cadre du travail d'une personne, que soient son amplitude horaire, l'ergonomie de son lieu de travail, l'ambiance générale ou les avantages sociaux et la simplification de travail entre l'homme et la machine.

## **2-L'histoire des conditions du travail :**

Les conditions de travail comme un concept qui appartient au monde de l'entreprise et qui régit l'activité humaine et qui détermine l'organisation de travail entre différentes catégories sociales professionnelles qu'on trouve à l'intérieur de l'entreprise, ce concept est développé à travers l'histoire et entre dans les travaux des spécialistes de travail que ce soit des psychologues, sociologues de travail, à travers différents mouvements ouvriers, que le monde a connu à travers les manifestations ouvrières qui réclament l'exploitation de travail et la justice sociale et le bien-être ouvriers au travail et pour l'amélioration des conditions de vie des salariés.

Les tentatives de l'amélioration des conditions de travail ont été soutenues par Taylor, Ford, E. Mayo qui remettent en cause le modèle d'organisation de travail qui a été au paravent s'effectué dans des conditions défavorables et pénibles.

Les travaux de l'OST qui ont été instaurés par Taylor sans oublier le travail à la chaîne mise en place d'un outil de travail par Ford, qui est le

---

<sup>18</sup> GOLLAC Michel, VOLKOFF Serge, op. Ct, p 10

convoyeur et les nouvelles formes de l'organisation de travail, toutes ces procédures participent à entraîner un développement de l'organisation de travail, la simplification, l'amélioration des conditions de travail et se traduisent par une segmentation accrue de procédures de production et l'application de travail à la chaîne et la spécialisation ouvrières qui réalisent un travail complémentaire, indépendant de chaque salarié et d'autres salariés.

On peut citer quelques dates qui expliquent l'effet de l'industrialisation, autrement dit l'apparition de la machine, qui a changé le travail humain et rendait le travail efficace et simple, (1955- 1975) ce sont vingt années marquées par l'introduction par l'outil industriel à l'intérieur de l'entreprise qui a développé le travail et qui a mis en place des outils de prévention de différents risques qui peuvent être engendrés à l'intérieur de l'usine et avec l'émergence d'une discipline qui est l'ergonomie qui a été fondée dans les années 60 et qui constitue une étude multidisciplinaire de travail humain, autrement dit plusieurs disciplines qui se réunissent comme la psychologie, la sociologie et la physiologie et qui visent une adaptation et une meilleure organisation de travail entre l'homme et la machine pour garantir la santé physique, l'augmentation des salaires et de les protéger contre les divers risques au travail.

**3-Dans ce contexte on a présenté deux approches théoriques et les points de vue de certaines théories sur les conditions de travail :**

### **3-1 L'ECOLE CLASSIQUE :**

#### **❖ HENRY FORD (1863-1947)**

H. Ford né en 1863 et décédé en 1947, il est devenu une personnalité célèbre dans le monde entier après avoir instauré un modèle d'organisation de travail qui est le travail à la chaîne dans ces usines

des fabrications des voitures , on a adapté les principes de l'OST déterminés par Taylor, plusieurs raisons et constats qui ont poussé Ford à impliquer ce travail à la chaîne , d'après les observations qui ont été faites par Ford sur le mode de travail de ces salariés ,il a constaté que les conditions de travail à l'intérieur de ces usines étaient inappropriées , inadéquates et qui se caractérisent par une perte de temps et une mobilité des salariés qui se déplacent pour entraîner les changements des pièces et tout cela provoque la fatigue ouvrières et l'inefficacité de ces entreprises en terme de production et la constitution de la richesse, il a apporté un utile qui est le convoyeur qui sert à faciliter les tâches ouvrières, il a proposé 3 principes dans la construction automobile aux États-Unis :

➤ **Le travail à la chaîne :**

Ford poursuit l'œuvre de Taylor en accentuant la division horizontale du travail. <sup>19</sup>Il introduit dans ses usines la mécanisation, Ford a recours de plus en plus souvent à la machine. Il remplace progressivement le travail vivant par le travail mort. Au sein des unités de production, <sup>20</sup>il mit un convoyeur qui assure la circulation des pièces par une production à flux continu entre les salariés et qui contrôle la durée de l'exécution des tâches, car la chaîne dicte désormais à la cadence à suivre<sup>21</sup>

➤ **Principe de standardisation des biens de production :**

Ce principe permet une production de grandes séries grâce à des pièces interchangeables et standardisées, l'accroissement de la production et le développement de la production conduit également à l'abaissement des coûts unitaires de production <sup>22</sup> autrement dit l'économie d'échelles. Qui constitue une

---

<sup>19</sup> PLANE Jean Michel, op. Cit, P 15

<sup>20</sup> IBID

<sup>21</sup> IBID

<sup>22</sup> IBID

avantage social d'égalité de justice entre les différents salaires, chacun peut acheter une voiture avec le prix qui lui convenait.

### ➤ **Le principe du five dollars a Day :**

Ford a entraîné un changement aux niveaux salariaux par l'instauration d'une rémunération journalière de cinq dollars par jour. Face à une certaine instabilité ouvrière dans les usines, il s'agit de fidéliser les travailleurs par un système de rémunération attractif pour l'époque. Et la second objectif poursuivi par ce système de rémunération et permettre aux ouvriers de pouvoir acquérir progressivement les voitures qu'ils produisent par l'élévation de leur pouvoir d'achat. <sup>23</sup>

Cette idée résulte le désir de Ford, d'avoir cherché à associée la consommation de masse. <sup>24</sup>

### **3 -2 les nouvelles formes de l'organisation de travail :**

Les nouvelles formes de l'organisation de travail constitue des modèles d'organisation de travail qui visé à améliorer le travail et donner à l'ouvrier un certain intérêt à son travail. Ces modèles visent à éliminer toute les gestes inutiles, casser la routine, gagner le temps, et élargir les taches du travail :

- 1) **Principe de l'élargissement des taches :** constitue à élargir les taches à décuscutions en regroupent plusieurs taches un individu et d'organiser le travail d'une manier horizontal et c'est le nombre des taches qui va charger et orienter un certain nombre des salaires pour faire le même geste des taches.

**Principe de L'enrichissement des taches :** constitué à motiver les salaires, ajuter des taches plus valorisantes et responsabiliser les salaires autour de l'exsuction de leurs tache de travail et de s'occuper des réparations, des réglages d'entretien, le contrôle des machines, pour spécialiser l'ouvriers.

---

<sup>23</sup> IBID

<sup>24</sup> IBID

- 1) **Principe des rotations des postes :** consiste à fixer un planning qui régulier le travail des salariés, un planning des changements de post de travail qui permet à chaque ouvriers de travailler dans certaines post à l'égard de ce planning et ce principe la, vise à spécialiser l'ouvrier et connaitre tous les postes, tous les stratèges de travail et les profits de chaque poste et de casser la routine et l'ouvrier procède un avantage pour devenir un ouvrier qualifier.
- 2) **Groupe autonome :** il s'agit d'un groupe de travailleurs qui ont une responsabilité d'organiser leurs temps et leurs travail librement sans l'intervention de l'administration et qui prennent des désistions collectifs entre les travailleurs, mais en respectant les directives donner par l'administration.
- 3) **Les cercles de qualité :** ce cercle développé dans les pays asiatiques, comme le toyotisme, ce principe constitué une petite groupe ouvrières volontaire qui se réunissent sue la conduites de chef, et se renier une Foix par semaine pour discuter sur les problèmes de l'organisation de travail, sur la production et proposer des solutions à tous ces problèmes.

#### 4- La nouvelle discipline : l'ergonomie

C'est une discipline scientifique fondé par Murrell en 1949 qui a utilisé une approche systémique dans l'étude de tous les aspes de l'activité humaine, plusieurs disciplines se réunissent comme la psychologie, la sociologie et la physiologie dans l'étude de l'activité de l'homme face à la machine, l'ergonomie analyse le travail, poste par poste, tâche par tache, réaction par réaction dans le but d'améliorer aussi bien les conditions de travail que la production .<sup>25</sup>

Les grilles d'analyse ont été élaborées pour établir un diagnostic des conditions de travail .ces grilles portent, en particulier, sur :

- **Les conditions d'ambiance physique de travail :**

La confrontation de L'homme dans l'exécution de son travail à l'environnement interne et externe, que sa soi le bruit, la chaleur, manque d'éclairage ....etc.

- **La charge physique et la charge mentale :**

L'ergonomie vise à dentifié, concilié entre l'homme et les outils de travail à travers l'exercice de l'activité, l'opérateur peut sentir la fatigue morale et

---

<sup>25</sup> FOUURIAT Michel, **SOCIOLOGIE DES ORGANISATIONS**, 2eme EDITION, P 88.

physique, alors l'ergonomie vise à mesurer la charge physique et mental des salariés d'une manière objective et globale pour évaluer bien le travail ouvrier, pour l'ergonomie il y a plusieurs indicateurs qui peuvent indiquer la charge mentale comme l'attention, la minutie, la complexité et la vitesse.

### **5 - quelques acteurs de l'amélioration des conditions de travail :**

- **La médecine de travail :**

C'est une spécialité qui est spécialisée dans les maladies professionnelles et la prévention, la santé, la sécurité des travailleurs contre les divers risques au travail et les accidents au travail.

La médecine de travail se fait par des visites à des lieux de travail pour inciter, sensibiliser les travailleurs à contrôler et identifier les différentes maladies qui peuvent émerger à l'intérieur des usines, cette discipline est développée en France en 1946 par les lois françaises, que toutes les entreprises que ce soit privé et public doivent avoir un médecin au travail, la prévention porte sur les maladies visuelles, problèmes liés au travail informatique, les risques biochimiques liés à l'utilisation des produits toxiques dans les procédures de production, les risques d'accident de travail comme la manipulation de la machine, la chute ouvriers...etc.

- **Le comité d'hygiène :**

Dans chaque entreprise elle procède à un examen spécial dans le comité d'hygiène qui est élu par le comité des travaux et les délégations de l'entreprise se fait par des visites auprès de ces entreprises pour faire des observations sur la conformité de ces lieux de travail et à la sécurité ouvriers en termes de propreté et de les protéger contre les différentes maladies causées par l'utilisation des produits dangereux, toxiques dans les lieux de travail, et pour les femmes travailleuses pour faciliter leurs tâches et répondre aux problèmes liés à la maternité tel que les femmes enceintes.

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

Les conditions de travail contiennent quatre champs qui sont complètement :

- > La condition physique du travail.
- > La condition mentale du travail.
- > La condition psychosociale du travail.

> Les horaires du travail.

### **6-a les conditions physiques du travail :**

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

### **6-b les conditions mentales du travail :**

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

### **6-c les conditions psychosociales du travail :**

Sont reconnues récemment comme condition de travail.

### **6-d les horaires de travail :**

Constituent une dimension transversale des conditions du travail, mais plus largement aussi de la qualité de la vie. Ces horaires qui présentent, s'allègent et se diversifient sans vraiment s'améliorer, modèlent non seulement le travail mais aussi et plus encore.<sup>26</sup>

## **7 – les obstacles et l'amélioration des conditions de travail :**

Les conditions de travail s'effectuent dans des situations de risques de souffrance et de la peur<sup>27</sup>, qui provoque un dysfonctionnement et un déséquilibre organisationnel et qui ne sert pas les objectifs de l'organisation et les avantages des salaires, alors les tentatives des managers, chefs et les responsables des entreprises se concentrent sur l'amélioration des conditions de travail ouvrières et la prise en charge des risques qui peut engendrer à l'intérieur des usines ou des entreprises . Ou point d'adopter des conditions paradoxales de prise du risque d'affrontement de la souffrance et de se mettre les nouveaux venus à des sortes d'initiation, ces conditions défensives sont évidemment présentes là où le risque est visible<sup>28</sup>, alors on trouve dans chaque entreprise la mise en place des procédures, les dispositifs de préventions contre les différents

---

<sup>26</sup> JARDILLIER Pierre, **Les conditions de travail**, 3ème édition PUF, 1993, P4.

<sup>27</sup> GOLLAC Michel, VOLKOFF Serge, op. Ct., p98

<sup>28</sup> IBID P 98

risques et tout ça pour améliorer les conditions matérielles des travailleurs à l'égard de leur travail, d'autre coté les avantages sont en profits de ces salaires que ce soit économique , social , comme le Salaire , la rémunération et la sécurité sociale et la promotion de l'emploi et aussi on trouve des acteurs , des partenaires sociaux comme le syndicat , l'inspection de travail , la médecine de travail qui s'effectuent des visites pour régler , discuter , proposer des solutions à tous les problèmes liés au travail et autres organismes comme l'hygiène , la sécurité au travail , qui s'intéressent à une meilleure protection des salaires contre les différents maladies qui peuvent affecter les salaires à l'intérieur des usines .

### **8- LE CLIMAT SOCIAL :**

«L'entreprise est une aventure collective, c'est ce qui en fait le charme»<sup>29</sup>

Elle constitue un champ social entre les différentes catégories sociales professionnelles que ce soit les cadres, les agents d'exécutions et les agents de maitrises, la société industrielle moderne se base sur la complémentarité des tâches et la dépendance, chacun exécute une tâche spécifique qui complète l'autre tâche, l'entreprise c'est un espace de commandement et de communication interpersonnel entre les différents catégories hiérarchiques qui constitue un élément essentielle de travail en équipe et qui crée la culture de l'entreprise en terme d'échange d'information.

L'enrichissement des relations personnels et la cohésion sociale à l'intérieur de l'entreprise favorisent l'apprentissage collectif à jour et instaure la transparence et crée la coopération et la solidarité entre les employés et les employeurs.

Et si tous ces éléments se réunissent, l'atmosphère de l'entreprise devient bonne, l'entreprise va bénéficier d'un bon climat social d'une bonne gestion d'une dynamique de travail et d'un bon rendement.

«Le climat social d'une entreprise, même s'il est difficile à évaluer, reste néanmoins une source de risque à prendre en compte»<sup>30</sup>

---

<sup>29</sup> GILLET-GOINARD Florence, SENO Bernard, réussir la démarche qualité, appliquer des simples, Editions d'organisation EYROLLES, Paris, 2009 .p 19.

<sup>30</sup> ROUX Michel, Appel d'offres, rédiger, répondre, analyser, Edition d'organisation EYROLLES, Paris, p168.



## Chapitre III : la motivation

## 1\_ l'aperçu historique et la définition de la motivation :

Le concept de la motivation est pratiquement lié à tout effort, que ce soit physique ou intellectuelle qui provient de l'intérieur de l'être humain dans son environnement. Pour susciter le comportement lié au travail, pour déterminer le sens de cette action, son orientation et son objectif.

Autour de l'histoire. L'homme cherche à satisfaire ces besoins que ce soit psychologique, matériel et sociale à travers l'activité de travail qu'ils exercent. Les manifestations de tout ce comportement humain à l'intérieur de ses entreprises qui explique la satisfaction des salariés à l'égard des procédures l'équales, juste, met au conformité de ces salariés et d'autres part en trouve des réactions situations qui explique l'insatisfaction des salariés à travers le manque d'importance de coopérative de prise en charge mener par l'administration, le concept de la motivation été l'objet de différentes conceptions philosophiques avant qu'il devienne celui des théories psychologiques, la notion de motivation a été développée et utilisée beaucoup au cours de 20ème siècle par des psychologues pour expliquer ceux qui justifient l'adoption de tel ou tel comportement de la part de l'individu<sup>31</sup>.

Alors les 1<sup>er</sup> auteurs qui lancent les 1<sup>er</sup> travaux sur la théorisation de concept de motivation sont Tolman (1932) et Lewin (1936)<sup>32</sup>, et aussi dans le domaine de l'organisation de travail et de management, en trouve des initiateurs, des fondateurs de la sociologie de travail comme Taylor et E. Mayo<sup>33</sup>, qui ont mis l'accent sur l'importance de motiver le facteur humain comme élément essentiel et la réussite des entreprises, au cours de cette période, le concept de motivation au travail va prendre corps et les entreprises vont rapidement porter sur lui un intérêt grandissant. En effet, les travaux de cette période convergent pour proposer l'hypothèse d'une relation causale directe entre la motivation et la performance au travail<sup>34</sup>. Au cours des années 1960 -1970, un large consensus va s'opérer entre les chercheurs du domaine, au-delà des

Oppositions entre courants théoriques, pour définir le concept de motivation au travail, d'après Valle Rand et Thill (1993), sans critère dans ce mouvement :

---

<sup>31</sup> ROJOT Jacques, ROUSSEL Patrice et VANDENBERGHE Christian, **COPORTEMENT ORGANISATIONNEL, théorie des organisations, motivation au travail, engagement organisationnel**, volume 3, p 166

<sup>32</sup> IBID

<sup>33</sup> IBID

<sup>34</sup> IBID

« Le concept de motivation représente le construit hypothétique utilisé afin de décrire les forces internes et / ou externes produisant le déclenchement, la direction, l'intensité et la persistance du comportement ». <sup>35</sup>

### **2- les caractéristiques de la motivation :**

Les débats qui sont faites par les différentes chercheuses pour les définitions de concept de motivation ont conduits les psychologues à s'accorder pour identifier et définir les quatre caractéristiques de la motivation au travail :

- **le déclenchement du comportement :**

C'est le passage de l'absence d'activité à l'exécution de tâches nécessitant un effort physique, intellectuelle et mentale .c'est toute d énonces d'énergie nécessaire pour effectuer le comportement adapté à une situation donner.

- **La direction du comportement :**

La motivation dirige le comportement dans le sens qu'il convient, c'est-à-dire vers les objectifs à atteindre, les efforts pour réaliser de son mieux selon ses capacités.

- **L'intensité du comportement :**

La motivation incite à dépenser l'énergie à la mesure des objectifs à atteindre, se manifester par l'énergie soutenu qui caractérise l'effort physique, mentaux et intellectuels déployés dans le travail.

- **La persistance du comportement :**

La persistance du comportement Se manifeste par la continuité dans le temps des caractéristiques de direction et d'intensité de la motivation. <sup>36</sup>

---

<sup>35</sup> IBID

<sup>36</sup> IBID, p.p. 166, 167

### 3- les théories des besoins et des motivations :

#### ❖ **La théorie des besoins (le modèle hiérarchique) d'Abraham Maslow 1908 – 1970)**

Le psychologue américain Abraham Maslow (1908-1970) a proposé une hiérarchie pyramidale des motivations déterminant le comportement humain, en y rattachant notamment les besoins de sécurité, d'amour et de sentiment d'appartenance, de compétence, de prestige et de considération, d'accomplissement de soi, de curiosité et de compréhension.<sup>37</sup>

Ce modèle hiérarchique de Maslow est très connu en France, cette théorie qu'il a proposée en 1954, se repose sur l'hypothèse que la source de motivation se renouvelle dès que les besoins inférieurs seraient satisfaits. En d'autres termes, l'ensemble de notre conduite serait guidé par la satisfaction de besoins qui caractérisent tous les êtres humains et qui sont donc instinctifs, biologiques et fondamentaux.<sup>38</sup>

Il a schématisé sa théorie des besoins sous forme d'une pyramide des besoins ou il distingue 5 types de besoins que nous allons définir ci-dessus :

#### **Les besoins psychologiques :**

C'est le niveau le plus bas de la pyramide, ce sont des besoins primaires, qui correspondent aux besoins vitaux et de survie tel que le besoin de se nourrir, de respirer, de se reproduire.

- **Les besoins de sécurité :**

Ce besoin d'exterminer la protection de soi au niveau physique et moral, ou bien il signifie la recherche de la protection pour se sentir à l'abri du danger et des menaces, (dans les champs des organisations, il s'agit de la sécurité de l'emploi, du niveau d'agressivité dans les relations professionnelles et du sentiment global d'ordre.

---

<sup>37</sup> "Motivation." Microsoft® Encarta® 2009 [DVD]. Microsoft Corporation, 2008.

<sup>38</sup> FENOUILLET Fabien, op. Ct .p87

- **Les besoins sociaux :**

Ce sont des besoins d'appartenance, dont l'individu cherche à s'intégrer au sein d'un groupe, d'être admis, être reconnu et être estimé par ce groupe.

- **Les besoins d'estime :**

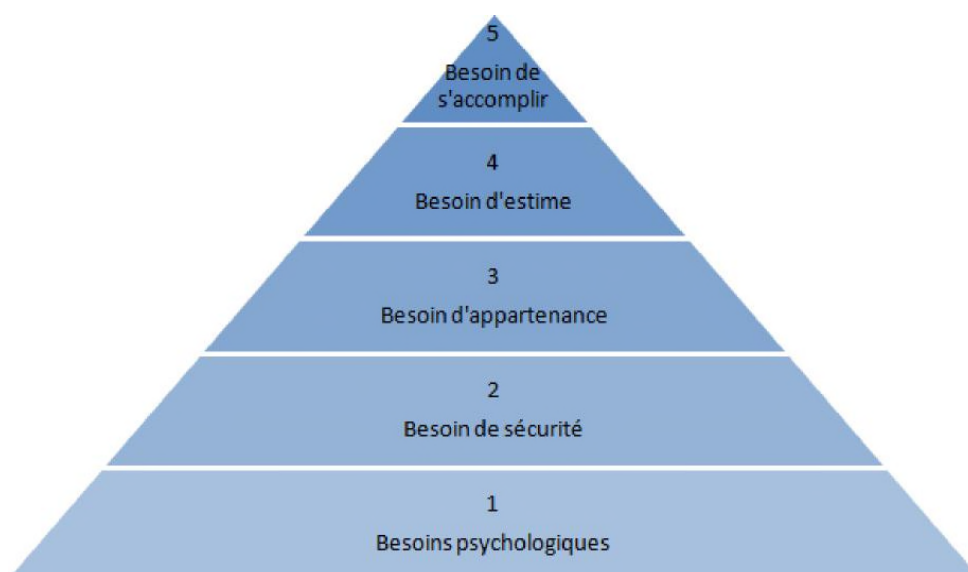
Ce sont des besoins de respect et de confiance dont l'individu désire d'être accepté et reconnu, dans les champs de travail des organisations, c'est les reconnaissances des responsables envers les compétences individuelles et collectives.

- **Les besoins de réalisation de soi :**

Ce sont des besoins de développement personnel, (c'est de devenir ce qu'on peut être, ce qu'on est capable d'être par le développement de son potentiel). Aussi c'est de se progresser, se développer et de s'épanouir.

« Devenir de plus en plus ce qu'on est, devenir tout ce qui on est capable d'être ». <sup>39</sup>

### Pyramide des besoins de Maslow



---

<sup>39</sup> FOUURIAT Michel, op. Ct, P130

### ❖ La théorie – bi factorielle d’Herzberg (1923 -2000)

Contrairement à Maslow, Herzberg amène des recherches empiriques dans les organisations avant d’élaborer sa théorie, il a cherché à comprendre ce qui motivait les individus et ceux qui les rendait insatisfaits.

Il a utilisé des récits recueillis auprès de ces individus, ou il aurait demandé quels sont les événements qui les motivent et quelles sont les autres événements qui créent en eux une insatisfaction dans leur vie au travail.

Après avoir rassemblé les informations obtenues, il a pu distinguer et identifier 2 sortes de facteurs de sa théorie « bi – factorielle » et ces 2 facteurs sont ainsi des suites de facteurs de motivations, c’est des facteurs toujours associés à la motivation, et des facteurs d’hygiène (d’insatisfaction) qui sont liés à l’insatisfaction.

#### **1- Les facteurs de motivation :**

Les facteurs de motivations ou de satisfactions (les motivateurs), sont rattachés à la nature, ou contenu du travail, ce sont des facteurs intrinsèques. Ce sont, autres :

- La marge d’autonomie et le degré de responsabilité associés à telle tâche ;
- L’intérêt du travail ;
- L’image de la tâche ou de l’emploi vis-à-vis des membres des groupes d’appartenance ;
- Les possibilités d’utiliser ses compétences ;
- Le degré de difficulté des objectifs assignés et la complexité du travail à accomplir ;
- Le type d’évaluation du travail effectué et la forme de reconnaissance obtenue par l’individu après un succès. <sup>40</sup>

#### **2- Les facteurs d’insatisfaction ou d’hygiène :**

Tandis que les facteurs de motivations sont liés à la satisfaction, les facteurs d’hygiène par contre sont liés à des insatisfactions, ce sont, entre autres :

- Les conditions de travail (les horaires, les congés) ;
- Le statut de l’individu dans l’organisation ;

---

<sup>40</sup> IBID, P134

- Les relations hiérarchiques ;
- Les conditions et de types de rémunération ;
- Les avantages sociaux ;
- Les politiques de gestion de l'entreprises (la notation, l'avancement) ;
- Les conditions organisationnelles relatives à la sécurité ;
- Les procédures formelles de l'organisation<sup>41</sup>.

On peut dire que ces facteurs d'insatisfactions sont lie et rattacher directement à l'enivrement de travail.

### ❖ **La théorie X et Y de mc Gregor (1960 – 1964), 2 déferents style de comportement**

Douglas mc Gregor, est professeur de psychologie industrielle aux Etats-Unis, il a élaboré une théorie sur la manière des conduits des hommes, c'elle ci est publié en 1960 dans l'ouvrage intitulé la dimension humaine de l'entreprise, il a opposé 2 conception de l'homme au travail appeler la théorie X et la théorie Y<sup>42</sup>.

Dans ces théories X et Y montrent 2 image des salaries ou bien, elles montrent 2 conception de Lhomme au travail.

#### • **La théorie X :**

La théorie X considère que la majorité des êtres humains sont paresseux, ils n'aiment pas le travail, ils n'aiment pas la responsabilité mais y sont contraints, cette théorie se pose que l'être humain doit être contrôlé, la théorie X se fonde sur 3 hypnotisés :

1. L'individu moyen éprouve une aversion innée pour le travail, qu'il fera tout pour éviter.
2. A cause de cette aversion caractéristique à l'égard du travail, les individus doivent être contraints, contrôlés, dirigés, menacés de sanctions, si l'on veut qu'ils fournissent les efforts nécessaires à la réalisation des objectifs organisationnels.
3. L'individu moyen préfère être dirigé, désire éviter les responsabilités, a relativement peu d'ambition, recherche la sécurité avant tout.

---

<sup>41</sup> IBID, P135

<sup>42</sup> PLANE Jean Michel, op. Ct, P73

L'organisation, dans ces conditions doit être contraignante et mettre en place des procédures détaillées, une parcellisation des tâches, une sélection rigide et un management autoritaire<sup>43</sup>

- **La théorie Y**

La théorie Y, est opposés à la théorie X, elle montre que les êtres humains aiment leur travail, ils fournissent des efforts physiques et mentaux pour ce travail, ils acquissent des responsabilités et souhaitent s'épanouir au travail, on ayant l'esprit créatif.

En contrepoint à la théorie X, la théorie Y postule également des hypostyles :

1. la dépense physique est aussi naturelle que le jeu ou le repos pour l'homme. Il peut s'autodiriger et s'autocontrôler.
2. L'engagement personnel est en fait les résultats d'une recherche de satisfaction de besoin sociaux. L'homme apprend à rechercher les responsabilités. de fait, la motivation, la possibilité de se développer, l'acceptation de responsabilités sont des éléments devant être cultivés dans l'organisation.
3. La capacité d'exercer son imagination, son ingéniosité et sa créativité au service d'une organisation est largement répandue parmi les hommes.
4. Dans beaucoup de conditions de travail, les possibilités intellectuelles des hommes sont largement inutilisées.
5. Par ailleurs, les salaires ne sont pas, par nature, systématiquement opposés à la stratégie des dirigeants même si la direction doit rester responsable de l'allocation des ressources nécessaires au fonctionnement et au développement de l'organisation.<sup>44</sup>

Selon Mc Gregor c'est l'image que l'on se fait de salarié qui le crée qui a confiance en un salarié, aura un travailleur de confiance qui laisse les responsabilités le verra capable d'en prendre.

Finalement MC Gregor pense que les individus peuvent révéler les potentiels beaucoup plus importants que l'encadrement actuel des entreprises ne peut l'imaginer. Si la théorie X nie l'existence d'un tel potentiel, la théorie Y donne

---

<sup>43</sup><http://www.icres.pro> MANAGEMENT D'EQUIPES, MOTIVATION, LA THEORIE X, Y

<sup>44</sup>IBID, P74



## Chapitre III

---

la possibilité à l'encadrement d'innover, de découvrir de nouveaux moyens d'organiser et diriger l'effort humain<sup>45</sup>.

---

<sup>45</sup> IBID

# **Partie pratique**

# **Chapitre IV : présentation de L'organisme d'accueil.**

### 1 - Mission et évolution de la Région



#### a - Mission :

Le Siège de la DRGB est situé à 2 KM au Sud- Ouest de la ville de Béjaïa. Il est limité au Nord par la voie ferrée, à l'Est par Oued S'ghir, et à l'Ouest par Oued Soummam et la RN 09. Il s'entend sur une surface globale qui est déterminée ainsi :

- > Terminal clôturé : 516.135 M2 > Surface couverte : 7.832 M2
- > Surface occupée par les bacs : 43.688M2
- > Surface stockage : 3.800 M2

Sa mission est d'assurer le transport, la réception, le stockage et la livraison des hydrocarbures. Elle doit veiller à harmoniser les opérations de livraison et le débit des canalisations, ceci dans un souci d'optimisation des délais et des coûts.

Depuis sa création en 1959, les canalisations de la Région ont transporté 559 914 025 tonnes de pétrole dont 91 423 581 tonnes de condensât, ainsi que 96 482 012967 M3 de gaz naturel, au 31/12/2007.

Pour ce faire, elle gère différentes installations qui sont :

- > L'oléoduc OB1

- > Le Terminal Marin de Béjaia
- > Le port pétrolier
- > Le poste de chargement en mer (SPM)
- > L'oléoduc OG1
- > Le Terminal d'Alger
- > Quatre stations de pompage (SP1 Bis – SP2 – SP3 – SBM)
- > Le gazoduc GG1
- > Le Terminal de Bordj Menail GG1
- > Une station de compression (SC3)

### **b - Evolution :**

L'oléoduc reliant le gisement pétrolier de Haoud El Hamra au Terminal Marin de Béjaia a été mis en service en novembre 1959, avec une capacité de transport de 4.65 millions de tonnes par an (MTA). En effet, le 30 octobre 1959 à quatorze heures (14H00) a été enregistré le début du remplissage du pipeline à la station de pompage n°1 - SP1 - (station dépendant de la Région Transport de Haoud El Hamra – HEH), et le 19 novembre 1959 à seize heures (16H00), l'arrivée de brut au TMB. Ce pipeline est appelé l'OB1.

Et le 30 novembre 1959 le premier pétrolier, l'ALTAIR en l'occurrence, s'est amarré au port de Béjaia et a appareillé, après chargement, le 1er décembre 1959.

En 1960, le port de Béjaia a été doté d'une station de déballastage dont le rôle est de récupérer des produits pétroliers contenus dans l'eau par décantation. Aussi, un autre appontement a été réalisé et mis en service. Il s'agit de l'appontement B(postes 02 et 03).

A juin 1961, 10.000.000 tonnes de brut ont été chargées du port pétrolier de Béjaia, pour atteindre 50.000.000 de tonnes, le 20 septembre 1964.

Un pic de 16.403.064 TM a été enregistré en 1970, soit la quantité la plus élevée de tous les temps pour la région.

Vers la fin des années soixante, l'Etat algérien reprenait peu à peu le contrôle de ses ressources énergétiques jusqu'à leur nationalisation en 1971. Un des points importants de la politique de l'époque, était de développer les exportations de pétrole et de gaz, dans les conditions les plus favorables au pays, tout en assurant en priorité les besoins du marché intérieur.

Dans ce contexte, et plus précisément en 1970, un autre pipeline a été inauguré, il s'agit de l'OG1. D'une longueur de 131Km et d'un diamètre de 16", cet oléoduc est une bifurcation de l'OB1. Il pique de la Station de Béni Mansour vers la raffinerie sise à Sidi Arcine – Alger, avec une capacité de transport de 3 MTA.

Un parc de stockage au niveau de la station de pompage de Beni Mansour a également été mis en service. Ces installations sont gérées par la Région Transport Centre au même titre que le Terminal d'Alger. Devenu vétuste, l'OG1 16" a été remplacé par une nouvelle canalisation inaugurée en 2005. Il s'agit du DOG1 d'un diamètre de 20".

En 1981, un gazoduc reliant HassiR'Mel à Bordj Ménaiel – GG1 – a été mis en service. Ce gazoduc est d'une longueur de 437 Km et d'un diamètre de 42". Il approvisionne en gaz naturel toutes les villes et pôles industriels du centre du pays. Sa capacité de transport est de sept (07) milliards de M3 par an.

Un poste de chargement en mer, appelé aussi SPM – Single Point Mooring -, a été inauguré le 15 septembre 2005. Le poste offshore a pour mission de ravitailler et charger, même dans des conditions climatiques sévères, les pétroliers de 300 000 tonnes et plus. Un essai a été effectué avec succès en chargeant un pétrolier, le SKS Trinity, de 280 000 tonnes de condensât.

### **Section 1 : organisme d'accueil**

#### **1. Naissance et évolution de la SONATRACH :**

La compagnie Française de pétrole en Algérie (CFPA) et la société nationale de recherche et d'exploitation du pétrole en Algérie (S.N.E.Pal), ont donné naissance à la société pétrolière de gérance (SOPEG) en mars 1959, dont le siège était à Paris « France ».

Depuis sa création jusqu'en 1971, SOPEG avait pour mission le transport par canalisation d'un oléoduc de Haoud El Hamra au terminal pétrolier de Bejaia.

C'est après l'indépendance et exactement le 31/12/1963 que la SONATRACH a été créée par le décret 63-491 où elle s'occupait uniquement du transport et de la commercialisation des hydrocarbures.

Les principaux objectifs de cet organisme qui devait être l'instrument d'intervention de l'Etat dans le secteur pétrolier étaient les suivants :

- Préoccupation de préparation et mise au point de toutes les études préalables à la construction des moyens terrestres ou maritimes permettant de transporter les hydrocarbures liquides ou gazeux.
- Réalisation éventuelle et exploitation de ces moyens et des installations annexes
- Achats et vente des hydrocarbures liquides et gazeux.
- Obtention de tous droits aux autorisations nécessaires, permettant la réalisation de tout projet relatif aux tâches ci-dessous indiquées.
- Exécution de toutes les opérations immobilières, financières, industrielles, et commerciales se rapportant directement, ou indirectement à l'objet ci-dessous défini.

Le 22/09/1966 les statuts de la SONATRACH a été changés par le décret N°66-292 et en plus du transport et de la commercialisation, elle sera

Également responsable de la recherche et de la transformation des hydrocarbures.

Le 24/02/1971, l'Etat nationalise tout le secteur des hydrocarbures ; pour une meilleure efficacité économique, ce qui a conduit ensuite à la restructuration de la SONATRACH en 1981.

## Chapitre IV

---

La décennie qui a suivi était marquée par une activité d'exploitation, de développement des infrastructures et moyens de production, de transport et de

Commercialisation, des constructions de raffineries et d'autres installations d'équipements de fabrication de produits dérivés d'hydrocarbures.

Cette réorganisation a donné naissance à 18 entreprises, (NAFTAL, ENTP, ENAC, ....., etc.) et en 1985, SONATRACH s'est engagée dans :

- L'exploitation et recherche ;
- L'exploitation des systèmes d'hydrocarbures ;
- La liquéfaction et la transformation de gaz ;
- Commercialisation ;
- Transport par canalisation (TRC).

L'année 1992 est marquée par les grands bouleversements économiques sur le plan national et international, qui ont conduit à la mise en œuvre d'un projet de modernisation appelé « PROMOS » élevant SONATRACH au rang des grands groupes pétroliers internationaux.

Aujourd'hui, SONATRACH assure des missions stratégiques telles que la recherche, la production, le transport, la liquéfaction du gaz naturel, l'approvisionnement du marché national, et la commercialisation des hydrocarbures liquides et gazeux sur le marché international en exportant ses produits en France, Italie, Canada, .....etc.

### **1.1. Direction générale du groupe SONATRACH :**

Elle est assurée par le président, directeur général. Elle chapeaute tout le groupe SONATRACH avec ses différentes activités qui sont : les activités opérationnelles, commerciales et transport par canalisation.

#### **1.1.1. Les activités opérationnelles :**



Elles exercent les métiers du groupe et développent son potentiel d'affaire tant en Algérie, qu'au niveau international. Il s'agit de l'activité amont et l'activité aval :

### **a) Les activités en amont :**

Ses principales fonctions sont :

- Exportation ;
- Data contrôle ;
- Forage ;
- Recherche et développement des hydrocarbures.

### **b) Les activités en aval :**

Ses fonctions sont :

- Liquéfaction du gaz naturel ;
- Raffinage du pétrole ;
- Pétrochimies.

### **1.1.2. Les activités de commercialisation :**

Sa principale fonction est la commercialisation des hydrocarbures tant au niveau national qu'international.

### **1.1.3. Activité transport par canalisation :**

L'activité transport est confiée à la branche « TRC », dont des missions essentielles sont :

## Chapitre IV

---

- Exploitations des ouvrages de transport des hydrocarbures des installations portuaires ;
  
- Maintenance des installations et des canalisations ;
- Etudes et développement ;
- Le transport de pétrole des puits jusqu'aux terminaux « bacs, ports pétroliers »
- L'activité transport par canalisation contient sept « 07 » régions qui sont :
  - Région transport Ouest « RTO » ;
  - Région transport Centre « RTC » ;
  - Région transport Est « RTE » ;
  - Région transport Haoud ;
  - Haoud-El-Hamra «HEH » ;
  - Région transport IN AMENAS « RTI » ;
  - GEM OUED REFRAF « TEBESSA » ;
  - GDPF EL ARICHA.

Chaque région a son propre réseau de transport qui est constitué de stations de pompage le long de l'oléoduc (depuis HEH jusqu'au terminal).

Notre rapport de stage est concentré sur la direction régionale de Bejaia « DRGB » qui se positionne dans la région transport centre « RTC » et qui a pour mission essentielle d'assurer le transport par canalisation des hydrocarbures, depuis HEH à Bejaia et la raffinerie d'Alger, ainsi que le transport du GAZ jusqu'à la station de Bordj Menail.

### **2. Historique et organisation de la direction régionale de Bejaia (DRGB) :**

SOPEG : société pétrolière de gérance fut créée le 12 mars 1957, implantée à Bejaia, dont le siège était à Paris (France). Elle s'occupait du transport par

canalisation d'un oléoduc qui s'étendait à Haoud-El-Hamar située à 25 km de HASSI MESSAOUD jusqu'au terminal pétrolier de Bejaia dont les premières

Expéditions du pétrole brut à partir de HAOUD-EL-HAMRA au port de Bejaia ont été réalisées en 1959.

Après la nationalisation des hydrocarbures, SOPEG a donné naissance à l'UTC (unité de transport centre), et la récupération de la part de SONATRACH à 100% de ses avoirs de l'ex-pétrolier de gérance (SOPEG).

La direction régionale de Bejaia relève de la division exploitation de l'activité transport par canalisation de SONATRACH.

La direction régionale de Bejaia a pour but :

- La gestion et l'exploitation des ouvrages et canalisation de transport d'hydrocarbures.
- La coordination et le contrôle de l'exécution des programmes de transport arrêtés en fonction des impératifs de la production et de commercialisation.
- La maintenance, l'entretien et la protection des ouvrages et des canalisations, ainsi que l'exécution des révisions générales des machines tournantes et équipements y afférents ;
- La conduite des études, la réalisation de la gestion de développement des ouvrages et de canalisations.

### **2.1. Présentation de l'organigramme de la direction régionale de Bejaia:**

La Direction régionale de Bejaia est ainsi organisée en :

#### **2.1.1. Assistant de sûreté interne :**

Veille à la sécurité des ouvrages de la région.

### **2.1.2. Chef de département sécurité HSE :**

Il a pour mission la protection et la sauvegarde du patrimoine humain de la DRH et d'assurer le développement du transport des hydrocarbures, son rôle est la prévention, intervention et hygiène de l'environnement.

### **2.1.3. Le centre informatique :**

Il regroupe les moyens d'exploitation et de développement des applications informatiques pour l'ensemble des régions de la division transport.

### **2.1.4. Sous-direction exploitation :**

Elle chapote deux départements, elle est chargé de l'utilisation et exploitation des installations de transport du pétrole et de Gaz, elle comprend trois (0 3) ouvrages :

- Un ouvrage de transport du pétrole brut et condensât HAOUD EL HAMRA et le port pétrolier (terminal) de Bejaia ;
- Un ouvrage de transport de Gaz entre HASSI RMEL et BORDJ MENAIL ;
- Un ouvrage sur la raffinerie d'Alger.

#### **2.1.4.1. Département d'exploitation liquide (EXL) :**

C'est le département qui gère l'oléoduc et donc les produits (pétrole brut et condensât) transportés via des stations de pompages.

#### **2.1.4.2. Département d'exploitation GAZ (EXG) :**

Il exploite le gazoduc, le terminal GAZ ainsi qu'une station de compression.

### **2.1.5. Sous-direction technique :**

Elle englobe quatre (04) départements :

### **2.1.5.1. Département maintenance (MNT) :**

Ce département est chargé d'assurer la maintenance des équipements industriels tournant (pompes électroniques, turbines, ....).

### **2.1.5.2. Département protection des ouvrages (PTO) :**

Il a pour mission la protection des ouvrages contre les actions humaines malveillante volontaire ou involontaire, liées à des erreurs de manipulation (effet de marteau, travaux publics, ....), et actions de nature (glissement de terrains, inondations, .....). Un ouvrage est une canalisation et tout ce qui gravite autour d'elle comme les stations, les tuyaux et les bacs.

### **2.1.5.3. Département approvisionnement et transport (ATR) :**

Il est chargé d'alimenter la DRGB en matériel nécessaire à son fonctionnement et d'assurer le transport du personnel de la même entreprise.

### **2.1.5.4. Département de travaux neufs (TNF) :**

Celui-ci est chargé de l'étude et le suivi de réalisations des projets d'investissement de la DRGB dans différent domaines.

### **2.1.6. Sous-direction finance et juridique :**

Le département finance prend en charge la gestion comptable et financière de la DRGB. Le service juridique intervient à chaque fois que les intérêts de la DRGB sont mis en jeu pour veiller sur la légalité des transports. Elle chapotes trois départements :

#### **2.1.6.1. Département budget/contrôle gestion :**

Veille à l'établissement des plans prévisionnels et les bilans des budgets.

#### **2.1.6.2. Département finance :**

Il veille au financement (toute sorte confondue) des projets de la région.

#### **2.1.6.3. Département juridique :**

## Chapitre IV

---

Prend en charge les affaires de justice de la région et l'assurance de tout son patrimoine.

### 1. L'investigation sur le terrain

**Tableau N° 1 : la répartition des enquêtés selon L'âge.**

Age	Effectif	%
[20-25]	3	5
[26-30]	10	18
[31-35]	9	16
[36-40]	6	11
[41-45]	9	16
[46-50]	6	11
[51-55]	7	13
[56-60]	5	10
Total	55	100

**Source :** enquête

A travers les résultats de ce tableau numéro 01, on remarque que la majorité des salariés qui travaillent dans l'entreprise sont des jeunes, les salariés ayant un âge de 26 ans à 30 ans représentent le pourcentage de 18%, et aussi les salariés ayant un âge 31 ans et 35 ans et de 41ans a 45 ans représentent un pourcentage de 16% , et les salariés les moins âgé de 51 ans à 55 ans représente un pourcentage de 13%, aussi dans le dernier lieu on trouve les salariés ayant l'âge 36 ans et 40 ans et de 46 ans et 50 ans représentent un pourcentage de 11% , ensuite viens les salariés les plus âgé et les plus anciens qui ont un âge de 56 ans et 60 ans représente un taux de 10% suivi de celle des jeunes entre 20 ans a 25ans avec un taux de 5% .

On peut conclure que la plupart des salariés de l'entreprise de sonatrach sont des jeunes, et la minorité d'entre eux sont des anciens, cela explique que cette entreprise procède à des recrutements selon la nature de travail qui nécessite une force jeune.

**Tableau N° 2 : la répartition des enquêtés selon la nature de leur poste.**

La nature de poste	Effectif	%
Technicien supérieur	28	51
Soudeur	12	22
Les agents	7	13
Chef des sections	3	5
Instrumentation	3	5
Ingénieur	2	4
Total	55	100

**Source :** enquête

D'après les données de ce tableau numéro 02, on constate que la catégorie des techniciens supérieurs représente un pourcentage de 51%, suivie de celle des soudeurs qui représente un pourcentage de 22% et aussi on trouve dans le 3<sup>ème</sup> lieu les agents d'exploitations et d'interventions avec un taux de 13% et dans le dernier lieu on trouve que les deux catégories celles des chefs des sections de conditionnement et celles des agents d'instrumentation représentent un pourcentage de 5% et en dernier lieu la catégorie des ingénieurs représente le pourcentage le plus bas avec un pourcentage de 4%.

On peut constater que les techniciens supérieurs représentent la majorité de notre échantillon d'étude de maîtrises, car la nature des activités de cette l'entreprise nécessite une certaine technicité et tous ceux qui sont en relation avec les machines afin de les contrôler.



**Tableau N° 03: la répartition des enquêtes selon l'ancienneté professionnelle.**

L'ancienneté	Ni	%
1 an à 5ans	18	33
6 ans à 10ans	7	13
11 ans à 15	10	18
16 ans à 20	4	7
21 ans à 25	7	13
26 ans et plus	9	16
Total	55	100

**Source :** enquête

A travers notre lecture et des données statistique présentée dans le tableau numéro 03, on constate que l'ancienneté professionnelle de l'entreprise qui se situe entre un an à 5ans représente un pourcentage de 33% , qui est très réduite par rapport à l'ancienneté professionnelle qui se situe entre 26 ans et plus ,qui représente à son tour un pourcentage moins élevé qui est de 16%,suivi de la catégorie qui se situe entre 11 ans à 15 ans qui représente 18%,aussi on trouve l'ancienneté professionnelle qui est entre 6 ans à 10 ans ainsi que celle qui est entre 21 ans à 25 ans représente un pourcentage de 13%,en dernier lieu on trouve l'ancienneté professionnelle entre 16 ans à 20 ans représente un taux de 7%.

Comme une lecture sociologique de ces résultats représenté dans le tableau numéro 3, on conclure que l'ancienneté professionnelle de l'entreprise est réduite, elle est moins élevé car l'entreprise recrute davantage les catégories des jeunes qui présente la majorité des salaries que contienne cette entreprise.

**Tableau N° 04 La répartition des enquêtés selon le niveau d’instruction.**

Niveau d’instruction	Fréquence	%
Primaire	1	2
Moyenne	11	20
Secondaire	24	44
Universitaire	19	34
Totale	55	100

**Source :** enquête

Le tableau numéro 04 montre que le niveau secondaire représente le niveau d’instruction le plus élevé avec un taux de 44% suivi de niveau universitaire par un taux de 34% , et d’un autre côté on trouve le niveau moyen avec un taux de 20%, suivi de celle de niveau primaire qui représente un pourcentage de 2%.

D’après notre constat, on peut arriver à des conclusions que l’entreprise de sonatrach n’exige pas un niveau universitaire tes importants, mais elle exige des niveaux de formation de hauts qualités qui peut répondre à les besoins exprimer par les postes de travail disponible a l’intérieure de cette entreprise.

### 1- L'analyse de la 1<sup>ER</sup> hypothèse :

**Tableau N° 05 : la relation entre les catégories d'agents de maitrises et leurs confrontations aux risques.**

CONFRONTER AUX RISQUES C.A.M	Confrontés		Non confrontés		Total	
	F	%	F	%	F	%
Techniciens .S	20	71	8	29	28	100
Soudeurs	8	67	4	33	12	100
Les agents	5	71	2	29	7	100
Chef des sections	3	100	0	0	3	100
Instrumentation	3	100	0	0	3	100
Ingénieur	2	100	0	0	2	100
<b>TOTAL</b>	<b>41</b>	<b>75</b>	<b>14</b>	<b>25</b>	<b>55</b>	<b>100</b>

**Source :** enquête

selon les donnes de ce tableau numéro 05 ci- dessus, on peut constater que la majorité des salariés se sont confrontés aux risques de travail avec un pourcentage très élevé de 75% et une minorité d'entre eux sont pas confrontés aux risques au travail qui représente un pourcentage de 25% , on particulier on trouve les trois catégories d'agents de maitrise telle que les chefs des sections , les agents d'instrumentation ainsi que les ingénieurs représentent les catégories les plus confronter aux risques avec un pourcentage de 100 % , suivi de celles des techniciens supérieures et celle des agents que ce soit d'intervention ou d'exploitation sont respectivement de 71% et en dernier lieu viens la catégorie des soudeurs avec un taux de 67%.

On conclue que l'environnement et la nature de travail des trois catégories citées précédemment, représente les deux éléments qui contiennent des situations de risque pour eux.

**Tableau N° 6 : la relation entre les âges des catégories d'agents et leurs témoignages vis-à-vis des accidents au travail.**

témoignage l'âge	OUI		NON		TOTAL	
	n	%	n	%	N	%
[20-25]	2	67	1	33	3	100
[26-30]	4	40	6	60	10	100
[31-35]	6	67	3	33	9	100
[36-40]	2	33	4	67	6	100
[41-45]	4	44	5	56	9	100
[46-50]	4	67	2	33	6	100
[51-55]	5	71	2	29	7	100
[56-60]	2	40	3	60	5	100
<b>TOTAL</b>	29	53	26	47	55	100

**Source :** enquête

Le tableau numéro 06, montre que la majorité des salariés sont témoins des accidents de travail qui se déroule à l'intérieur de leur entreprise avec un taux de 53%, l'autre minorité d'entre eux qui ont admis qu'ils été pas témoins de ces accidents de travail représente un pourcentage de 47%. Précisément on trouve les salariés âgés entre 51 à 55 ans, constitué la catégorie d'âge la plus témoin de ces accident de travail avec un taux de 71%, suivi des catégories d'âge qui se situe entre 46 à 50 ans, 31 à 35 ainsi que entre 20 à 25 ans représentent un pourcentage de 67%, aussi on trouve l'autre catégorie entre 41 à 45 ans représente un taux de 44%. On déduit que les anciens salariés de l'entreprise représente la catégorie la plus témoin des accidents de travail, car ils ont un parcours professionnelle plus élevé, qui peut expliquer leur témoignage de ces accidents de travail qui se déroule à l'intérieur de l'entreprise.

**Tableau N° 7: la relation entre les catégories d'agents de maîtrise et les moyens de protections contre les risques au travail.**

Les m. d. p  <b>c. a. m</b>	CASQUE		TENUS		LUNETTE		GANTS		chasseur		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Techniciens .S	28	25	27	24	18	16	18	16	21	19	112	100
Soudeur	12	26	9	20	12	26	9	20	4	8	46	100
AGENTS	7	30	3	13	4	18	3	13	6	26	23	100
Chef des sections	3	25	2	17	2	17	2	17	3	25	12	100
Instrumentation	3	30	1	10	1	10	2	20	3	30	10	100
Ingénieur	2	29	1	14	1	14	1	14	2	29	7	100
<b>TOTAL</b>	55	26	43	20	38	18	35	17	39	19	210	100

**Source :** enquête

Comme il est remarquable dans les résultats de tableau numéro 07, on trouve que la majorité des salariés utilise tous ces moyens de protections, selon la nature de leur travail, et les moyens de protection exigés les postes occupés, on trouve tous ces salariés utilisent les casques avec un taux de 26%, suivi de l'utilisation des tenus de protections avec un taux de 20%, après vient l'utilisation des chausseurs de sécurité avec un taux de 19%, et dans le dernier lieu l'utilisation des lunettes avec un taux de 18% et l'utilisation des gants avec un taux de 17%. On trouve tous les catégories d'agents de maîtrise utilisent tous ces moyens de protection mais le degré de l'utilisation de ces outils est différents entre eux par rapport à la nature de poste et l'environnement de travail aux quelles ils exercent leur tâche.

**Tableau N° 8 : la relation les catégories d'agents de maitrise et l'information sur les risques de travail.**

LES REPONS C.a.m	OUI		NON		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%
Technicien .S	17	61	11	39	28	100
Soudeurs	12	100	0	0	12	100
Agents	7	100	0	0	7	100
Chef des sections	3	100	0	0	3	100
Instrumentation	3	100	0	0	3	100
Ingénieur	2	100	0	0	2	100
<b>TOTAL</b>	44	80	11	20	55	100

**Source :** enquête

D'après les données statistiques de tableau numéro 08, on remarque que la majorité des salariés sont informés au sujet des risques au travail avec un pourcentage très élevé qui est de 80%, et une minorité d'entre eux sont pas informés avec un taux de 20%. Plus précisément on trouve que tous les catégories des agents de maitrise sont informés sur ces risques avec un taux de 100%, mais a par les techniciens supérieurs qui sont informés avec un taux de 61%, qui signifiait qu'ils sont pas informer a 100 % , car une catégorie d'entre eux telle que les techniciens électriciens et d'intervention sont celles qui sont informer avec un taux de 61%, par rapport aux techniciens d'exploitation qui est en contraire pas informer avec un taux de 39% , cela renvoie à la nature des postes les plus risqué et les plus compliqué de ces techniciens. On peut déduire que presque la majorité des salariés de l'entreprise de sonatrach sont informés aux risques, avec des taux presque similaire qui revient toujours aux postes et la nature de travail.

**Tableau N° 9 : la relation entre les catégories d'agents de maîtrise et les moyens d'informations sur les risques de travail.**

Les m. inf. C. a. m	affichage		réunions		Texte .R		les annonces		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Technicien .S	27	49	8	15	16	29	4	7	55	100
Soudeurs	11	61	3	17	4	22	0	0	18	100
Agents	7	47	3	20	5	33	0	0	15	100
Chef des sections	3	50	1	17	2	33	0	0	6	100
Instrumentation	3	43	2	29	1	14	1	14	7	100
Ingénieur	2	67	0	0	1	33	0	0	3	100
<b>TOTAL</b>	53	51	17	16	29	28	5	5	104	100

**Source :** enquête

D'après Les résultats de tableau numéro 09, on remarque que l'entreprise de sonatrach utilise plusieurs moyens d'information sur les risques , on trouve en 1<sup>er</sup> lieu les affichages qui représente un taux élevé qui est de 51% , suivi des textes réglementaires avec un taux de 28% et dans le 3<sup>ème</sup> lieu , on trouve les réunions avec un taux de 16% , suivi des annonces qui représente un pourcentage moins important qui est de 5% dans le dernier lieu . En particulier, on trouve que l'entreprise informe beaucoup plus les ingénieurs, les soudeurs et les chefs des sections, qui sont respectivement de 67%,61% et 50 % par affichage. Aussi elle informe ses salariés par des textes réglementaires qui représente un pourcentage moins importants, dont on trouve 33% pour les ingénieurs, pour les chefs de sections ainsi que les agents d'exploitation et 29 % pour les techniciens supérieurs.

On conclure que l'entreprise utilise de divers moyens d'information, pour informer ses salariés sur les risques au travail par rapport à la nature de poste et l'environnement de travail, auxquelles ils exécutent leurs tâche.

**Tableau N° 10 : la relation entre les âges des catégories d'agents de maîtrise et la réalité des conditions de sécurité.**

La réalité des c .d .S  L'âge	BONNES		MOYENS		MAUVAISE		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%
[20-25]	3	75	1	25	0	0	4	100
[26-30]	4	40	4	40	2	20	10	100
[31-35]	5	56	4	44	0	0	9	100
[36-40]	2	33	3	50	1	17	6	100
[41-45]	2	25	4	50	2	25	8	100
[46-50]	3	50	3	50	0	0	6	100
[51-55]	3	50	1	17	2	33	6	100
[56-60]	0	0	6	100	0	0	6	100
<b>TOTAL</b>	22	40	26	47	7	13	55	100

**Source :** enquête

A travers les données statistiques indiquées dans le tableau numéro 10, on constate que la majorité des salariés jugent que les conditions de sécurité mises en place par leur entreprise sont moyennes avec un taux de 47% d'un côté et d'un autre côté certain d'entre eux admettent qu'elles sont bonnes avec un pourcentage de 40%, et en dernier lieu une minorité d'entre eux voit ces conditions de sécurité mauvaises avec un taux de 13%.

En particulier on trouve les salariés âgés entre 56 à 60 ans trouvent que ces conditions de sécurité sont moyennes avec un taux de 100%, l'autre catégorie d'âge qui se situe entre 20 et 25 ans considère que ces conditions de sécurité sont bonnes avec un taux de 75%, Dans le dernier lieu on trouve les salariés âgés entre 51 à 55 ans, trouvent que ces conditions de sécurité sont mauvaises avec un taux de 33%. On peut conclure que la majorité des salariés sont insatisfaits aux conditions de sécurité établies par l'entreprise par rapport aux moyens de travail et de prévention qui sont fournis par l'entreprise, aussi l'environnement de travail est défavorable pour l'exercice des activités de l'entreprise.



### 2- L'analyse de la deuxième hypothèse

**Tableau N° 11 : l'efficacité des niveaux d'instruction des salaires vis-à-vis de travail individuel ou collective.**

L'efficacité au travail Niveau d'instruction	Seul		En équipe		Les 2 en même temps		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Primaire	0	0	1	100	0	0	1	100
Moyenne	2	18	9	82	0	0	11	100
Secondaire	0	0	23	96	1	4	24	100
Universitaire	2	11	15	78	2	11	19	100
<b>TOTAL</b>	4	7	48	87	3	6	55	100

**Source :** enquête

À travers nos observations des données statistiques de ce tableau numéro 11, on constate que la majorité des agents de maîtrises favorisent le travail en équipe avec un taux de 87%, suivi d'une minorité d'entre eux qui préfère le travailler individuel avec un taux de 7%, et aussi on trouve un nombre très réduit d'entre eux qui préfèrent travailler avec les deux en même temps avec un taux de 6%. Plus précisément on trouve les salariés qui ont un niveau primaire favorise beaucoup le travail collectif avec un taux de 100 %, suivi de ceux qui ont un niveau secondaire qui représente un pourcentage de 96%, aussi on trouve ceux qui ont un niveau moyen avec un taux de 82% et en dernier lieu, les salariés qui ont un niveau universitaire représente un pourcentage de 78% d'un côté.

D'un autre coté on trouve une minorité des salariés qui ont un niveau moyens préfère le travail individuel avec un pourcentage de 18%, aussi pour les salariés qui ont un niveau secondaire préfère le travail individuel et collectif en même temps avec un taux de 24%.

On peut conclure que l'entreprise sonatrach accorde une importance particulière au travail en équipe, car elle encourage la solidarité et la cohésion entre les salaries et aussi elle crié l'ambiance de travail, sa constitue un facteur motive le personnel de l'entreprise.

## Chapitre IV

**Tableau N° 12 : la relation entre les catégories d'agents de maîtrise et les avantages sociaux professionnelles.**

Les avantages C. a. m	Salair		Sécurité .s		Les primes		Voyage .p		L'ambiance		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Technicien .S	22	27	25	31	8	10	1	1	25	31	81	100
Soudeurs	5	20	9	36	0	0	0	0	11	44	25	100
Agents	6	30	6	30	2	10	0	0	6	30	20	100
Chef des sections	2	20	3	30	2	20	1	10	2	20	10	100
Instrumentation	1	12	3	38	1	12	0	0	3	38	8	100
Ingénieur	2	25	2	25	2	25	1	12	1	12	8	100
<b>TOTAL</b>	38	25	48	32	15	9	3	2	48	32	152	100

**Source :** enquête

Le tableau numéro 12 montre que la majorité des agents de maîtrises préfèrent la sécurité sociale et l'ambiance au travail comme l'un des meilleurs avantages sociaux professionnels accorder pour eux par leur entreprise avec un taux de 32% , suivi de salaire avec un taux de 25% et aussi on trouve dans comme derniers avantages sociaux les primes avec un taux de 9% et les voyages périodiques avec un taux de 2%.

en particulier on trouve la catégorie des soudeurs qui profitent beaucoup de ces avantages accordés par leur entreprise , dont on trouve l'ambiance au travail avec un taux de 44 % , la sécurité sociale avec un taux de 36% et 20% pour le salaire, suivi de celle des instrumentations qui profitent aussi de ces avantages dont 38% pour la sécurité sociale et l'ambiance au travail et 12% pour le salaire.

On peut déduire que la catégorie des soudeurs profite beaucoup plus de ces deux avantages par rapport aux autres avantages sociaux.

**Tableau N° 13 : la relation entre le niveau d’instruction des catégories d’agents demaitrise et leur satisfaction au travail.**

LES REPONS Niveau d’instruction	OUI		NON		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%
Primaire	1	100	0	0	1	100
Moyenne	4	36	7	64	11	100
Secondaire	10	42	14	58	24	100
Universitaire	7	37	12	63	19	100
<b>TOTAL</b>	22	40	33	60	55	100

**Source :** enquête

D’après les résultats indiqués dans le tableau numéro 13, on constate que la majorité des agents de maîtrise ne sont pas satisfaits des conditions de travail accordées par leur entreprise avec un taux de 60% et par contre une minorité d’entre eux est satisfaite avec un taux de 40%, en particulier les salariés qui ont un niveau primaire sont tous satisfaits avec un taux de 100%, suivi de ceux qui ont un niveau secondaire sont moins satisfaits avec un taux de 42% d’un côté, d’un autre côté on trouve les salariés qui ont un niveau moyen, expriment qu’ils ne sont pas satisfaits des conditions de travail accordées pour eux qui représente un pourcentage de 64%, suivi de ceux qui ont un niveau universitaire qui représente un taux de 63%, dans le dernier lieu on trouve ceux qui ont un niveau d’instruction secondaire ne sont pas satisfaits avec un taux de 58%.

On peut conclure que l’entreprise de sonatrach n’offre pas de bonne condition de travail satisfaisante à ses salariés, aussi que le degré de la satisfaction au travail est varié d’un niveau à un autre, ainsi par rapport aux moyens de travail et la nature de travail salariale, dont comment chaque niveau perçoit ces conditions de travail.

**Tableau N° 14 : la relation des catégories d'agents de maîtrise et l'amélioration des conditions de travail.**

LES REPONS C.A.M	OUI		NON		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%
Technicien .S	10	36	18	64	28	100
Soudeurs	5	42	7	58	12	100
Agents	2	29	5	71	7	100
Chef des sections	2	67	1	33	3	100
Instrumentation	0	0	3	100	3	100
Ingénieur	0	0	2	100	2	100
<b>TOTAL</b>	19	35	36	65	55	100

**Source :** enquête

A travers notre analyse sur les données statistiques de tableau numéro 14, on peut constater que la majorité des agents de maîtrises indiquait qu'il n'avait pas une amélioration des conditions de travail avec un taux de 65%, par contre une minorité d'entre eux admit qu'il avait une amélioration des conditions de travail avec un taux de 35% , en particulier on trouve les chefs sections expriment avec un taux de 67% pour l'amélioration des conditions de travail , suivi des deux catégories les techniciens supérieures et les soudeurs qui expriment aussi pour l'amélioration des conditions de travail qui sont respectivement de 42% et de 36% d'un côté , d'un autre coté on trouve que les deux catégories telle que les ingénieurs et les agents d'instrumentation , indiquait qu'il avait pas une amélioration des conditions de travail avec un taux de 100%.

On peut conclure que l'entreprise sonatrach n'a pas pris en considération l'amélioration de ces conditions de travail, malgré la disponibilité des moyens et des outils de haute technologie et le problème ce n'est pas d'ordre matériel mais il manque un facteur social et psychologique affectif qui motive plus le personnel de l'entreprise.

**Tableau N° 15 : la relation des catégories d'agents de maîtrise et la motivation au travail.**

LA MOTIVATION AU TRAVAIL C.a.M	motiver		démotiver		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%
Technicien .S	10	36	18	64	28	100
Soudeurs	5	42	7	58	12	100
Agents	1	14	6	86	7	100
Chef des sections	1	33	2	67	3	100
Instrumentation	1	33	2	67	3	100
Ingénieur	1	50	1	50	2	100
<b>TOTAL</b>	19	35	36	65	55	100

**Source :** enquête

D'après les résultats de dernier tableau numéro 15, on constate que la majorité des agents de maîtrise ne sont pas motivés qui représente un pourcentage de 65%, et on trouve une minorité d'entre eux par contre sont motivés avec un taux de 35%, plus précisément on trouve tout d'abord les ingénieurs sont motivés avec un taux de 50% suivis des soudeurs et les techniciens supérieurs qui sont motivés aussi avec des taux de 42% et de 36% par rapport aux autres catégories des agents de maîtrise, d'un autre côté on trouve les agents que ce soit d'intervention ou d'exploitation ne sont pas motivés avec un taux de 86%, suivis des chefs de section et des agents d'instrumentation qui représente un pourcentage de 67%.

On conclure vers la fin, que l'entreprise sonatrach n'a pas pris en considération d'offrir de bon moyen et les outils de travail pour ces salariés et par la même occasion, elle n'a pas pris en charge l'amélioration des conditions de travail pour motiver ses salariés.

L'analyse à propos des avis exprimé des enquêtes dans la sue-question de la question numéro 25 :

à propos des constats et des arguments présenter sur la motivation des salaries, on constate que certains salaries admit qu'ils ne sont pas motiver par rapport aux conditions de travail fournis par leur entreprise, car logiquement la motivation d'un salarié passe d'abord par l'amélioration de condition de travail suivi de respect et la considération de ces salaries de la part des responsables de l'entreprise , pour que ces salaries puissent se donner à fond et fournir des efforts pour accomplir leur travail , l'entreprise doit offrir des conditions de travail qui peuvent atteindre le niveau de rendement et la stabilité des salaries sans oublier les conditions de sécurité et les mesures de prévention misent en place par l'entreprise , si elles sont satisfaisante ou pas et la disponibilité des outils de travail.

### **Les résultats d'étude :**

#### **Interprétation des résultats de la première hypothèse :**

« Le risque au travail exerce une influence sur la motivation des salariés. »

Afin d'apporter une réponse explicite à cette hypothèse, nous avons pu recueillir des témoignages et des données diverses au cours de ces derniers mois. C'est au travers de ces éléments que nous avons pu établir un résultat général, basé sur les réponses que nous ont apportées ces salariés.

D'après l'analyse des résultats et des données statistiques récoltées, le risque au travail reste toujours un phénomène qui se produit dans toutes les entreprises. Selon notre analyse, on constate que la majorité des salariés, dont par exemple, ceux de l'entreprise Sonatrach que l'on a interrogé, sont tous confrontés aux risques liés à celle-ci, avec néanmoins des statistiques variantes selon les individus et secteurs concernés. Par la même occasion, certains d'entre eux sont témoins de ces risques et de ces accidents de travail qui se produisent à l'intérieur de leur entreprise. Il est évident que le personnel d'entreprise travaille dans des ateliers ou des postes à risque. Donc afin d'effectuer un tel travail, des moyens et des mesures de sécurité efficaces et solides sont nécessaires : tout cela afin de conserver la santé physique et mentale de tous ces salariés. De plus, pour faire respecter toutes ces procédures et préconisations mise en place par l'entreprise, celle-ci est obligée d'instaurer des moyens d'information, que ce soit par les affichages ou les textes réglementaires, pour transmettre le message à tous les salariés sans inconvénients. Nous sommes parvenus à la conclusion que cette entreprise continue de suivre la procédure instaurée dans les années 70, malgré l'introduction des nouvelles technologies plus performantes et de meilleure qualité. De même qu'on constate aussi que ses ateliers travaillent dans l'anarchie, notamment avec une gestion difficile des ressources matérielles (manque dans les pièces de rechange) et des moyens de sécurité moins efficaces.

L'entreprise Sonatrach a également omis un autre avantage pouvant motiver ses salariés à faire face à ces risques : la planification des primes de risques qui explique aussi le manque de matériel rencontré dans les ateliers.

Les risques au travail restent une hypothèse qui existe dans chaque entreprise et qui peut influencer d'une manière négative sur la capacité, l'efficacité et le

## Chapitre IV

---

rendement salariale. On a constaté un certain manque de communication dans l'entreprise entre les différents employés, notamment par rapport aux informations liées aux risques. De plus, comme évoqué au-dessus, elle n'offre pas tous les moyens et les conditions de sécurité correspondant aux exigences et aux normes de travail.

C'est ainsi à travers toutes ces analyses et observations qu'on peut dire que notre 1ère hypothèse, énoncée en début de cette partie, est justifiée.



### **Interprétation des résultats de la deuxième hypothèse :**

« Le travail en équipe améliore le climat social des salariés de l'entreprise »

Selon les témoignages et analyse, la majorité des salariés de l'entreprise Sonatrach favorise le travail en équipe car il agit en tant que facteur clé qui motiverait le personnel et les rendrait plus efficace. Cela s'effectue notamment par des collaborations et des échanges des tâches de travail entre eux. De plus, il est tout de même important de souligner que ces salariés favorisent l'ambiance au travail et la sécurité sociale par rapport aux autres avantages sociaux professionnels. En effet, certains d'entre eux ne bénéficieraient pas d'un salaire décent, de primes de risque chaque année ou d'autres avantages sociaux, mais perçoivent la réussite de leur travail en se basant davantage sur le travail en équipe et l'ambiance entre collègues qui renforce leur solidarité et la cohésion qui crée un environnement de travail très favorable et par la même occasion elles tissent des liens sociaux professionnels et renforce l'esprit de groupe, constituant un motif essentiel dans la vie sociale professionnelle des salariés. En se basant sur les travaux menés par Elton Mayo, un psychologue australien sur les problèmes de la motivation du personnel, on insiste sur l'importance d'accorder au travail et à l'esprit de groupe une importance primordiale pour la réussite de chaque entreprise et même sur l'efficacité et le rendement de ces salariés.

On conclut ainsi que le travail en équipe est un principe fondamental qui améliore le climat social et la motivation des travailleurs. Notre deuxième hypothèse est alors confirmée.

# Conclusion

## Conclusion

---

### **Conclusion :**

D'après notre enquête axée sur la réalité des conditions de travail à l'intérieur de l'entreprise de Sonatrach, la relation et l'influence réciproque entre les conditions de travail et la motivation des salariés constituent deux éléments essentiels dans la vie de chaque entreprise qui cherchent à garder et améliorer son image vis-à-vis du public. Cette relation réussie contribue également à l'aboutissement des objectifs de l'entreprise, via un regroupement de ses salariés autour de ses projets économique, social, écologique et environnemental.

Après toutes les observations et analyse des données ayant permis d'affirmer ces deux hypothèses, on est parvenu à éclaircir notre problématique de départ et confirmer nos deux hypothèses par plusieurs arguments et avis qui résument la corrélation existante entre les conditions de travail et la motivation, qui constituent les deux points essentiels de cette étude. De plus, les données statistiques présentées dans les tableaux et les rencontres faites au cours de cette étude nous ont permis de saisir des points importants concernant cette relation, notamment sur la réalité des conditions de travail. Par exemple le cas de l'entreprise Sonatrach, qui n'a pas accordé une attention particulière à l'amélioration des conditions de travail salariales et la prise en charge de tous les problèmes liés aux postes de travail, et cela malgré l'introduction des nouvelles technologies. Selon notre constat, l'entreprise n'aurait pas donné les mêmes chances à toutes les catégories d'agents de maîtrise, les faire travailler dans des conditions de travail adéquats et favorables, excepté une minorité d'entre eux qui en bénéficient.

Ainsi de manière générale, la nature des conditions de travail accordées par une entreprise telle que Sonatrach peut influencer de manière positive ou négative sur le rendement et l'efficacité des salariés, constituant le fondement de la croissance et la réputation de l'entreprise. Alors il incombe à l'entreprise d'offrir les meilleures conditions de travail possible qui puissent instaurer un environnement et un climat de travail répondant aux besoins de celle-ci.

Pour résumer notre étude, l'enquête que l'on a menée confirme les deux hypothèses posées pour apporter une réponse à la grande problématique de ce mémoire. On est finalement parvenu à la conclusion qui découle que le

Concept de motivation est liée directement à la nature des conditions de travail accordée par l'entreprise à ses salariés, comment elles motivent le personnel de

## Conclusion

---

l'entreprise et en quoi elles peuvent défavoriser la vie en entreprise si celles-ci sont mauvaises.

La vie en entreprise impacte également directement l'Homme en dehors du cadre matériel. A Sonatrach, les responsables de l'entreprise ont négligé la plupart de leurs responsabilités envers les salariés : à titre d'exemple que l'on a pu apercevoir, les responsables visitent rarement les ateliers pour discuter avec les salariés des problèmes rencontrés au sein d'une équipe définie si cela affecte le groupe de production ou encore de manière générale sur ce qui se passe dans les ateliers. Le manque de communication fut, en effet, un des points importants relevé dans cette étude.

La prospérité d'une entreprise repose également sur l'aspect humain en plus de l'aspect économique, ce qui veut dire que si l'un d'entre eux est touché négativement, cela va toucher l'entreprise entière et ainsi, mettre en péril son existence dans le pire des cas.

### La liste bibliographique

#### Les ouvrages :

- FENOUILLET Fabien, **La motivation**, Edition Dunod, Paris, 2003.
- FOUDRIAT Michel, **SOCIOLOGIE DES ORGANISATIONS**, 2eme EDITION, la pratique du raisonnement.
- GILLET GOINARD Florence ET SENO Bernard, **Réussir la démarche qualité, appliquer des simples**, Editions d'organisation EYROLLES, paris, 2009.
- GOLLAC Michel et VOLKOFF Serge, **Les conditions de travail**, Edition la découverte, paris, 2000.
- GOLLAC Michel et VOLKOFF Serge, **Les conditions de travail**, 3eme édition, la découverte, Paris, 2002.
- JARDILLIER Pierre, **Les conditions de travail** ,3eme édition PUF, 1993.
- LOUCHE Claude, **Introduction à la psychologie du travail et des organisations**, Armand colin, Paris, 2007.
- MOUTON, jean pierre, CHABAD, jack, **la sécurité en entreprise**, éd Dunod, Paris, 2003
- PLANE Jean-Michel, **Management des organisations, Théories, Concepts, Cas**, Dunod, PARIS, 2003.
- ROJOT Jacques, ROUSSEL patrice et VANDENBERGHE Christian, **Comportement organisationnel (théories des organisations, motivation au travail, engagement organisationnel)**, volume 3, de Boeck.
- ROUSSEL Patrice, **Rémunération, motivation et satisfaction au travail**,édition Economica, paris, 1996.
- ROUX, Michel, **Appel d'offres, rédiger, répondre, analyser**, Edition d'organisation EYROLLES, paris.

#### Ouvrage méthodologique :

- ACTOUF Omar, **Méthodologie des sciences sociales et approche qualitatives des organisations**, édition Québec, 1987.
- ANGERS Maurice. **Initiation pratique à la méthodologie des sciences humaines**. Edition Casbah, université d'Alger, 1997.

### Les dictionnaires :

-ALAIN Bruno, **Dictionnaire d'économie et des sciences sociales**, éditions Ellipses, paris, 2005.

-Le robert seuil, dictionnaire de sociologie

### Les sites :

-<http://www.icles.pro> MANAGEMENT D'EQUIPES, MOTIVATION, LA THEORIE X, Y  
(consulter en moins de mars à 13H).

-Microsoft® Encarta® 2009. © 1993-2008 Microsoft Corporation. Tous droits réservés.  
(Consulter en moins de janvier et moins de mars à 10H et à 14H).

# Les annexes

## Annexe numéro 1 : **Le questionnaire**

### **I. Les données personnelles :**

#### **1)- sexe :**

**A-** Masculin .....

**B-** féminin .....

#### **2)- l'âge :**

**A-** (20 – 25) ans .....

**B-** (26 – 30) ans.....

**C -** (31 – 35) ans.....

**D -** (36 – 40) ans .....

**E –** (41 – 45) ans .....

**F –** (46- 50) ans .....

**G –** (51 – 55) ans .....

**H –** (56 – 60) ans.....

#### **3)- le poste occupé:**

.....

#### **4)- situation de travail :**

**A-** titulaire .....

**B-** contractuel .....

#### **5)- ancienneté professionnelle :**

**A-**(1- 5) ans .....

**B-**(6- 10) ans .....

**C-**(11- 15) ans .....

**D-**(16 – 20) ans .....

**E-**(21 – 25) ans .....

**F-**(26 ans et plus).....

#### **6)-niveau d'instruction :**

- A- primaire .....
- B- moyen .....
- C- secondaire .....
- D -Universitaire .....

**II. les risques au travail et son influence sur la capacité d'adaptation des salariés à leur travail :**

7)- êtes-vous confrontez à des obstacles ?

- A- oui .....
- B- non .....

8)- avez-vous été témoin d'un accident de travail durant votre carrière professionnelle ?

- A- oui .....
- B- non .....

9)- parmi ces moyens de protections, lesquelles utilisez-vous contre les risques :

- A- casque .....
- B -la tenue .....
- C- Lunette .....
- D-gants .....
- E-chausseurs de sécurité .....

10)- votre entreprise contient-t-elle un département d'hygiène et de sécurité au travail?

- A- oui .....
- B- non .....

11)- recevez-vous des visites médicales :

- A- une fois par année .....
- B- 2 fois par année .....
- C – jamais .....

12)- êtes - vous informes sur les différents risques qui existent à l'intérieur de votre entreprise :



**A- oui** .....

**B- non** .....

**13)- par quels moyens d'information êtes-vous informés sur ces risques :**

**A** - par les affichages .....

**B** – par des réunions .....

**C** – par des textes règlementaires .....

**D**-Par des annonces .....

**14)- comment jugez-vous ces conditions de sécurités mise en place par votre entreprise :**

**A**- bonnes .....

**B** -moyennes .....

**C** – mauvaises .....

**III -l'importance de travail en équipe sur le climat social de l'entreprise :**

**15) –êtes-vous efficaces en travaillant :**

**A**- individuellement (seul) .....

**B**- en équipe .....

**16)- vous travaillez dans des équipes de :**

**A**- la journée .....

**B**- la nuit .....

**17)- Ya -t-il une division de travail entre vous et les autres collaborateurs ?**

**A- oui** .....

**B- non** .....

**18)- Ya -t-il une communication et d'échange d'information entre vous durant la réalisation de votre taches ?**

**A- oui** .....

**B- non** .....

19)- Ya -t-il une cohésion entre les salariés provenant de différentes régions?

A- oui .....

B- non .....

**IV. les procédures mise en place par l'entreprise :**

20)- êtes-vous satisfait des conditions de travail mise en place par votre entreprise ?

A- oui .....

B- non .....

21)- quelles sont les avantages sociaux et professionnels que vous considérez comme des indicateurs motivants:

A- le salaire .....

B- la sécurité sociale .....

C- Les primes chaque années .....

D- Les périodes de congés et les voyages chaque années organisés et prise en charge par votre entreprise .....

E- l'ambiance de travail entre les salariés.....

F- autres .....

22)- bénéficiez-vous d'un transport de personnel ?

A- oui .....

B- non .....

23)- bénéficiez-vous d'une prime de risque ?

A- oui .....

B- non .....

24)- Ya -t-il une amélioration des conditions de travail ?

A- oui .....

B- non .....

25)- êtes-vous motivés par ces conditions de travail accordés par votre entreprise?

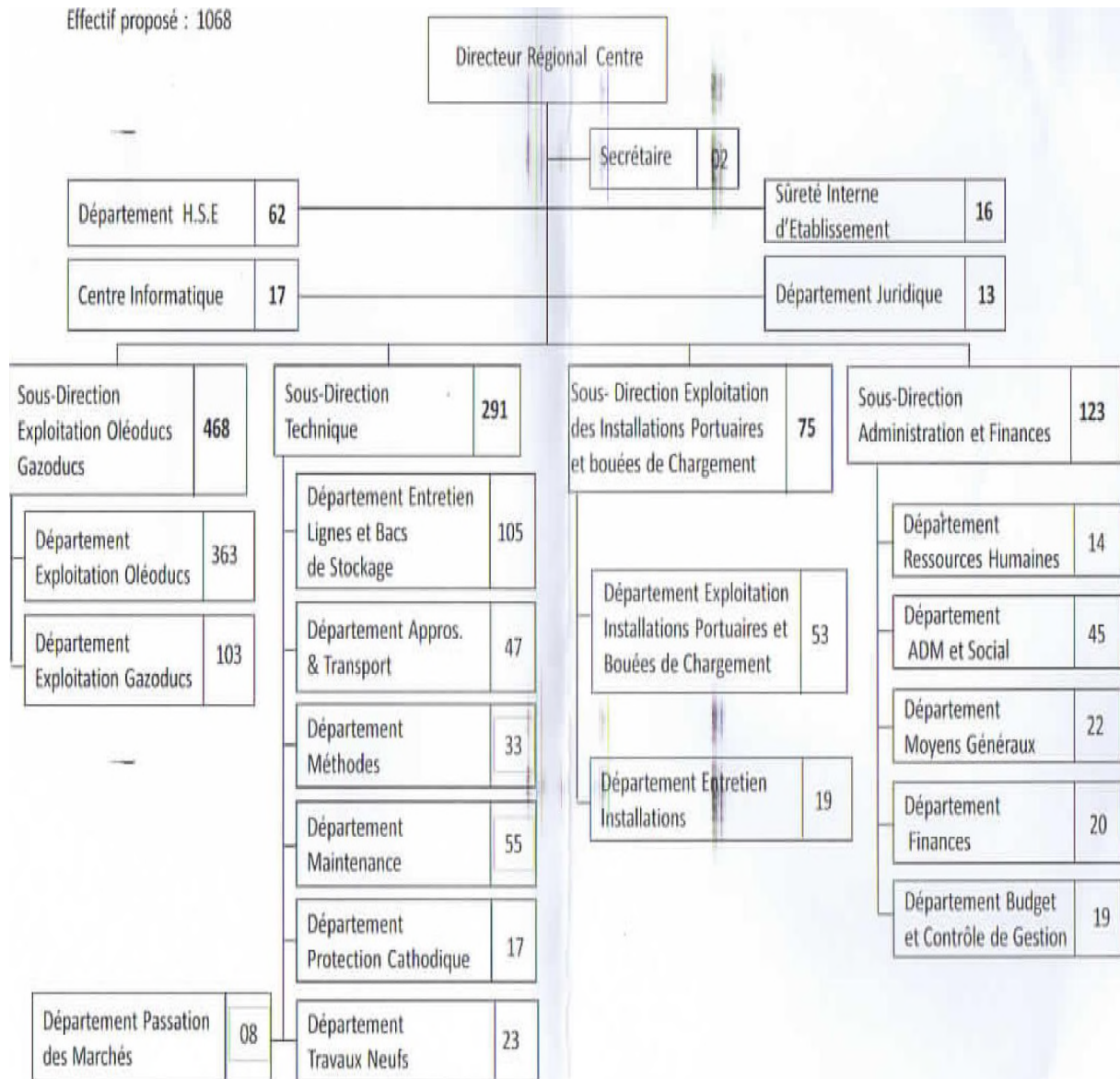
A- oui .....

B- non .....

Si c'est oui / non, vous argumentez votre réponse:.....

## Annexe numéro 2 : Organigramme de département Ressources Humaines

Effectif proposé : 1068



Source : Document interne DRGB/SONATRACH

## Annexe numéro 3 : les tableaux

### Classification de l'effectif pour catégorie Socioprofessionnelle

cadre	CS	Cadres supérieur	3.5
	ING	Ingénieur	3.4
	CU	Cadre universitaire	3.2
	AC	Autre cadre	3.1/3.3
Maîtrise	TS	Technicien supérieur	2.3
	TECH	Technicien	2.2
	M.ADM	Maîtrise administrative	2.1
Exécution	ATHQ	Agent technique hautement qualifié	1.4
	ATQ	Qualifié	1.3
	E.ADM	Agent technique qualifié	1.2
	AIDES	Exécution administrative Aides	1.1

Source: Document interne DRGB/SONATRACH

**Tableau 2.1**

### Evolution de l'effectif à la DRGB

L'évolution de l'effectif à la DRGB sur les neuf dernières années est comme suite :

CSP/ANNEE	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2009	2008	2017
<b>CADRE</b>	200	205	207	199	195	205	195	224	231	250	212
<b>MAITRISE</b>	338	335	341	335	337	340	336	384	397	412	289
<b>EXECUTION</b>	180	158	145	132	132	117	119	83	87	89	38
<b>TOTAL</b>	718	698	693	666	664	662	650	691	715	751	539

Source : Document interne DRGB/SONATRACH

**Tableau 2.2**

## Tableau indiquant les activités de la SONATRACH

Code	Activités
01	Recherche hydrocarbures
02	Exploitation gisements
03	Transport hydrocarbures
04	Transformation hydrocarbures
05	Commercialisation hydrocarbures
06	Etude développement
07	Suivi réalisation
08	Maintenance industrielle
09	Sécurité industrielle
10	Réalisation
11	Approvisionnement
12	Agriculture
13	Organisation/planification
14	Finance/comptabilité
15	Juridique
16	RH
17	Gestion du personnel
18	Moyens généraux
19	Œuvres sociales
20	Relations extérieures
21	Informatique

Source : Document interne DRGB/SONATRACH

**Tableau 2.3**

SERVICE	CSP	cadres	maîtrise	Exécution	TOTAL
Service formation		07	02		09
Service gestion prévisionnelle		03	/	/	03
secrétariat		/	1		
<b>TOTAL</b>		10	03		13

Source : Document interne DRGB/SONATRACH

