

Université Abderrahmane Mira de Bejaia

Faculté des sciences humaines et sociales

Département des sciences sociales

Mémoire de fin de Cycle

En vue l'obtention du diplôme de master en sociologie

Option : sociologie du travail et des ressources humaines

Thème :

***L'influence de la motivation sur l'implication
organisationnelle des salariés***

Cas de la SARL Bejaia Logistique (IFRI)

Réalisé par :

BRAHAMI Kahina

DAMACHE Nassima

Encadré par :

M^e IDRIS BAHLOUL Souhila

Année universitaire : 2013/2014

Remerciement

Avant de présenter ce modeste travail on tient à remercier DIEU qui nous a donné la force et le courage tout au long de notre cursus universitaire et nos parents qui nous ont soutenus moralement et matériellement.

Nous tenons à remercier également notre encadreur Mme IDRIS BAHLOUL Souhila qui a veillé au bon déroulement de ce modeste travail

Tout le personnel de SARL Bejaia Logistique d'IGHZAR AMOKRANE (IFRI) qui nous a aidé : Kamal, Lamia, Samir... et les autres.

Nos chers frères et sœurs et nos proches.

Toutes nos amies avec qui on a partagé des moments indélébiles.

Tous ceux et toutes celles qui nous ont aidés de près comme de loin durant notre cursus.

Enfin à tous ceux qui ont contribué de près ou de loin pour la finalisation de ce mémoire.

Dédicaces

Pour chaque évènement dans ma vie, je ne manquerai pas d'avoir une pensée à toutes les personnes qui m'ont donné le courage et l'enthousiasme,

Je dédie ce modeste travail à mes parents, ma mère qui m'a encouragée durant toutes mes études, et mon père qui m'a aidée matériellement et moralement ; que le bon dieu les protège.

A mes frères : Omar, Karim, Sofiane, Lyes.

A mes sœurs : Karima, Lamia, leurs maris, leurs enfants Smail, Lyna et Nada et mes petites sœurs Saida, et Zahia.

A tous mes cousins, mes cousines et à toute la famille DAMACHE et MERNICHE.

A mes oncles, leurs femmes et leurs enfants.

A tous mes amis et ma copine de chambre Halima, ouarda,

Je dédie spécialement ce modeste travail à Khira qui m'a aidé et m'a encouragé durant tous mon parcours universitaire et à tous ceux qui me connaissent et ceux que j'aime.

Nassima

Dédicaces

Je dédie ce modeste travail

A ceux qui ont fondu comme une bougie pour m'éclairer le chemin, a vous mes chères parents, maman, papa je ne pourrai jamais vous rendre assez.

A mon cher mari qui est toujours à côté de moi pour m'aider durant toutes mes études.

A mes frères : Djamel et sa femme Kahina, Bahi, et Jugurtha.

A mes très chère sœurs : Bahia et son mari Hakim, Kanza , et Thinhinane.

A mes nièces : Zouza, Dehia, et Celia.

A mon beau père Saïd et ma belle-mère Zahia.

A mes belles sœurs et à mes beaux-frères : Samra, Siham et son mari Omar, Rbiha, Nassia, Nabil, et Abdnour

A mes tentes : Maà, Baya, Naima, Samia, Hakima et leurs enfants.

A mes cousines et mes cousins: Brahim, Kamel, Lydia, Nedjma, Rania, Razika, Kamilia, Warda, Mouna, Aida, et surtout Naima.

A mes copines : Saida, Lamia, Samia, Kahina, Sonia, Biba ,Hania.

A mon binôme et sa famille.

Kahina

Liste des tableaux

tableau	Titre	page
N°01	répartition des salariés de Sarl Logistiques Bejaia selon la structure d'emploi	41
N°02	répartition des salariés de Sarl Logistiques Bejaia selon le sexe	42
N°03	La répartition de l'échantillon selon le sexe	43
N°04	La répartition de l'échantillon selon la catégorie d'âge	43
N°05	La répartition de l'échantillon selon la situation matrimoniale	44
N°06	La répartition de l'échantillon selon le niveau d'instruction	44
N°07	La répartition de l'échantillon selon l'ancienneté dans l'entreprise	45
N°08	La répartition de l'échantillon selon la catégorie professionnelle	46
N°09	La corrélation entre l'état de la satisfaction par rapport aux conditions du travail et grade professionnel	48
N°10	La corrélation entre l'état de la satisfaction par rapport aux conditions du travail et l'ancienneté	49
N°11	La répartition de l'échantillon selon les relations avec les collègues du travail et le sexe	50
N°12	La répartition de l'échantillon selon les relations avec les supérieurs et le sexe	51
N°13	La répartition de l'échantillon selon le salaire	52

N°14	La corrélation entre l'importance du salaire comme moyen de fidélité les employés et la variable de sexe	53
N°15	La corrélation entre l'importance du salaire comme moyen de fidélité les employés et l'ancienneté	54
N°16	La corrélation entre l'importance du salaire comme un moyen de fidélité les employés et grade professionnel	55
N°17	La corrélation entre la rémunération, comme une forme de motivation et la variable de sexe	56
N°18	La corrélation entre la rémunération, comme une forme de motivation, et l'ancienneté	57
N°19	La corrélation entre la rémunération, comme une forme de motivation, le grade professionnel	58
N°20	La corrélation entre l'état de motivation et la satisfaction des enquêtés au travail	59
N°21	La répartition de l'échantillon selon les facteurs de motivation	60
N°22	La répartition de l'échantillon selon le choix de métier	61
N°23	La corrélation entre le choix du travail et le rapport des enquêtés au travail	62
N°24	La répartition de l'échantillon selon l'attachement au lieu du travail	63
N°25	La corrélation entre l'intention de quitter l'entreprise avant de finir leur carrière et l'attachement au lieu du travail	64
N°26	La répartition de l'échantillon selon l'implication organisationnelle au travail	65
N°27	La répartition de l'échantillon selon les formes d'implication organisationnelle	66
N°28	La corrélation entre les formes d'implication organisationnelle et la variable de sexe	67

N°29	La corrélation entre les formes d'implication organisationnelle et l'ancienneté	68
N°30	La corrélation entre les formes d'implication organisationnelle et le grade professionnel	69
N°31	La corrélation entre les formes d'implication organisationnelle et l'état de satisfaction	70
N°32	La corrélation entre les formes d'implication organisationnelle et l'état de motivation	71
N°33	La corrélation entre l'avis des enquêtés sur l'influence de la motivation au travail sur l'implication organisationnelle et la variable de sexe	72
N°34	La corrélation entre l'avis des enquêtés sur l'influence de la motivation au travail sur l'implication organisationnelle et l'ancienneté	73
N°35	La corrélation entre l'avis des enquêtés sur l'influence de la motivation au travail sur l'implication organisationnelle et le grade professionnel	74

Sommaire

Introduction.....	I
Chapitre I : cadre Méthodologique	
Préambule	
1-les raisons du choix du thème.....	03
2-les objectifs de la recherche.....	03
3-problématique.....	04
4-hypothèses.....	07
5-définition des concepts et des mots clés.....	08
6-la méthode et les techniques de recherche.....	12
7-l' échantillonnage.....	13
8-les difficultés rencontrées sur le terrain.....	13
Partie théorique	
Chapitre II : l'implication organisationnelle	
Préambule	
1-les différentes définitions de l'implication organisationnelle.....	15
2-les composants de l'implication organisationnelles.....	16
3-la nature de concept de l'implication organisationnelle.....	17
4-les formes d'implication organisationnelle.....	18
5-les approches et dimensions de l'implication organisationnelle.....	19
6-les facteurs de l'implication organisationnelle.....	20
7-les conséquences de l'implication organisationnelle.....	21
Conclusion.....	22
Chapitre III : l'influence de motivation au travail dans l'entreprise	
Préambule	
1-la motivation au travail.....	23
2-les caractéristiques de la motivation.....	24
3-les types de la motivation au travail.....	25
4- la synthèse théorie de la motivation.....	26

5- les facteurs de la motivation au travail.....	29
6-l'articulation théorique entre l'implication ; motivation, satisfaction et performance.....	30
Conclusion.....	32

Partie pratique

Chapitre IV : présentation de l'organisme d'accueil et l'échantillon

Préambule

1- Présentation de l'organisme d'accueil et de l'échantillon

1-1-historique de SARL Bejaia Logistique.....	33
1-2-les missions et activités.....	34
1-3-caractéristiques de la population mère (effectif).....	41
2-présentation de l'échantillon (caractéristiques personnelles).....	42
Conclusion.....	47

Chapitre V : l'analyse et l'interprétation des résultats

préambule

1-La rémunération comme forme de la motivation au travail et l'implication organisationnelle	48
1-1-Les conditions du travail et l'état de satisfaction	48
1-2-La rémunération comme moyen pour fidéliser les salariés	52
1-3-Les facteurs de motivation au travail	59
2-l'impact de la motivation sur l'implication organisationnelle des salariés.....	61
2-1 -les formes de l'implication organisationnelle chez les salariés enquêtes.....	61
3-Motivation et implication.....	72
4-discussions des hypothèses.....	75
Conclusion.....	77
Conclusion générale.....	78

La liste bibliographique

Les Annexes

Introduction

Introduction

La gestion des ressources humaine prend une place stratégique dans l'organisation des entreprises, car le facteur humain constitue un capital dont on doit savoir le rentabiliser et un investissement plus bénéfique sur lequel beaucoup de spécialistes en psychologie du travail, de gestion, de sociologie se sont concentrés dans leurs recherches sur la productivité et le rendement du travail.

L'implication et la motivation sont deux notions à part entière qui, la plupart du temps sont étroitement liées. L'implication est le fait d'être engagé dans quelque chose, dans une entreprise, elle se définit comme l'attachement au travail, l'identification du salarié à son emploi, à son rôle professionnel. La motivation quant à elle, c'est l'ensemble des facteurs déterminants l'action et le comportement d'un individu pour atteindre un objectif ou réaliser une activité. C'est la combinaison de l'ensemble des raisons, conscientes ou non, collectives et individuelles, qui incitent l'individu à agir au sein d'une équipe. C'est l'un des enjeux de la fonction managériale.

L'objet de notre travail est de montrer l'importance de l'implication organisationnelle au sein d'une entreprise « SARL Bejaia Logistique », ainsi que les effets de la motivation sur l'implication organisationnelle et les formes d'implications développées par des salariés.

Pour y arriver et atteindre cet objectif, nous avons réparti notre travail en trois parties qui se résument comme suit :

- Dans la partie méthodologique, on va présenter les points suivants : les raisons du choix du thème, les objectifs de la recherche, la problématique, les hypothèses, l'analyse conceptuelle, méthode et technique de recherche et en fin les difficultés rencontrées sur le terrain.
- La partie théorique contient deux chapitres; le premier chapitre est consacré à la mention d'implication organisationnelle des salariés au sein de l'entreprise, le deuxième chapitre traite la question de la motivation au travail.
- La partie pratique est composée à son tour, de deux chapitres :
Le premier est consacré à la présentation de l'organisme d'accueil ; SARL Bejaia Logistique, et les caractéristiques personnelles des enquêtés.

Introduction

Dans le deuxième chapitre il s'agit de présenter, analyser et interpréter les données collectées dans le terrain, et enfin discuter nos deux hypothèses de recherche à la lumière des résultats obtenus.

Enfin, une conclusion générale va répondre à la question de départ.

CHAPITRE I

Le cadre Méthodologique

Préambule

Ce chapitre est consacré à la présentation du cadre méthodologique de la recherche dont on explicite les raisons de choix de thème, les objectifs de la recherche, la problématique, les hypothèses, définition des concepts, méthode et technique de recherche et les difficultés rencontrées sur le terrain.

1-les raisons du choix du thème :

Comme toute étude, le choix de notre sujet de recherche est lié à plusieurs motifs :

- C'est un sujet qui nous intéresse vu qu'il correspond à notre spécialité, organisation et travail, et qu'il nous préoccupe.
- Acquérir des connaissances générales dans le domaine de la gestion des ressources humaines.
- Montrer l'importance que l'ouvrier soit impliqué dans son travail et par rapport à son organisation du travail ainsi que le rôle que joue la motivation dans le développement de l'organisation d'un côté et le facteur humain de l'autre côté.
- proposer une analyse sociologique sur le rapport entre la motivation et l'implication organisationnelle dans l'entreprise algérienne Sarl Bejaia Logistique.

2- les objectifs de la recherche :

Les objectifs de notre recherche intitulée « l'influence de la motivation sur l'implication organisationnelle des salariés », sont comme suit :

- Etudier la variable « d'implication organisationnelle » dans l'une des entreprises locale « Sarl Bejaia Logistique »; à savoir ses déterminants, ses effets sur le rendement des salariés ainsi que ses formes.
- montrer l'effet de l'implication organisationnelle sur le comportement productif des salariés.
- Etudier l'impact de la motivation au travail sur l'implication organisationnelle des salariés
- Décrire les différents types de l'implication organisationnelle et de l'engagement au travail.
- Vérifier s'il y a une corrélation statistique entre les variables de motivation et d'implication organisationnelle.

3-La problématique :

A l'instar des pays en voie de développement, l'Algérie traverse actuellement, des bouleversements multiples dus à la mondialisation qui touche aussi bien les individus dans leurs modes de raisonnement et dans leurs logiques de comportement, que les structures, les institutions, et particulièrement le monde de l'entreprise.

Une performance accrue des entreprises est poussée en partie par une meilleure gestion des ressources humaines et en conséquence, par une meilleure compréhension et une meilleure canalisation de la motivation et de l'implication organisationnelle des salariés au sein de l'entreprise.

Les organisations sont, aujourd'hui confrontées à la problématique de la gestion de leurs ressources humaines, elles sont appelées à bâtir un modèle de gestion des ressources en mesure d'attirer les meilleures compétences, de fidéliser et de les motiver au service de son développement durable et de sa compétitivité nationale et internationale.

De ce fait, les dirigeants doivent impliquer leurs salariés dans la réalisation de leurs objectifs de plus en plus difficiles à atteindre, et les stratégies de ces entreprises sont de plus en plus élaborées et nécessitent une grande mobilisation des salariés. Paradoxalement, on assiste, dans le monde de l'entreprise à un manque de la motivation au travail voir son absence.

En fait, l'enjeu de la motivation n'est pas seulement celui du bonheur et du plaisir au travail, c'est également celui de la productivité et de la création de richesse. De nombreuses études ont démontré qu'un collaborateur motivé est bien plus performant qu'un collaborateur non motivé, un personnel motivé représente un atout clé pour une organisation.¹

Il y a lieu de souligner que le terme de motivation est devenu aujourd'hui extrêmement populaire, pourtant cette popularité masque une utilisation très récente puisqu'il n'est couramment employé dernière ce terme se cachent les raisons qui poussent l'individu à agir, mais aussi qui explique pourquoi de manière énigmatique certains réussissent alors que d'autres échouent.²

¹-Aguilar Michael, **L'art de motiver**, DUNOD, paris, 2009, p 03.

²-Fenouillet Fabien, **la motivation**, édition DUNOD, paris, 2003, p 07.

L'autre enjeu dans la gestion des ressources humaines est de développer son implication au travail et à l'organisation. Si les définitions de l'implication varient beaucoup dans la littérature, elles traduisent toutes, avec des nuances, le fait que les personnes se sentent engagées dans leur travail ; elles s'y investissent, s'y reconnaissent, s'y identifient. Par implication dans l'entreprise, on admet plus précisément que les personnes se reconnaissent dans des buts et valeurs de l'organisation, qu'elles prennent sur elles-mêmes pour agir dans ce sens.³

La relation entre l'individu et l'organisation se décline en termes d'implication, elle peut concerner l'attitude vis- à vis des valeurs du travail, ou du travail lui- même, de l'organisation, de carrière et du syndicat. La majorité des définitions sur l'implication évoquent une relation fusionnelle entre l'individu et l'organisation qui l'emploi.

C'est dans ce sens qu'on a opté pour l'approche la plus dominante qui est la théorie de **Meyer et Allen** qui nous accompagnera toute au long de cette recherche dans le but de savoir si la mise en place de l'influence de motivation dans l'entreprise de SARL Bejaia logistique permet ou aide à l'implication organisationnelle des salariés. Meyer et Allen, définissent l'implication organisationnelle comme : « l'état psychologique qui relie l'individu à son organisation »⁴

L'implication organisationnelle peut être abordée à travers trois dimensions d'implication des salariés dans leur entreprise. La première est « affective » qui représente l'attachement de l'individu à l'organisation, la manière dont il s'identifie à ses buts et ses valeurs. La deuxième est la dimension « normative » qui représente le sentiment de devoir moral envers l'organisation. La troisième est la dimension « calculée » qui dépend du calcul que fait l'individu de son lien avec l'entreprise et du coût qui résulterait de son départ de l'entreprise.

La motivation est liée au salarié qui cherche à satisfaire ses besoins, en revanche, l'implication concerne l'attachement du salarié à son entreprise. Elle traduit l'adhésion du salarié aux valeurs de celle- ci le salarié implique travail beaucoup, et plus que ce qui est attendu de lui mais il le décide lui- même la réussite du salarié impliqué passe par la réalisation des objectifs de entreprise.

³- Maurice Thévenet. « **Implication et gérer les personnes** », édition d'organisation,2003, p 289

⁴-Claud Fabre. **Les conséquences humaines des restructurations**, édition l'harmattan, paris, 1997.p158.

Notre objectif à travers cette recherche est d'examiner l'effet de la motivation au travail sur l'implication organisationnelle d'une entreprise privée « SARL Bejaia logistique », notre question de recherche est formulée comme suit :

- Comment la motivation au travail influence sur l'implication organisationnelle des salariés ?

Spécifiquement ;

- Quelles sont les formes d'implications organisationnelles (affective, normative, ou calculée) que développent les salariés de Sarl Logistique Bejaia ?
- Y' a-t-il un rapport entre la motivation au travail et l'implication organisationnelle ?

4-Hypothèses :

La première opération de concrétisation de la question de recherche consiste à répondre habituellement sous la forme d'une hypothèse.

Selon **Laramée Alain et Vallée Bernard**, « l'hypothèse est une présomption, c'est la réponse présumée à la question de recherche dont on ne sait pas encore si elle est fondée ou contestable, mais au sujet de laquelle on croit que les faits pourront établir soit la vraisemblance, soit l'incertitude.⁵

D'après **GRAWITZ et PINTO**, l'hypothèse est une réponse anticipée qui, pour être évaluée, doit être vérifiée. C'est aussi une proposition de réponse à la question posée.⁶

Une hypothèse est une réponse théorique et opérationnelle à des questions de recherche provisoires. Cette réponse sera confirmée ou infirmée par des observations ou expérimentations, les hypothèses à nos questions de recherche ont été formulées comme suit :

- La rémunération, comme forme de motivation au travail, renforce l'implication organisationnelle des salariés de SARL Bejaia Logistique.
- La motivation un effet sur les formes d'implication organisationnelle des salariés.

⁵-LARAMEE, A. et VALLEE, B., recherche en communication éléments de méthodologie.www.umce.ca/utano_recherche/..., consulté le 02/03/2014

⁶ - GRAWITZ, M. et PINTO, Méthodes de recherche en sciences sociales, 4ème Edition, Paris, Dalloz, 1977.p 28.

5-Définition des concepts et des mots clés:

L'analyse conceptuelle est une étape essentielle dans la concrétisation de ce qu'on veut étudier dans la réalité, autrement dit l'opérationnalisation des conjectures théoriques n'exige pas seulement la formulation des hypothèses falsifiables, mais aussi l'opérationnalisation des concepts de nos hypothèses.

Cette étape de recherche peut être définie comme suit : « processus de concrétisation des concepts hypothèse ou de l'objectif de la recherche ».⁷

Ainsi **GRAWITZ** affirme qu'un concept n'est pas seulement une aide pour percevoir, mais aussi une façon de concevoir. »⁸

1-1 : La motivation au travail :

Pour comprendre le sens de motivation, il faut définir cette dernière par son sens premier c'est-à-dire il nous repartir à l'étymologie du terme : Motivation vient du mot motif, lui-même emprunte au latin *motivus* : ⁱmobile et *movère* : mouvoir, et signifiant en ancien français « qui met en mouvement. »⁹.

Au sens courant être motivé c'est vouloir quelque chose intensément et volontairement, la psychologie donne à agir volontairement, ou non, qu'il s'agisse d'instincts de pulsions, ou de désir. »¹⁰

« La motivation c'est l'ensemble des déterminants internes de la conduite. Facteur la direction, la terminaison de l'activité de l'organisation, ce qui fait à agir les individus et pourquoi de telle façon. »¹¹

La motivation présentée comme : « le conduit hypothèque utilisé afin de décrire les forces internes et / ou externes produisant le déclenchement, la direction, l'intensité et la persistance du comportement. »⁶ Cette définition souligne la difficulté d'observer directement la

⁷ -ANGERS Maurice, **initiation à la méthodologie des sciences humaines, Alger**, Casbah, 1997, p 109.

⁸ -GRAWITZ Madeleine, **méthode des sciences sociales**, 11eme édition, paris, Dalloz, 2001, p 26.

⁹ -AUBERT Nicole, **diriger et motiver, art et pratique du management**, paris, éd d'organisation, 2001, p 16.

¹⁰ -DORTIE JEAN François, **le dictionnaire des sciences humaines**, éd science humaine, Auxerre, 2004, p 19.

¹¹ -GRAWITZ Madeleine, **Lexiques des sciences sociales**, 7emeédition, Dalloz, paris, 1999, p 285.

6-VLLERAND et THILL, **introduction à la psychologie de la motivation**-VIGOT-1993, p 18.

motivation d'une personne et explique finalement la disposition à tendre vers la réalisation d'objectifs par un ensemble de forces.

1-2 : satisfaction :

La satisfaction est l'état émotionnel qui résulte de la correspondance entre ce que la personne attend de son travail et ce qu'elle espère en retirer. »¹²

La satisfaction est un indicateur de motivation, elle n'est pas une cause de motivation.

La satisfaction est un état émotionnel correspondant au plaisir qui résulte de l'accomplissement d'une attente ou d'un désir. »¹³

Cet état émotionnel résulte de l'évolution faite par une personne de son travail comme répondant ou permettant de répondre à ses valeurs importantes vis-à-vis du travail, à condition que ces valeurs soient convergentes avec ou aident à satisfaire ses propres besoins de bases.

Ces besoins sont deux types différents, mais inter dépendants :

Les besoins matériels ou physiques et les besoins psychologiques, en particulier le besoin de développement. Le développement est rendu possible surtout par la nature en lui-même. »¹⁴

1-3 : rémunération :

La rémunération consiste à payer une entité qui ne se constitue de (personne physique et morale en contrepartie d'un travail effectué, ou d'un service rendu. Pour un salaire. Elle peut comprendre le prix (salaire de base), la variable (primes, commissions, intéressement) et les périphériques de rémunération (mutuelle, prévoyance). On parle également de la rémunération lorsqu'une épargne bénéficie de versement d'intérêts, la rémunération peut prendre différents noms suivant les professions concernées : honoraires, émoluments,... etc.

1-4 : l'implication :

Traduction du concept anglo-saxon « commitment », l'implication correspond à la double relation d'identification et d'engagement d'une personne au travail.

¹² -ANNICK Cohen, **toute la fonction ressources humaines**, éd dunod, paris, 2006, p 78.

¹³ -ROUSSEL Patric, « **la motivation au travail : concepts et théories** », éd, EMS, paris, 2001, p 16.

¹⁴ -ROSSEL Patric, **rémunération, motivation et satisfaction**, éd, economica, Paris, 1996, p 75-76.

Dans le contexte des facteurs explicatifs du comportement au travail, l'implication sert un besoin d'accomplissement et d'estime du salarié : « l'implication est définie à la fois, comme l'identification et l'engagement dans une organisation particulière. Conceptuellement, l'implication peut être décrite selon trois facteurs :

- Une forte croyance et l'acceptation des buts et valeurs de l'organisation.
- La volonté d'exercer des efforts considérables pour l'organisation.
- Une très forte intention de continuer d'appartenir à l'organisation. »¹⁵

L'implication désigne l'adhésion pour l'accomplissement de travail et aussi la capacité de s'identifier à un mode d'organisation, afin d'atteindre des objectifs communs.

1.5-l'implication organisationnelle :

Désignant les degrés d'engagement affectif et pratique des sujets dans les pratiques collectives, le terme implication issu de la psychologie et de la psychologie sociale est retenu dans les études portant sur les processus et les techniques de renforcement ou d'affaiblissement des investissements.

Selon **Mowday, Porter et Steers** : l'implication organisationnelle est « l'intensité relative de l'identification et de l'engagement d'un individu vis-à-vis d'une organisation particulière. »¹⁶

L'implication organisationnelle traduit le niveau d'adhésion de la personne à l'organisation. Cette approche attitudinal a été développée par des nombreux psychologues des organisations. Appréhendée comme une attitude, elle traduit donc l'état d'esprit, la disposition de l'individu par rapport à son organisation et peut donc orienter ses comportements a son égard.

On peut considérer l'implication comme un construit multidimensionnel. Dans cette perspective l'implication peut être abordée à travers trois dimensions développées par ALLEN et J.MEYER 1990 : affective, calculée, normative.¹⁷

1. L'implication affective :

Définit l'implication comme « l'attachement de l'individu à l'organisation, et se caractérise par l'adhésion aux buts et aux valeurs de l'organisation.

¹⁵ -LEDUFF Robert, encyclopédie de la gestion et du management, édition, DALLOZ, paris, 1999,p 463.

¹⁶ -NIGAHANE Pierre et YVES de Rongé, dictionnaire de gestion, édition Armand colin, paris, 1996, p 107.

¹⁷ -HENRI Maché de Boislandelle, dictionnaire de gestion, vocabulaire, concept et outil, Economica, 1998, p209.

En fait, l'approche de l'implication la plus fréquente dans la littérature est celle qui considère l'implication comme un attachement affectif ou émotionnel envers l'organisation tel qu'un individu fortement impliqué s'identifie, s'engage, et prend plaisir à être membre de l'organisation qui l'emploie. »¹⁸

Buchanan¹⁹ l'implication suppose trois conditions :

- L'identification, qui se repose sur la congruence des valeurs et objectifs de l'organisation et des valeurs et attentes de l'individu
- L'implication, définie comme le lien psychologique entre l'individu et son travail.
- La loyauté, qui représente le sentiment d'affection et de devoir pour l'organisation.

2. L'implication calculée :

La prédisposition (favorable ou défavorable) représente le résultat d'un calcul, d'un raisonnement. Le salarié définit ses liens avec l'organisation selon l'évaluation des contributions qu'il engage et des gains (rétributions) qu'il pense obtenir. Cette approche se base sur deux théories : la théorie de l'échange et des investissements.²⁰

3. L'implication normative :

L'implication proviendrait non plus d'un calcul ou d'un attachement affectif, mais plutôt du sentiment de devoir qui ressent le salarié. Il s'implique parce qu'il pense que c'est bien, ou moral d'agir. »²¹

Donc, l'approche attitudinale, appréhende l'implication organisationnelle par ses trois dimensions : la première affective ; l'implication est définie comme l'attachement affectif c'est les émotions que sentent l'individu envers son organisation. La deuxième normative ; le salarié dans cette dimension se ressent un sentiment de devoir envers son organisation. La troisième calculée ; l'individu est lié à son organisation par les gains qu'il réalise.

¹⁸ - MANVILLE Caroline, **l'implication organisationnelle et les perceptions de justice des salariés contingents**, www.Uqtr.ca/revue-travail,articles/2001, Manville caroline, vol3 num2 p 973-995, PDF.

¹⁹- FABRE Claude, **les conséquences humaines des restructurations**, édition L'Harmattan, paris, 1997, p 158.

²⁰- RAYMOND Boudon, **les méthodes en sociologie**, 11eme édition, paris, presse universitaire de France, 1969, p 07.

²¹- FABRE Claude, op.cit.p 152.

6-méthode et technique de la recherche :

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

6-1 - méthode utilisée :

On a procédé durant notre recherche à l'utilisation de **la méthode quantitative** qui est « celle qui permette de recueillir sur un ensemble d'éléments, des informations comparables d'un élément à l'autre ». ²² Elle a pour but de quantifier et de mesurer les données collectées durant notre enquête, en s'appuyant plus précisément sur l'obtention des réponses aux différentes questions du questionnaire, et en vue d'établir des corrélations entre la motivation et l'implication organisationnelle des salariés à SARL Bejaia Logistique (IFRI).

Puis nous avons procédé à l'interprétation des données recueillies en les transposant à un ensemble de thème représentatif dans l'objectif de mettre les corrélations servant à vérifier nos hypothèses.

6-2-la technique utilisée :

Toute recherche à caractère scientifique doit comporter l'utilisation des procédés opératoires rigoureux susceptibles d'être appliqués dans la réalité qu'on appelle la technique.

Durant notre enquête, nous avons opté pour la technique du **questionnaire** afin de collecter les données quantitatives qui nous seront utiles après les avoir classées, analysées et interprétées pour vérifier les hypothèses construites au départ.

Il s'agit « d'une technique directe d'investigation scientifique utilisée auprès d'individus, qui permet de les interroger de façon directe et faire un prélèvement quantitatif en vue de trouver des relations mathématiques et d'établir des comparaisons chiffrées » ²³

Ce questionnaire a pour fonction de vérifier jusqu'à quel point les résultats sont généralisables. Il est de **types administré** c'est-à-dire que l'enquêteur distribue le questionnaire à l'enquêté pour répondre librement aux questions.

Notre questionnaire est composé d'un ensemble de questions fermées et ouvertes, qui se base sur les caractéristiques de notre échantillon en ce qui concerne le sexe, l'âge, la situation

²² -RAYMOND Boudon, op.cit.p 07.

²³ -ANGERS Maurice,op.cit. p146.

matrimoniale, le niveau d'instruction, l'ancienneté dans l'entreprise, les cadres professionnelle, les conditions du travail et facteurs de motivation, le choix de métier.

Il est indispensable que les données recueillies par questionnaire soient transformées en tableaux simples (tri à plat) et autres croisés (tri croisé), et interpréter sociologiquement selon la situation de terrain.

Notre enquête du terrain s'est déroulée entre le 02/02/2014 au 02/04/2014.

7-1-l'échantillonnage :

Le choix de l'échantillon est lié à l'objet d'étude, les objectifs de la recherche et aux variables de nos hypothèses.

On a utilisé **un échantillonnage probabiliste de type aléatoire simple** qui est une méthode d'échantillonnage permettant de choisir « n » unités parmi « N » population de façon aléatoire, c'est-à-dire de sorte que chaque échantillon possible ait la même probabilité d'être sélectionnées, chacun des échantillons comportant « n » individus tirés au hasard parmi les « N ».

On a distribué 80 questionnaires, mais, malheureusement, on n'a pas pu récupérer tous les questionnaires pour deux raisons : certains salariés disaient qu'ils ont perdu leurs questionnaires, tandis que d'autres ont ignoré complètement nos demande de nous remplir nos questionnaires.

Donc on a traité un nombre de 60 questionnaires pour répondre à notre questionnement principal formulé ainsi « comment la motivation au travail influence sur l'implication organisationnelle des salariés ».

8-les difficultés rencontrées :

Tout au long de la réalisation de notre recherche, nous sommes confrontées à plusieurs contraintes et difficultés ;

- La difficulté de trouver un terrain de recherche.
- La difficulté lors de la distribution des questionnaires ainsi que de leur collecte ;
- On n'a pas eu le choix de choisir les travailleurs à enquêter ;
- Lors du déroulement de l'enquête on s'est confronté à des problèmes d'intégration avec quelques employés dans l'entreprise ;

- Le non confiance des responsables pour avoir l'accès aux documents de l'entreprise et discuter librement avec les travailleurs surtout avec les agents d'exécution ;

Le manque des nouvelles documentations concernant le thème de notre recherche.

Partie théorique
CHAPITRE II
L'implication
organisationnelle

Préambule

L'implication organisationnelle exerce un attrait élevé en psychologie sociale des organisations et en gestion des ressources humaines. Cela s'explique par l'importance de cette variable pour la compréhension du comportement des individus au travail pour augmenter la productivité et la fidélité vis-à-vis de l'organisation.

Ce chapitre est réservé à l'implication organisationnelle, dont on va développer, la conceptualisation de l'implication organisationnelle, les définitions, sa nature, ses formes et ses dimensions, les facteurs de base de l'implication organisationnelle, les conséquences de l'implication organisationnelle sur le travail, l'articulation théorique entre l'implication, motivation ; satisfaction et performance organisationnelle.

1-les différentes définitions de l'implication organisationnelle :

L'implication organisationnelle est un concept qui a des nombreuses définitions, ces Définition permettent de traduire une interaction entre l'individu et son univers de travail notamment l'organisation dans laquelle il travaille.

Selon **O'reilly & Chatman (1986)** : « C'est l'attachement psychologique ressenti par un individu pour une organisation, il reflète le degré d'internalisation et d'adoption des caractéristiques et des perspectives d'une organisation. »¹

Selon **Mery & Allen(1990)** :

Définissent comme : « l'état psychologique qui relie l'individu à son organisation. »²

Donc, l'implication organisationnelle, comme l'importance relative de l'identification et de l'engagement d'un individu dans une organisation particulière.

Selon **Thévenet (1992)** :

« L'implication organisationnelle traduit une interaction entre l'individu et l'entreprise. »
L'implication organisationnelle représente donc une prédisposition à agir et résultats

¹ -DAOUD Ben ARAB Sonda, **l'implication organisationnelle : Levier pour performance financier ? Une étude dans le contexte tunisien**, 2001, in <http://www.nuif.ch/argh2001/article/page/papers41.pdf>.

² -HERRABAH Olivier, Karim MIGNONAC et Bruno SIRE, « **identification ou implication organisationnelle** », **revue de gestion des ressources humaines**, n° 59, janvier , février , mars, paris, 2006, p 04.

d'échanges, d'attentes réciproques entre l'individu et l'organisation, l'implication organisationnelle est un processus.¹

2- les composantes de l'implication organisationnelle :

Les différentes composantes de l'implication nous signalons que cette dernière peut se faire dans différents aspects de l'expérience de travail et nous en avons repéré cinq :

➤ **La valeur du travail :**

C'est le fait de travailler lui-même qui est considéré comme une valeur comparée à d'autres expériences de l'existence, comme la famille, les loisirs ou la vie associative.

➤ **L'environnement immédiat :**

En particulier les relations de proximités dans le cadre de travail.

➤ **L'activité de l'entreprise :**

Le fait de travailler dans un secteur porteur de statut social aux yeux de autres.

➤ **Le métier :**

Le domaine d'expertise (commercial, informatique...).

➤ **L'entreprise proprement dit :**

Avec ses buts, ses valeurs, son mode de fonctionnement, sa structure

¹ - LAHMOUZ Karima, **impact des opérations de fusion- acquisition sur l'implication organisationnelle des cadres : quelques pistes de recherche**, 2005, in : [www.uqtr.ca/revue-travail/articles/2005karima lahmouz, vol4num1pp63-85.PDF](http://www.uqtr.ca/revue-travail/articles/2005karima%20lahmouz_vol4num1pp63-85.PDF).

3-La nature du concept d'implication organisationnelle :

Tout d'abord, il est important de cerner le concept de façon globale : l'implication organisationnelle doit-elle être considérée comme une attitude, ou comme un comportement ? Dans quelle mesure l'implication représente-t-elle un concept distinct des autres formes d'implication ? Les points suivants d'apporter des éléments de réponse.

Il y a deux points de vue différents qui abordent l'implication comme attitude et autre une approche comportementale :

➤ L'approche attitudinale de l'implication :

Selon **Dubois** et **Jolibert**, « les attitudes sont des dispositions acquises au cours des interactions de l'individu et de l'environnement... reliées à la satisfaction des besoins de l'individu ». l'attitude d'un salarié à l'égard de son entreprise représente donc le résultat de ses expériences passées avec l'organisation.

Selon les chercheurs, l'attitude possède trois facettes :

- Une dimension affective ou émotionnelle qui correspond au sentiment à l'opinion-à-l'égard d'un objet, d'une personne, ou une organisation.
- Une dimension cognitive ou calculée : la prédisposition (favorable ou défavorable) représente le résultat d'un calcul, d'un raisonnement.
- Une composante conative : elle représente la prédisposition à se comporter-à-agir – favorablement ou défavorablement par rapport à l'objet de l'attitude.

Donc l'approche attitudinale de l'implication semble pour trois raisons :

- Elle permet d'étudier les liens profonds, affectifs, entre les salariés et son entreprise.
- Elle peut fournir des indicateurs sur les comportements et individus, la nature des attitudes des salariés renseigne sur leurs prédispositions.
- L'approche comportementale comporte des limites conceptuelles et méthodologiques importante.

L'approche comportementale consiste à aborder l'implication comme un ensemble d'actes.

L'approche comportementale c'est l'ensemble des actes et des actions qui fournissent l'individu pour l'exercice d'un travail et d'après ces forces en peuvent mesurer le degré d'implication de salarié envers l'organisation.

➤ **Les limites de l'approche comportementale :**

Selon NEVEU¹ « si, d'un côté, l'implication attitudinale s'inscrit dans un contexte intériorisé de nature affective, l'implication comportementale, d'un autre coté est associée à un processus d'extériorisation. »

L'approche comportementale comporte des limites conceptuelles et méthodologiques importantes :

- la confusion entre implication comportementale et intention de comportement.
- Le manque d'outils fiables de mesure de l'implication comportementale.

4-Les formes de l'implication organisationnelle :

Pour définir la relation psychologique entre un salarié et son organisation, pourtant, la littérature montre qu'il existe d'autres formes d'implication, caractérisant les liens entre l'individu et son travail de manière générale sur le bas d'une méta-analyse **Morrow**² fait ressortir cinq types d'implication :

- **L'implication dans les valeurs au travail :** inspirée de l'éthique protestante du travail de Weber(1958), cette conception suggère que le travail est une valeur en soi et que les efforts au travail témoignent de la valeur personnelle de l'individu.
- **L'implication dans la carrière :** elle représente l'importance attachée par le salarié à sa progression professionnelle. Elle reflète le souci des objectifs de développement personnel à travers de l'activité professionnelle.
- **L'implication dans l'emploi occupé :** elle représente l'importance attachée à l'emploi et la manière dont le salarié s'identifie à son emploi. L'engagement dans l'emploi a été aussi abordé sous un angle cognitif, comme le fruit de l'évaluation par le salarié de sa performance au travail selon l'image qu'il a de lui-même.

¹-FABRE Claude, OP.cit.p 145,146.

²-VAHE-HENNEQUIN Caroline, **L'implication organisationnelle et structure en réseaux**, 2001, in data. Over-bloc-com./xxxyyy/o/32/13/25/, implication organisationnelle- structure-en- réseaux-Vache-Henequen-PDF.

- **L'implication dans l'organisation :** elle représente l'adhésion aux buts et aux valeurs de l'organisation et indique la prédisposition à fournir des efforts pour l'organisation.
- **L'implication dans le syndicat :** elle représente le degré d'adhésion de l'individu aux valeurs du syndicat, et la volonté de rester membre de cette institution.

Dans ce type d'implication, on peut dire que le salarié s'implique avec son environnement de travail, pour garder la loyauté et fidélité envers leur organisation.

5-les approches et les dimensions de l'implication organisationnelle :

On distingue trois approches : l'approche affective, cognitive, normative, les travaux réalisés entre 1970 et 1990.

Meyer et Allen :

Distinguent trois dimensions ou formes de l'implication organisationnelle qui se caractérisent « comme des Etats mentaux qui reflètent des composantes distinctes ».¹

- **L'implication affective (psychologique ou attitudinale) :**

Elle caractérise par trois facteurs notamment ;

- « une forte croyance et acceptation des valeurs et des objectifs de l'organisation.

-une volonté de réaliser des efforts considérables en faveur de l'organisation.

- et un désir de rester membre de cette dernière. Elle est fondée sur un attachement émotionnel reflète donc l'identification d'une personne dans une organisation particulière. »²

- **L'implication normative :**

« Résulte de la perception de la pression sociale qui s'exerce sur lui en faveur d'un comportement déterminé. C'est la totalité de ces pressions internalisées qui poussent l'employé à agir de manière à satisfaire les buts et intérêts organisationnels. En ayant une

¹ -PAILLE Pascal, revue de gestion des ressources, éd ESK, N °52, avril, mai, juin, paris, 2004, p 31.

² -NGAHNE Pierre et Yves de Ronge, op. cit. p 107.

forte implication normative, l'employé ne quitte pas l'organisation car il trouve qu'il est immoral d'agir ainsi. »¹

➤ **l'implication calculée ou continuée :**

« Elle s'articule autour de deux théories, notamment la théorie de l'échange réciproque et la théorie des avantages comparatifs. Ces théories impliquent la comparaison entre les avantages tirés et les sacrifices effectués. Elle renvoie aux éléments qui ont de la valeur pour l'individu considéré et qui seraient perdus s'il quittait l'organisation (temps, effort, compétences développées à l'intérieur de l'organisation). »²

L'implication calculée renvoie également au d'alternative qui se présente à la personne en envisageant de quitter l'organisation actuelle.

Ces trois dimensions de l'implication caractérisent des états psychologiques différents. En effet, les employés caractérisés par une forte implication affective restent dans l'organisation parce qu'ils le veulent, ceux caractérisés par une forte implication calculée restent car ils ont besoin de le faire et ceux avec une forte implication normative de ne pas quittent l'organisation parce qu'ils se sentent obligés de le faire.

6-les facteurs influents sur l'implication organisationnelle :

Plusieurs catégories de facteurs ont été considérées et mises en relation avec l'implication organisationnelle :

- Les caractéristiques personnelles comme, niveau d'éducation, l'âge, sexe, compétence perçue, aptitude, niveau du poste et l'ancienneté.
- Les caractéristiques du poste comme, l'autonomie, variété des aptitudes, étendue du poste, challenge.
- Les états des rôles, questions d'ambiguïté ou de conflit, surcharge.
- Les relations à la hiérarchie et aux autres.
- Les caractéristiques de l'organisation comme, la taille et le degré de centralisation.³

L'implication organisationnelle considérée comme un ensemble de critère important de l'efficacité organisationnelle étant donné qu'il prédit la stabilité du personnel ainsi que son

¹ -SESSOU Kouffi, **implication organisationnelle des salariés des ONG togolaises**, in : [www.cirano.umontreal.ca/publication/documents.html/papier 95.pdf](http://www.cirano.umontreal.ca/publication/documents.html/papier%2095.pdf)

² -SESSOU Kouffi, op.cit.p 112.

³ -LOUCHE Claude, **psychologie sociale des organisations**, 2eme édition, Armand colin, paris,2007, p89.

degré de mobilisation. Il indique dans quelle mesure, une organisation peut compter sur la continuité des conditions de ses employés à ses activités et son développement.

7-les conséquences de l'implication organisationnelle :

L'implication organisationnelle induit ainsi trois types de comportement au travail, que nous allons développer ci-après : la rotation du personnel, l'absentéisme et les comportements productifs des employés :

➤ **La rotation du personnel et l'intention de quitter l'organisation :**

Certaines études ont été réalisées pour comprendre, mesurer et prédire le roulement du personnel dans le but de saisir le processus décisionnel qui amène un individu à quitter ou garder son emploi. Nombreuses recherches ont montré la relation négative entre l'intention de départ et l'implication organisationnelle.

➤ **L'absentéisme : Mathieu et Zajac** constatent une corrélation positive, relativement fiable entre l'absentéisme et l'implication organisationnelle affective. Cette faiblesse s'explique le caractère volontaire ou involontaire de l'absentéisme. L'implication affective est davantage liée à l'absentéisme volontaire qu'à l'absentéisme involontaire. L'absentéisme involontaire est celui où le salarié n'a d'autre choix que de s'absenter, en raison de maladie ou de tout autre motif l'empêchant d'être présent à son lieu de travail. Par contre, l'absentéisme volontaire est celui où le salarié choisit de ne pas se présenter au travail, sans raison valable.

➤ **Les comportements productifs des salariés et la performance de l'organisation :**

Pour étudier l'influence de l'implication sur la performance, nous devons distinguer la dimension de l'implication que l'on étudie, comme dans le cas de l'absentéisme. »¹

¹ -SIDANI Dina, **implication organisationnelle des enseignants : comment et pourquoi ?**, in www.fgm.usj-edu.lb/files/a24.2001.pdf.

Conclusion :

Ce chapitre porte sur l'importance de l'implication organisationnelle en sein de l'entreprise.

Nous avons rassemblé les dimensions affectives et normatives de l'implication dans même catégories qualifiée d' « intrinsèques ». nous avons préféré le terme d'implication « calculé » à celui d'implication « contenue ». Dans cette dernière s'expliquer par la motivation dans leur travail et cela engendre la cohésion et la fidélité des salariés à l'entreprise.

CHAPITRE III

La Motivation au Travail

Préambule :

La motivation des salariés est un facteur essentiel pour la réussite des entreprises. Afin de mieux cerner toutes les facettes de la motivation, il semble indispensable de tenter de la définir sous différentes approches et de tenter de mieux comprendre les différentes théories avancées jusqu'à nos jours et ses caractéristiques et ses types, les facteurs que doit être adapté par GRH pour rendre les salariés motivés, il existe aussi une relation entre la satisfaction, implication et motivation au travail.

1-définition de motivation au travail :

La motivation est développée dans les années 1930, au paravent la motivation du salarié reposant uniquement sur le respect du règlement intérieur.

L'origine de l'extension de la motivation et de flou que revêt cette définition sans doute la multiplicité et la diversité des disciplines qui l'ont étudié.

Il existe des nombreuses définitions du terme de motivation certaines sont exhaustives et autres simplistes : définir la motivation comme suite :

« Ensembles des forces qui poussent un individu à adapter un comportement donnée. »¹

Selon **LEVY Leboyer** :

Qui définit la motivation comme suite : « avoir un objectif, décider de faire un effort un effort pour l'attendre et persévérer dans cet effort jusqu'à ce que le but soit atteint. »²

Ainsi la motivation de travail peut se retenir de la façon suivante ; motivation au travail= plaisir+ vitalité+implication + satisfaction.

Ces quatre aspects sont étroitement liés à quelqu'un qui éprouve du plaisir à faire son travail et également satisfait et se sent dévoué.

Selon **Vallerand et Tille**,³ le concept de motivation représente le construit hypothétique utilisé afin de décrire forces internes et externes produisant le déclenchement, la direction, l'intensité et les persistance d'un comportement. »¹

¹ -DILAN Shimon L, GOSSELIN Eric et autre, **psychologie du travail et comportement organisationnel**, 2eme éd, Gaétan M ORIN QUEBEC, 2002, P 73.

² -LOUCHE Claude, op.cit, p 79.

³ -Vallerand, R.J, et Tille, E.E, op. cit. p18.

Autrement dit, la motivation découle d'une énergie qui pousse l'individu à adapter une conduite ». ²

2-La motivation se caractérise par six éléments principaux :

➤ **Construit hypothétique :**

« Un concept représentant un processus physique supposé... Non observable directement » ³.

Donc la motivation est un concept éthique, et non une réalité matérielle.

➤ **L'origine de la motivation :**

Se situe à la fois de l'individu et son environnement (motivation intrinsèque et extrinsèque), et pour optimiser la motivation de quelqu'un il faut exploiter ces deux facteurs (personnalité et situation). La motivation tire ses origines sous deux ordres : l'intérieur de l'individu correspond aux valeurs, aux besoins, et aux croyances de l'individu, et l'extérieur de l'individu issus de milieux ses sources sont avantages liés aux conditions de travail, aux règles et aux normes présentées dans organisation.

➤ **Déclenchement de comportement :**

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

➤ **La direction de comportement :**

La direction de comportement est la force incitatrice qui oriente l'énergie nécessaire à la satisfaction des buts à atteindre. la motivation implique une volonté bien faire, de mobiliser tous les efforts, et de réaliser de son mieux, ses capacités. » ⁴

➤ **L'intensité de comportement :**

La motivation incite à dépenser l'effort à la mesure des objectifs à atteindre. Donc elle signifie l'énergie consacrée ou dépensée à la réalisation d'une action.

➤ **La persistance du comportement :**

¹- Vallarend, R.J, et Tille, E.E, op. cit. p74.

²-DILAN Shimon L, GOSSELIN Eric et autre, op.cit. p74.

³-ROUSSEL Patric, **rémunération, motivation et satisfaction au travail**, éd Economie, paris, 1996, p74.

⁴- ROUSSEL Patric, op. cit. 75.

C'est la tendance à continuer dans une direction donnée, pendant une période de temps. Elle est la volonté de soutenir durablement l'effort jusqu'à ce que l'objectif soit atteint.

3- les types de motivation au travail :

3.1-la motivation intrinsèque :

La motivation intrinsèque entraîne une forme de satisfaction et de plaisir à réaliser les activités, elle relève de l'individu de sa personnalité et de son fonctionnement. Si on prend l'exemple d'un employé motivé intrinsèque on le trouve qu'il accomplit son travail pour la satisfaction et la plaisir qu'il en retire, il effectue son travail volontairement et par intérêt pour elle-même sans atteindre de récompense.

Vllerand et Tille : Ont proposé l'existence de trois formes de motivation intrinsèque.

➤ La motivation intrinsèque à la connaissance :

Celle de l'individu qui accomplit sa tâche pour la satisfaction d'apprendre des choses nouvelles.

➤ La motivation intrinsèque à l'accomplissement :

Caractéristique de celui qui effectue l'activité pour le relever un défi optimal.

➤ La motivation intrinsèque à la stimulation :

La motivation est l'ensemble des forces et motifs qui poussent à se maintenir dans le sens de la réalisation des objectifs en utilisant l'énergie nécessaire à la satisfaction de ses déferents besoins.

3.2-la motivation extrinsèque :

La motivation relève des incitations extérieures qui poussent l'individu à agir dans l'attention d'obtenir une conséquence ou un élément qui se trouve à l'extérieur de travail lui-même. Par exemple : éviter de se sentir coupable, voir une remarque de reconnaissance individuelle ou sociale.

➤ **La régulation externe :**

La motivation extrinsèque la moins s'autodéterminer pour ce type une source de contrôle complètement extérieur à l'individu posse celui-ci à agir, par exemple : un employé motivé par régulation externe va à son travail parce qu'il tient à obtenir un salaire.

➤ **L'introjection :**

L'introjection consiste en une représentation interne des contingences externes qui ont agi sur un employé antérieurement. Plus précisément, ce type de motivation fait appel à des sources de contrôle intériorisées qu'un employé s'impose à lui-même.

➤ **Les régulations par identification :**

Est un processus par lequel les individus identifient et acceptent la valeur fondamentale d'un comportement.

Le comportement est émis par choix, car le comportement en question est jugé important par l'individu, qui l'a apprécié, même c'est l'activité n'est pas agréable en soi.

4-Synthèse des théories de la motivation :

Les théories de la motivation appartenant aux théories de contenu s'intéressent aux besoins ressentis par les individus et aux conditions qui les poussent à satisfaire ces besoins. Ces théories sont donc axées sur le déclenchement et l'intensité de la motivation.

4-1-Satisfaire les besoins pour motiver :

4-2-La théorie des besoins de Maslow :

En 1943, Abraham Maslow publie sa théorie selon laquelle tout individu au travail ressent des besoins qui sont sources de motivation. Il propose l'existence de besoins répartis en cinq catégories :

➤ **Les besoins physiologiques :**

Le premier niveau, le plus basique. Ces besoins peuvent être satisfaits par l'intermédiaire de la rémunération.

➤ **Les besoins de sécurité (économique, psychologique, physique) :**

Qui peuvent être satisfaits notamment en développant l'employabilité des individus.

➤ **Les besoins de sociabilité** (appartenance, communication) :

Ils peuvent être satisfaits par un développement du sentiment d'appartenance, notamment par la culture d'entreprise.

➤ **Les besoins de reconnaissance** (estime, considération) :

La mesure de l'estime peut aussi être liée aux gratifications accordées à la personne. C'est aussi le besoin de respect de soi-même et de confiance en soi.¹

➤ **Les besoins d'accomplissement :**

Le besoin de réaliser, d'exploiter et de mettre en valeur son potentiel personnel dans les domaines de la vie.

4-3-la théorie des besoins manifestes de MURRAY :

La motivation sur l'existence de besoin, il est dû à **Murray** et a été développé par **McClelland**. Dans cette théorie les moteurs de la motivation se concentrent sur un petit nombre de besoins considérés comme acquis et pas innés.

Atkinson et **McClelland** ont considéré que seulement quatre d'entre eux étaient réellement importants dans le cadre des comportements organisationnels :

➤ **Le besoin de réussir :**

Implique chez ceux qui en sont animés un fort désir d'assumer des responsabilités, d'avoir un retour d'informations sur les résultats obtenus et d'affronter des risques de difficulté moyenne.

➤ **Le besoin d'affiliation :**

Implique le désir de travail d'être accepté par un groupe.

➤ **Le besoin d'autonomie :**

Implique de désir de travailler en conservant une certaine maîtrise de son rythme sans être gêné par des règles trop contraignantes.

➤ **Le besoin de pouvoir :**

Concerne le désir d'influencer les autres, de les diriger et de contrôler l'environnement extérieur.

¹ -DILAN Shimon L, GOSSELIN Eric et autre, op. cit.p 120.

4-4-la théorie ERG d'Alderfer :¹

Il source de scepticisme comme celui de **Maslow**, diffère de ce dernier il y a trois :

- **E** pour **Existence**, l'ensemble des besoins matériel, y compris la sécurité.
- **R** pour **Relatedness**(relation ou sociabilité), l'ensemble des besoins sociaux.
- **G** pour **Growth (croissance)**, le besoin de se développer et d'utiliser ses compétences.

Les trois besoins sont organisés en hiérarchie mais sont alignés du plus concret (E) au plus abstrait(G). Tout individu au travail, est supposé » se déplacer » sur cet axe dans les deux sens.

Les recherches autour de ce modèle ont été moins nombreuses que le modèle de **Maslow**, probablement parce que, les deux schémas partagent le même défaut dû à l'implication de la notion de besoin. En outre, ni l'un ni l'autre ne précisent s'il est possible de créer des besoins et ne permet d'affirmer que certains besoins sont plus motivants que d'autres, de plus rien n'indique sur le terrain comment mesurer la force des besoins et leurs degrés de satisfaction, de manière à ajuster une politique de personnel.

4-5-la théorie bi factorielle de Herzberg :

Il Ya deux types de besoin, ceux propres à tous les êtres vivants et ceux spécifiques à l'espèce humaine. Il postule que seul ces dernières sont « motivateurs » alors que les autres sont qualifiés de besoins d'hygiène susceptible de réduire l'insatisfaction.

En outre, le salaire et la politique du personnel font partie de cette dernière .Herzberg a fait une analyse thématique à partir d'entretien. Il a recueilli bons et mauvaises souvenirs concernant la vie au travail d'individus.

Les « motivateurs » sont liés au contenu des tâches, alors que les remèdes à l'insatisfaction. Les facteurs d'hygiène, se rassemblent sous le nom de « contexte » du travail c'est-à-dire l'accomplissement, la reconnaissance, le travail, la responsabilité, la promotion, la possibilité de développement.

Herzberg observe que les facteurs de motivation se rapportent essentiellement au contenu du travail, ils permettent de susciter des sentiments de développement personnel.

¹ -ROUSSEL Patric, op.cit. p 35.

Les facteurs d'hygiène ils se rapportent au contexte du travail et dans quelles circonstances l'individu les accomplit **Herzberg** conclura, que les facteurs de motivation peuvent produire de la satisfaction, ou pire des cas de l'indifférence.

➤ **Les facteurs d'hygiène et de sécurité :**

La satisfaction a une relation directe avec le contexte du travail dont on peut citer : le salaire, les relations de travail individuel et collectif, les conditions de travail.

➤ **Les facteurs de motivation :**

Engagement des attitudes positives au travail, donc ce sont des facteurs motivants qui ont une relation avec le contenu du travail. Ils se rapportent à la réalisation, la responsabilité, le travail lui-même, la considération¹. Pour motiver un employé dans son travail, les facteurs de motivation doivent être incorporés dans le cadre de son poste afin de l'enrichir.

5-Les facteurs de la motivation au travail : ²

5.1- Un salarié qui se sent apprécié est plus motivé :

Il n'y a rien de plus motivant, que de savoir que ce que l'on fait est bien et utile. Dans l'organisation, c'est savoir que l'on est important dans le projet commun.

5.2- Une bonne attitude managériale :

Des personnes compétentes, motivée et confiantes, la bonne attitude est d'être déléguée, une personne compétente, sure d'elle, capable d'autonomie sera démotivée en cas de management trop directif.

- Un salarié compétent et insécurisé manquant de confiance en lui aura besoin d'être important de la relation. Dans le cas contraire, il sera gagné par le stress, la peur et risque de mettre en place un mécanisme d'évitement de fuite vis-à-vis de la tâche effectuée.
- Un salarié faiblement compétent, mais motivé : un effort important fait en matière d'encadrement donc de directivité, d'augmentation des compétences, cette personne ne soit pas paralysée parce qu'elle ne sait pas encore quoi ou comment.

¹ -LOUCHE Claude, op.cit. p 69.

² - GAUNAD Antonin, **la théorie de Herzberg ; sur la motivation au travail** : www.Antonin-gaunad.com/management/la-theorie-Herzberg-sur-la-motivation-au-travail.

- Motivation et compétences faibles. En attendant qu'une personne accroisse ces deux éléments, l'attitude est d'être directive : des objectifs clairs, précis et atteignables.
- La compétence comme facteur de motivation : les gens compétents ont un niveau de motivation plus élevé, ils maîtrisent leurs tâches conséquentes se sentent responsables de ce qu'ils font.

6-l'articulation théorique entre implication, motivation, satisfaction et performance:

Certaines confusions dans le langage courant entre implication, motivation ; satisfaction et performance. La frontière entre elles est même des plus floues. Ces concepts se ressemblent car ils sont issus des travaux de l'École des Relations Humaines, ils s'occupent tous de la personne dans les situations de travail et visent à améliorer la performance.

« La motivation est une notion apparue dans les années 1930, elle indique un mouvement, un dynamisme ; c'est la force intérieure qui amène quelqu'un à accomplir une tâche ou un but. Elle se réfère au projet personnel et à la manière dont il va changer tout au long des expériences de la vie. La satisfaction au travail est une notion-clé des années 1970. Tandis que la motivation évoque le dynamisme, la satisfaction est perçue comme un état plus ou moins positif, résultat de l'expérience de travail. L'implication est une nouvelle notion, apparue dans les années 1980 et qui a pris de l'implication au cours des années 1990 (**Michel Morin**, 1994, 1996). Elle apporte l'idée de développement d'un projet personnel, qui est en liaison avec le système des représentations et les caractéristiques culturelles de l'organisation »¹.

Les liens entre l'implication et la motivation, selon **Thévenet** (1992), peuvent se résumer aux points suivants :

- Les deux notions correspondant à une attitude de la personne envers la situation de travail.
- La motivation évoque plutôt la notion calculatrice de l'individu qui repèrerait son intérêt dans les récompenses venant de l'organisation, tandis que l'implication représente davantage les notions d'effort, de valeur ou d'identité personnelle.
- Les théories de la motivation sont centrées sur l'accomplissement de la tâche. Les théories de l'implication, même si elles sont très diverses, ont plutôt tendance à se centrer sur l'organisation.

¹ -MICHEL Morin, revue de Gestion des Ressources Humaines, éd ESK, N°56, avril, mai, juin, 2001, p39.

Saleh (1981) révèle une autre différence :

La satisfaction change avec la situation, l'implication au travail constitue une variable différentielle stable qui ne dépend pas exclusivement de la satisfaction mais se fonde sur le concept de soi internalisé. En d'autres termes, comparée à la satisfaction, l'implication dépend moins des caractéristiques objectives du travail que du besoin individuel de maintenir l'image de soi.

Ripon (1987) définit la satisfaction et l'insatisfaction comme « les résultats possibles de la rencontre entre l'homme et ses comportements d'une part, et d'autre parts, les situations professionnelles et ce qu'elles procurent. L'implication de satisfaction, l'auteur signale que la seconde résulte de la relation au travail et que l'implication gouverne, oriente guide cette relation.

La motivation et performance, « une personne motivée peut très bien ne pas être performante, c'est-à-dire ne pas réussir dans son action en raison de toute une série d'aléas (compétences, connaissances, caractéristique organisationnelle...) il est plus rare par contre ; qu'une personne performante n'ait pas été au minimum motivée pour entreprendre l'action en question. »¹

La performance au travail peut se définir comme suite :

Performance=habilité+motivation. Donc, il n'y a pas de cause à effet entre les deux notions, la performance est référence aux résultats de l'action engagée et notamment au succès de cette action. Elle se situe en aval de cette action.

¹-COBET Eric et BOMAL Géraldine, éd CIS SA, motiver, être motive et réussir ensemble, Belgique, 2009, p 23.

Conclusion

La motivation considérée comme l'élément moteur d'un comportement dirigé et finalisé, orienté vers un objectif à atteindre.

Nous allons utiliser la notion de motivation ce qui nous donne droit de dire que la rémunération est un outil de motivation et sur le rendement des salariés, on entend que l'organisation doit montrer à ses salariés la reconnaissance qu'ils méritent et cela passe. Outre le salaire.

CHAPITRE IV

Présentation de L'organisme d'accueil et l'échantillon

Préambule

Dans ce chapitre, nous allons faire une présentation de l'entreprise qui a fait l'objet de notre étude et le secteur d'activité dans lequel elle s'inscrit, et nous parlerons des objectifs recherchés par l'entreprise concernée via son système d'évaluation, et nous la présenterons. Après, nous passerons à l'analyse des données que nous avons pu récolter au cours de notre étude dans le chapitre suivant et faire une interprétation selon les résultats obtenus.

1-Présentation de l'organisme d'accueil et de la population mère:

1-1- Historique

À l'origine, la SARL BEJAIA LOGISTIQUE, avant d'avoir un statut juridique d'une SARL été un service parc et transport dans une autre entreprise de production d'eau minéral et boissons diverses nommée la Sarl IBRAHIM ET FILS « *IFRI* ». La création de ce service parc et transport remonte à l'année **2002**. Il a comme tâche d'assurer le transport de la marchandise produite par l'entreprise vers tous les coins du pays.

Au cours des années, la production de cette dernière augmentée, elle n'est plus limitée comme avant. Son système de distribution a lui aussi été touché par ses problèmes, et la maintenance de ses moyens de transports coûtée très chère surtout dans la période hivernale. La Sarl « *If ri* » s'est trouvée dans une situation très délicate. Elle se préoccupé du transport plus que l'amélioration de sa production principale qui est l'eau minéral et les boissons et la qualité de leurs produits. De peur que sa gamme se rabaisse sur le marché face à ses concurrents qui sont très nombreux la Sarl « *if ri* » décida de décentraliser son service parc et transport et l'externaliser pour alléger la charges sur leurs ressources humaines et se focaliser sur sa production. Comme perspective, les gérants envisagent de créer une entreprise de transport pour éviter les coûts engendrés par l'utilisation de ces véhicules surtout dans la période hivernale, et avoir le droit de les louer. Cette entreprise qu'elle a nommé BEJAIA LOGISTIQUE (**BL**) et créer en mois d'octobre de l'année **2008**.

Au début, « **BL** » n'été qu'une petite entreprise qui se chargé seulement du transport de la marchandise de son entreprise mère. Au fil des années, elle s'est lancée et réalisa de très grands bénéfices, ce qui fait que son activité évolue au fur et à mesure que sa performance. Elle est devenue une entreprise à part qui pense et agit par elle-même. Avec son parcours qui été inattendu l'entreprise a réussie de se transformé de la petite entreprise qu'elle été en 2008

à une moyenne entreprise, puis à une grande entreprise actuellement et seulement au long de six ans (06) petites années et cela grâce à sa bonne gestion.

1-2-Présentation de la Sarl Bejaia Logistique :

La Sarl BEJAIA LOGISTIQUE est une entreprise de transport de grande taille avec un parcours très récent dans ce secteur d'activité. Elle fait du transport public de marchandises en plus de ça, location d'engins ainsi que du matériel pour bâtiments et travaux public. Elle est au capital de 70 000 000 DA, et son numéro de registre de commerce est : N° 07 B0185663.

Elle se situe au pied de la montagne IFRI de la commune d'Ouzellaguen. Elle est implantée à la zone industrielle AHRİK IGHZER AMOKRANE, dans la wilaya de Bejaia au Nord Est de l'Algérie. Malgré son ancienneté et son grand nombre d'effectif (BL) ne dispose pas encore d'un DRH mais seulement d'un directeur, elle est représentée par son gérant « IBRAHIM ».

1-3- Missions et activités de l'entreprise :

3-1-Activités :

Les activités de la SARL BL sont claires et nettes, elles se propulsent dans le nom de la société lui-même, on trouve :

- Transport public de marchandise ;
- Location d'engins ;
- Location de véhicules avec ou sans chauffeur ;
- Location du matériel pour bâtiments et travaux publics ;
- Vente de pneu en gros ;

3- 2- Les missions :

L'entreprise a des missions très diverses liées aux activités qu'elle pratique tout les jours pour ne pas perturber sa gestion. Elle se charge de veiller sur :

- Assurer l'arrivée de la marchandise transportée en bon état ;
- Assurer la sécurité des personnes et des biens en rapport avec les activités de la distribution des marchandises
- Valider les programmes d'investissement ;
- Garder ses clients fidèles et satisfaits et essayer d'acquérir d'autres ;
- Chercher à améliorer son système de distribution ;

- Assurer un climat de travail favorable pour ses employés ;
- Assurer la gestion de développement de la ressource humaine et des moyens matériels nécessaires au bon fonctionnement de l'entreprise ;
- Assurer la gestion (conduite, exploitation et maintenance) et le développement de ses réseaux d'activités ;
- Assurer la représentation de BL face à ses concurrents au niveau national ;
- Elargir son réseau d'activité en dehors du pays à des zones pas encore exploitées ;

4-L'organigramme de l'entreprise :

La structure organisationnelle de la SARL BEJIAI LOGISTIQUE repose sur un modèle hiérarchique classique. L'organigramme suivant schématise la direction générale et les différents services de l'entreprise. :

4-1- La direction et les différents services et leurs rôles

La Sarl (BL) est constituée d'une direction et de trois structures « administration, maintenance et parc ». Chacune de ses structures contiens des services ou des sous structures comme le montre l'organigramme

4- 2-La Direction :

Dirigé par un directeur général qui assure et applique les décisions prises lors des différents conseils d'administration. A l'instar de tout autre centre de décision, la direction générale de BL est le poumon de l'ensemble de la société où tout se coordonne et se décide pour tout ce qui a trait au quotidien et à la politique de gestion de l'entreprise.

4-3- La Structure Administration :

Cette structure est dirigée par un responsable Administratif qui veille sur le bon fonctionnement des services qui appartiennent à cette première. Parlant des services ils sont personnel, comptabilité et facturation, approvisionnements), il y a aussi une assistante de direction et un contrôleur de gestion qui sont aussi sous la délégation du responsable administratif comme il y a aussi le magasin qui appartient à cette structure

Chaque personne se charges de certaines tâches qui contribuent à l'évolution de la gestion dans l'entreprise et cela comme suit :

4-4- Le Responsable Administratif :

C'est le responsable directe sur les différents services de l'administration. Il a comme responsabilité :

- De faire la mise à jour des fichiers clients et fournisseurs ;
- De s'assurer du bon déroulement des opérations d'achats selon les règles de concurrence entre fournisseurs.

4-5- Assistante de Direction :

C'est l'organe de réception, elle s'occupe de la saisie et du classement des dossiers importants et confidentiels, elle se charge des courriers départ et arrivé, réception et enregistrement des appels téléphoniques et les transférer aux concernés, pour une autre tâche, elle se charge de la rédaction des procès-verbaux après chaque réunion.

4-6-Le Contrôleur de Gestion :

Il exerce un contrôle permanent sur les budgets de l'entreprise. Il élabore la prévision budgétaire et met en place des procédures d'utilisation optimale des ressources.

Le contrôleur de gestion réalise des budgets prévisionnels et élabore les outils nécessaires au suivi des résultats (tableaux de bord, indicateur). En termes de prévision, il participe à la définition des objectifs de l'entreprise, à partir des éléments donnés par les services commerciaux. Il met ensuite au point un projet de plan avec les responsables opérationnels : niveau de production à atteindre, moyens financiers, humains et techniques à mettre en œuvre. Assure également la fiabilité des rapprochements entre les différents services (achats et commerciaux) et le service comptabilité et finance.

Toutes ces interventions du contrôleur de gestion servent notamment à l'analyse des écarts existant entre les chiffres de prévision et les chiffres réalisés. Il fait remonter l'information jusqu'à la direction générale et préconise des solutions pour remédier aux difficultés rencontrées.

4-7- Le Service Personnel :

Ce service compte deux personnes qui se partagent les tâches quotidiennes en relation avec les salariés et c'est dans ce service qu'on a effectué la plus grande partie de notre stage. Ses gestionnaires du personnel ont pour rôle de :

- Régler les problèmes sociaux du personnel ;
- La bonne tenue de ses dossiers ;
- Suivi de carrière des salariés.

4-8- Le Service Comptabilité et Facturation :

Il comprend deux personnes : une chargée de la facturation et l'autre se charge de la comptabilité et finance. Ce service a pour rôle dans l'entreprise de :

- Assurer la conformité des opérations comptables ;
- Etablir les situations financières ;
- Gérer les recettes et les dépenses.

4-9- Le Service des Approvisionnements :

Il se compose de trois personnes, l'une est chargée des achats des pièces de rechange et l'autre se charge de l'ordonnancement de ses achats, et une autre se charge des achats fournitures diverses. Ces personnes ont pour rôle de :

- Prendre en charge la gestion des achats ;
- Assurer le suivi des commandes jusqu'à leur satisfaction en assurant les délais avec l'urgence des besoins ;
- Etablir les bons de commande, et les demandes d'offres pour les différents fournisseurs en cas de besoin.

4-10- Le Magasin :

Ce service contient quatre personnes : un gestionnaire magasin et trois magasiniers. Ses personnes accomplis des tâches nombreuses et parmi elles on trouve :

- Le contrôle qualitatif et quantitatif à la réception de la marchandise ;
- Gestion des stocks et déclenchement des demandes d'approvisionnement ;
- Contrôler a temps libre les quantités physiques et théoriques des stocks.

4-11- La Structure Maintenance :

Cette structure est tenue par un responsable maintenance qui gère l'ensemble des différentes catégories socioprofessionnelles qui a rapport avec cette combinaison. Elle se partage en deux sous structures (entretien et maintenance), chacune de ses sous structures accomplis les

activités qui lui ont été déléguées. Chaque composante se charge de certaines tâches ainsi que le responsable lui-même et cela comme suit :

4-12- Le Responsable Maintenance

C'est la hiérarchie directe de cette structure. Il comme devoir :

- De veiller au bon fonctionnement du matériel roulant ;
- De veiller à la bonne exécution de la maintenance curative et corrective ;
- D'élaborer et d'organiser les plannings pour la maintenance préventive.

4-13- Entretien Auto :

Cette sous structure Maintenance est l'ensemble des personnes qui fait l'entretien des véhicules statué par un chef de groupe entretien on trouve : les pompistes, et les agents d'entretiens. Leur responsabilité dans l'entreprise se résume en :

4-14- Chef de Groupe Entretien Auto :

Il a comme tâche de :

- Définir, animer, encadrer, indiquer et organiser les tâches équitablement pour l'ensemble du personnel entretien ;
- Gérer, et contrôler l'utilisation des équipements et la sortis des pièces de rechange ;
- Informer la programmation et les chefs de groupe chauffeur de chaque immobilisation d'un véhicule.

4-16- Pompiste et Agent d'Entretien Auto :

Ils procèdent à un travail d'équipe qui consiste à :

- Laver les véhicules et veiller à leur propreté ;
- Respecter les règles générales d'hygiène et de sécurité ;
- Respecter le règlement et les procédures.

4-15-Maintenance :

Cette deuxième sous structure maintenance représente tout l'ensemble des ouvriers qui s'occupent de la maintenance du matériel roulant, commandé par un chef d'atelier mécanique. Elle rassemble les mécaniciens, les électriciens, les soudeurs et les tôliers...etc.

4-17-Le Chef d'Atelier Mécanique :

Ses responsabilités consistent en :

- Définir, encadrer, indiquer et organiser les tâches équitablement pour l'ensemble du personnel de l'atelier ;
- Gérer et contrôler l'utilisation des équipements et la sortie des pièces de rechange ;
- Réceptionner les véhicules en panne et planifier leurs réparations.

5-Les différents ouvriers de l'Atelier :

Leurs tâches sont les suivantes :

- Diagnostiquer et réparer toute pannes signalées sur les véhicules ;
- Contrôler les véhicules avant et après chaque sorties et faire les mises à point ;
- Intervenir hors site pour dépanner, réparer ou remorquer un véhicule.

- **La Structure Parc :**

Cette structure est le cœur de l'entreprise. Elle est déléguée par un responsable parc est contiens l'ensemble des chauffeurs qui exécutent les missions et les autres personnes qui font la gestion de ce service tel que les chefs de groupe chauffeurs et les programmeurs transport qui gèrent toutes sorties ou mission réalisée par l'entreprise et une personne qui s'occupe du suivi des sinistres. Cette structure a une influence directe sur la performance de l'entreprise, et chaque personne a ses tâches à effectuer par exemple :

- **Le Responsable Parc :**

Il a comme responsabilités :

- Veiller à la satisfaction des clients par rapport à la disponibilité des camions et l'état de la marchandise transportée ;
- De communiquer les prix des prestations transport aux clients ;
- Vieller à la répartition équitable des missions des chauffeurs.

- **Les autres ouvriers du Parc :**

Ces ouvriers sont les chefs de groupe parc, les programmeurs transport et le chargé de suivi des sinistres. Ils ont pour tâche de :

- **Chef de Groupe Parc :**

C'est tâche se résume en :

- Sensibiliser les chauffeurs sur le respect de la hiérarchie ;
- Veiller sur l'hygiène des camions ;
- Assurer le respect des règles disciplinaires des chauffeurs.

- **La Programmation :**

Ils ont pour mission de :

- Faire la gestion des camions ;
- Faire la gestion des chauffeurs ;
- Etablir le programme des rotations selon les différentes commandes des clients.

- **Chargé de Suivi des Sinistres :**

C'est la personne qui se charge de tout ce qui est en relation avec l'assurance du matériel roulant et les procédures nécessaires à suivre en cas d'accident. Il a pour rôle de :

- Suivre les échéances des différentes assurances (véhicules, marchandise) ;
- Recueillir les informations nécessaires du sinistre auprès des concernés (nom, prénom, lieu, date,...etc.)
- Faire la déclaration de sinistre.

2-les caractéristiques de la population mère :

L'état du facteur humain :

SARL Bejaia Logistique comporte 291 employés répartis sur trois structures comme suit:

Tableau N°1 : répartition des salariés de Sarl Logistiques Bejaia selon la structure d'emploi :

Structure	Fréquences	Pourcentage
Administration	17	5,84%
Maintenance	58	19,93%
Parc	216	74,22%
Total	291	100%

D'après les données du tableau n°1, SARL Bejaia Logistique est composée de 291 salarié titulaire, on constate que le parc à un fort pourcentage 74,22%, tandis que la maintenance avec un pourcentage de 19,93% et en fin en dernier l'administration avec un pourcentage de 5,84%.

Cela peut s'explique par la nature de travail qui nécessite les salariés tel que la complexité des tâches qui ont un caractère beaucoup plus technique et qui demandent parfois des déplacements en mission au dehors de l'entreprise. Et la satisfaction des clients par rapport à la disponibilité des camions et l'état de marchandise transportée, communiqué les prix des prestations transports aux clients et bon déroulement des plannings de rotations. Ensuite Le Maintenance qui occupent de la maintenance matériel roulant, des mécaniciens les électriciens, les soudeurs .enfin Administration occupent des services appartiennent et des services personnel, comptabilité ; facturation et le contrôle de gestion.

Tableau N°02: répartition des salariés de Sarl Logistiques Bejaia selon le sexe :

Sexe	Fréquences	Pourcentage
Féminin	09	3,09%
Masculin	282	96,90%
Total	291	100%

On constate d'après ce tableau que le sexe masculin représente 96,90% de l'échantillon d'étude tandis que le sexe féminin représente seulement 3,09% de l'échantillon.

On constate que le sexe masculin est majoritaire. Cette répartition est due essentiellement à la nature du travail accompli dans cette entreprise, et dont certaines tâches ne peuvent être assurées que par les hommes. Donc le sexe masculin a la possibilité d'exercer ce genre de travail (mécanique) et surtout le travail de nuit qui est plus facile pour un homme que pour une femme.

Généralement le sexe féminin occupe des postes dans des services comme GRH et le service « qualité », par contre le sexe masculin travaille davantage dans les services de production, maintenance, où il y a la nécessité d'exercer des efforts physiques.

Quant au type du contrat du travail des salariés, notant qu'un seul employé travaille dans le cadre de l'ANEM (Agence National de l'Emploi), et 05 sont des apprentis, et les 285 autres employés travaillent en tant que salariés fixes de l'entreprise dans les différentes structures.

2-Présentation des caractéristiques personnelles des enquêtés :

On a opté à l'utilisation d'une technique de questionnaire dans notre recherche comme nous l'avons déjà signalé dans le cadre méthodologique et un échantillonnage aléatoire simple dans l'objectif de cibler les différents grades socio professionnelle.

On a distribué 80 questionnaires, mais, malheureusement, on n'a pas pu récupérer tous les questionnaires.

Donc on a traité un nombre de 60 questionnaires pour à notre questionnement principal formulé ainsi : « comment la motivation au travail influence sur l'implication organisationnelle ? ».

Dans ce qui suit on présentera les caractéristiques personnelles des membres de notre échantillon au sein de SARL Bejaia Logistique. Ces caractéristiques constituent l'ensemble des informations sur les enquêtés selon l'âge, le sexe, le niveau d'instruction,

Tableau N°03: la répartition de l'échantillon selon le sexe :

Sexe	fréquences	Taux
Féminin	09	15%
Masculin	51	85%
Total	60	100%

D'après le tableau ci-dessus, 15% des employés de notre échantillon d'étude correspond au sexe féminin et 85% correspondent au sexe masculin, on constate que le pourcentage du sexe masculin est plus élevé que celui du sexe féminin.

Cela peut s'expliquer par la nature de travail dans le SARL Bejaia Logistique est appropriée pour les hommes : la motivation des jeunes masculins et leurs capacités à résister aux obstacles et aux difficultés aussi certaines tâches peuvent être assurées par les hommes que par les femmes.

Tableau N°04 : la répartition de l'échantillon selon la catégorie d'âge :

Age	Fréquences	Taux
[20 à 30ans [22	36,66%
[30 à 40ans [24	40%
[40 à 50ans [12	20%
[50ans et plus [02	3,33%
Total	60	100%

D'après les données de ce tableau, on constate que la catégorie d'âge [30-40 ans [demeure la tranche constituant la majorité des employés enquêtés au sein de SARL Bejaia Logistique avec 40%, en décroissant dans la tranche d'âge [20-30 ans [, à 36,66%, avant d'y arriver à

20% dans la tranche d'âge [40-50 ans], finalement atteindre 3,33% dans la tranche de 50 ans et plus.

Ce qui peut être expliqué par le fait que SARL Bejaia Logistique aurait besoin d'une main d'œuvre plus jeunes et avoir suffisamment de temps pour construire un bon parcours professionnel, ainsi, à cette période d'âge ces jeunes doivent assumer la responsabilité de fonder une famille et de subvenir à leurs besoins, ils doivent alors travailler et chercher un poste de travail stable, durable et bien rémunéré qui assure la garantie et la sureté du pouvoir prendre en charge leurs familles respectives et peut assurer un bon avenir pour leurs enfants.

Tableau N°05: la répartition d'échantillon selon la situation matrimoniale :

situation matrimoniale	Fréquence	Pourcentage
Célibataire	26	43,33%
Marié(e)	33	55%
Divorcé (e)	01	1,66%
Total	60	100%

D'après ce tableau nous constatons que la majorité des membres de notre échantillon sont mariés, ont un pourcentage de 55%, devant un pourcentage de 43,33% pour les célibataires. Et avec un pourcentage de 1,66% pour ceux qui sont divorcés.

Cela s'explique par une meilleure politique de rémunération existante à SARL Bejaia Logistique, on peut dire qu'il y a une certaine stabilité d'emploi

Tableau N°06 : la répartition d'échantillon selon le niveau d'instruction :

Niveau d'instruction	Fréquence	Pourcentage
Primaire	06	10%
Moyen	28	46,66%
Secondaire	13	21,66%
Universitaire	13	21,66%
Total	60	100%

D'après les données du tableau ci- dessus, on déduit que la majorité de nos enquêtés ont un niveau d'instruction « moyen », soit un pourcentage de 46,66% de notre échantillon, cela est dû aux exigences des postes dans cette organisation « une formation en mécanique », donc ce n'est pas étonnant si on trouve que la majorité des salariés sont du niveau moyen, suivi par un pourcentage 21,66% pour les salariés qui ont un niveau secondaire et universitaire ensuite un pourcentage de 10% de ceux qui ont un niveau d'instruction primaire.

Tableau N°07: La répartition de l'échantillon selon l'ancienneté dans l'entreprise :

L'ancienneté dans l'entreprise	Fréquences	Taux
[1 à 4ans [33	55%
[5 à 9ans [16	26 ,66%
[10ans plus [11	18,33%
Total	60	100%

Les données de ce tableau, montre que la catégorie d'ancienneté la plus élevée est de [1-4 ans [, représentée par un pourcentage de 55% de notre échantillon et cela s'explique par la politique de recrutement de l'entreprise à tendance à recruter de plus en plus ces dernières années, suivi par un pourcentage de 26,66%de notre échantillon ont un expérience qui varie entre [5-9 ans [, et la catégorie d'ancienneté située entre [10 ans et plus [est représentée, faiblement, dans notre échantillon avec 18,33%.

Nous observons que la catégorie des enquêtés qui ont [1-4 ans [d'ancienneté, sons les plus dominant. Cela peut s'expliquer par la stratégie de recrutement de la société de SARL Bejaia Logistique qui base d'avantage sur les nouveaux recrutés jeunes afin de renforcer le rendement et la productivité et d'arriver à des objectifs économiques planifiés par ses dirigeants.

Tableau N°08 : la répartition de l'échantillon selon la catégorie professionnelle :

grade professionnel	Fréquence	Pourcentage
Cadre	05	8,33%
Maîtrise	13	21,66%
Exécution	42	70%
Total	60	100%

Ce tableau nous montre que la catégorie d'exécution représente un pourcentage élevé de 70% qui présente un effectif (42) enquêtés, suivi d'une catégorie « maîtrise » qui représente un pourcentage de 21,66% pour un effectif de (13) enquêtés, tandis que la catégorie de « cadre » ne représente qu'un pourcentage de 8,33% pour un effectif de (05) enquêtés.

Le pourcentage élevé de la 3^{ème} catégorie explique le besoin important de l'entreprise de l'agent d'exécution.

Conclusion

La présentation de terrain d'enquête SARL Bejaia logistique permet de déduire que

La caractéristique personnelle consiste à cette entreprise de ce développé d'une petit à une

Grande organisation et cela aussi peut s'explique par sa bonne gestion

CHAPITRE V

L'impact de la motivation sur L'implication organisationnelle

Préambule :

Nous représentons à travers ce chapitre, l'analyse des données relatives à nos hypothèses : « La rémunération, comme forme de motivation au travail, renforce l'implication organisationnelle des salariés de SARL Bejaia Logistique » (la première hypothèse), et « La motivation au travail un effet sur les formes d'implication organisationnelle des salariés ». (La deuxième hypothèse).

1-La rémunération comme forme de la motivation au travail et l'implication organisationnelle :

Il s'agit dans cet élément de traiter l'influence de la rémunération sur l'implication organisationnelle dans une organisation, donc on va vérifier notre première hypothèse.

1-1-Les conditions du travail et l'état de satisfaction :

Tableau N°09 : la corrélation entre l'état de la satisfaction par rapport aux conditions du travail et grade professionnel :

satisfaction des conditions du travail grade professionnel	très satisfait	Satisfait	peu satisfait	Total
Cadre	01 20%	03 60%	01 20%	05 100%
Agent de maîtrise	03 23,07%	08 61,53%	02 15,38%	13 100%
Agent d'exécution	03 7,14%	38 90,47%	01 2,38%	42 100%
Total	07 11,66%	49 81,66%	04 6,66%	60 100%

La lecture du tableau ci-dessus indique que la catégorie des agents d'exécution figure en 1^{ère} position avec un pourcentage de 90,47%, ils sont satisfaits par rapport aux conditions du

travail plus précisément le climat du travail qui joue un rôle important dans cette entreprise spécialisé dans la réparation mécanique, les deux autres catégories déclarent aussi qu'ils sont satisfaits (61,53 % des agents de maîtrise 60% des cadres).

On constate que toutes les catégories socioprofessionnelles sont satisfaites envers le climat du travail, cela s'explique par la présence des bonnes conditions que l'entreprise offre, qui permettent aux salariés de partager régulièrement les tâches quotidiennes.

Tableau N°10 : la corrélation entre l'état de la satisfaction par rapport aux conditions du travail et l'ancienneté :

la satisfaction aux conditions du travail l'ancienneté	très satisfait	Satisfait	peu satisfait	Total
[1-4 ans [05 15,15%	26 78,78%	02 6,06%	33 100%
[5-9 ans [02 12,50%	13 81,25%	01 6,25%	16 100%
10 ans et plus	01 9,09%	09 81,81%	01 9,09%	11 100%
Total	8 13,33%	48 80%	04 6,66%	60 100%

D'après les résultats de ce tableau, nous voyons que la majorité des employés de toutes les catégories d'ancienneté de SARL Bejaia Logistique, sont satisfaits par rapport aux conditions du travail. 81,81% pour ceux qui ont entre 10 ans et plus d'ancienneté et 81,25% pour ceux qui ont [5-9 ans [d'ancienneté et 26% pour ceux qui ont entre [1-4 ans [d'ancienneté.

A partir des statistiques nous avons déduit que des enquêtés qui ont plus d'ancienneté dans l'entreprise ayant des expériences sont majoritairement satisfaits aux conditions du travail de cette entreprise par rapport aux autres catégories. La satisfaction comme Robert la

définit : « c'est le sentiment de bien-être, le plaisir qui accompagne l'accomplissement de ce qu'on attend, ce qu'on désire, ce qu'on souhaite. »¹, par contre les nouveaux recrutés ils ne se sont pas encore adaptés au règlement du travail et à ses conditions.

Tableau N°11 : la répartition de l'échantillon selon les relations avec les collègues du travail et le sexe :

la relation avec les collègues du travail sexe	plutôt mauvaises	Plutôt tendues et conflictuelle	Plutôt bonnes	Plutôt très bonnes	Total
Féminin	00 00%	01 11,11%	06 66,66%	02 22,22%	09 100%
Masculin	01 1,96%	02 3,92%	45 88,23%	03 5,88%	51 100%
Total	01 1,66%	03 5%	51 85%	05 8,33%	60 100%

D'après les résultats de ce tableau on remarque que 85% des enquêtés qui répondu qu'ils sont bonnes relation avec leur collègue, un pourcentage de 8,33 % pour qui ont relation plutôt très bonnes, suivi un pourcentage de 1,66 % pour des relations plutôt mauvaises et 5% qui ont des relations de tendues et conflictuelle.

Ceci montre que les enquêté veulent toujours travailler dans un environnement socioprofessionnel. Le sentiment d'appartenance à groupe joue également un rôle important, ce qui peut faire allusion à l'existence d'une équité entre les travailleurs, aussi l'absence de conflits et tensions au sein des groupes de travail.

¹ -Robert, In Patrice ROUSSEL, op. cit. 159.

Cela est l'effet de l'adoption du monde de direction démocratique qui tend toujours à donner à chacun sa part

Tableau N°12 : la répartition de l'échantillon selon les relations avec les supérieurs et le sexe :

les relations avec les supérieurs sexe	plutôt mauvaises	plutôt tendues et conflictuelle	plutôt bonnes	plutôt très bonnes	Total
Féminin	00 00%	01 11,11%	06 66,66%	02 22,22%	99 100%
Masculin	01 1,96%	02 3,92%	45 88,23%	03 5,88%	51 100%
Total	01 1,66%	03 5%	51 85%	05 8,33%	60 100%

D'après les résultats de ce tableau on remarque que 85% des enquêtés qui répondu qu'ils sont bonnes relation avec leur collègue ou avec leur supérieur, un pourcentage de 8,33% pour qui ont relation plutôt très bonnes, suivi un pourcentage de 1,66% pour des relations plutôt mauvaises et 5% qui ont des relations de tendues et conflictuelle

L'interprétation des résultats de cette tableau nous permet de dire que : la majorité des travailleurs estiment que leur relation avec leur responsable est soit plutôt bonnes, ce qui signifie que le monde de direction démocratique favorise le maintien des relations plutôt bonnes, fruit de communication et de l'écoute.

. 1-2- La rémunération comme moyen pour motiver et fidéliser les salariés :

Tableau N°13: la répartition d'échantillon selon le salaire :

Le salaire	Fréquence	Pourcentage
[moi de 15000 DA [03	5%
[de 15000 à 30000 DA [20	33,33%
[de 30000 à 60000 DA [32	53,33%
plus 60000 DA	05	8,33%
Total	60	100%

Vu les résultats obtenu, nous observons que 53,33% des enquêtés de cette entreprise bénéficient de primes et de complément de salaire entre [30000 à 60000 DA[,suivi d' un pourcentage de 33,33% qui ont entre [15000 à 30000DA[,un pourcentage de 8,33% qui ont entre [plus 60000 DA[et enfin avec un pourcentage de 5% qui ont entre [moi de 15000 DA[.

Cela s'explique que l'entreprise de SARL Bejaia logistique offre des salaires raisonnables pour ses ouvriers, et chaque salariés doit avoir son salaire à propos de son poste occupé et à travers les efforts fournées pour cette entreprise' le salaire a un aspect alimentaire pour l'individu qui la reçoit,

Tableau N°14 : La corrélation entre l'importance du salaire comme moyen de fidélité et la variable de sexe :

l'importance du salaire sexe	Oui	Non	Total
Féminin	07 77,77%	02 22,22%	09 100%
Masculin	48 94,11%	03 5,88%	51 100%
Total	55 91,66%	05 8,33%	60 100%

D'après les données chiffrées, nous observant que la plupart des enquêtes de notre échantillon déclarent que le salaire est un moyen important pour fidéliser soit de 91,66%, contre une minorité qui minimisent ou nient l'importance du salaire comme un moyen de les fidéliser soit 8,33%.

La majorité affirme l'importance du salaire comme un moyen de fidélité au travail avec 94,11%, c'est le cas aussi pour les femmes avec un pourcentage moins important soit 77,77%, de là on déduit que ce sont les hommes qui lient leurs fidélités à l'entreprise au facteur de salaire plus que les femmes, de ce fait ils peuvent changer le travail ou le lieu du travail si ils trouvent un salaire plus important, contrairement aux femmes qui nous semble qu'elles valorisent la stabilité plus que le salaire.

Tableau N°15: la corrélation entre l'importance du salaire comme moyen de fidélité et l'ancienneté :

l'importance du salaire l'ancienneté	Oui	Non	Total
[1-4 ans [28 84,84%	05 15,15%	33 100%
[5-9 ans [15 93,75%	01 6,25%	16 100%
10 ans et plus	10 90,90%	01 9,09%	11 100%
Total	53 88,33%	07 11,66%	60 100%

Les résultats obtenus démontrent que la plupart des enquêtés, affirment que le salaire est nécessaire pour gagner la fidélité des salariés au sein de l'entreprise SARL Bejaia Logistique quel que soit la catégorie d'ancienneté (93,75% pour 10 ans et plus, 90,90% pour [5-9 ans [.

D'après les résultats précédents, on peut dire que le salaire est l'un des moyens qu'une organisation possède pour retenir ses meilleurs éléments et pour attirer de nouveaux candidats à joindre ses effectifs, cela s'explique par le bénéfice qu'un employé retire de sa relation avec un employeur, et par l'avantage du salaire pour motiver les ouvriers, et pour déclencher l'encouragement et la prédisposition psychologique à travailler plus.

Tableau N°16 : la corrélation entre l'importance du salaire comme un moyen de fidélité et grade professionnel :

l'importance du salaire grade professionnel	Oui	Non	Total
Cadre	05 100%	00 00%	05 100%
Agent de maîtrise	11 84,61%	02 15,38%	13 100%
Agent d'exécution	39 92,85%	03 7,14%	42 100%
Total	55 91,66%	05 8,33%	60 100%

Les résultats du tableau statistique ci-dessus indiquent que tous les cadres enquêtés ont déclaré l'importance du salaire avec un pourcentage de 100%, suivi par les agents d'exécution avec un pourcentage 92,85% et les agents de maîtrise avec un pourcentage de 84,61%.

Cela illustre les efforts de l'entreprise qui fait de son mieux pour ne pas perdre ses salariés et leurs rendement en leur favorisant un bon système de rémunération, qui devrait faire l'équilibre entre le fait de satisfaire les demandes des employés et la capacité de payer de l'organisation. Donc pour toute les catégories, le salaire est l'élément essentiel pour eux, car il permet d'encourager, de motiver, et d'attacher les salariés à leurs travail.

Tableau N°17: la corrélation entre la rémunération, comme une forme de motivation et la variable de sexe :

la rémunération et la motivation	Oui	Non	Total
sexe			
Féminin	07 77,77%	02 22,22%	09 100%
Masculin	50 98,03%	01 1,96%	51 100%
Total	57 95%	03 05%	60 100%

Le tableau montre que 98,03% du sexe masculin pense que la rémunération, renforce le sentiment d'appartenance et d'attachement à l'entreprise et seulement 1,96% ont pensé pas que la rémunération une forme de motivation au travail, contrairement au sexe féminin 77,77% pense que la rémunération important pour le renforcement au travail et seulement 22,22% ont pensé que la rémunération ce n'est pas le facteur qui renforce l'attachement à l'organisation.

On remarque que les deux sexes considèrent la rémunération comme facteur ou forme de motivation qui pousse les salariés à travailler plus, donner une cible et des objectifs communs. . En effet, la rémunération est une moyenne démotivation dans cette entreprise, celle-ci peut devenir une source de conflit, si les salariés estiment être mal payés, c'est donc un élément clé de la relation entre les salaires et l'organisation qui les emplois.

Tableau N°18:la corrélation entre la rémunération, comme une forme de motivation, et l'ancienneté :

la rémunération et la motivation l'ancienneté	Oui	Non	Total
[1-4 ans [29 87,87%	04 12,12 %	33 100%
[5-9 ans [15 93,75%	01 6,25%	16 100%
[10 ans et plus [10 90,90%	01 9,09%	11 100%
Total	54 90%	06 10%	60 100%

Les résultats de ce tableau montrent que 90% des enquêtés ont répondu qu'ils sont motivé par le salaire, par contre 10% sont motivés par d'autre facteur.

La plupart des interrogés de SARL Bejaia Logistique qui ont une ancienneté[5-9 ans [d'expérience professionnelle un pourcentage de 93,75%,suivi par une ancienneté plus de 10 ans qui représente un pourcentage de 90,90%, et puis un pourcentage de 87,87% pour la catégorie la plus jeune de [1-4 ans [.par contre la minorité des enquêtés qui disent quela rémunération n'est le seul facteur qui renforce le sentiment et l'attachement au travail il y a d'autre facteur.

On remarque que la majorité des enquêtés ont considéré la rémunération comme l'un des éléments clés qui touche leur vie d'une part et assure une meilleur rentabilité de salarie de l'entreprise et la rémunération pousse les salariés à ce motivé plus dans leur travail.

Tableau N°19 : la corrélation entre la rémunération, comme une forme de motivation, le grade professionnel :

la rémunération et la motivation grade professionnelle	Oui	Non	Total
Cadre	04 80%	01 20%	05 100%
Agent de maîtrise	11 84,61%	02 15,38%	13 100%
Agent d'exécution	35 83,33%	07 16,66%	42 100%
Total	50 83,33%	10 16,66%	60 100%

D'après les données de ce tableau ci-dessus montre que 83,33% des enquêtés qui disent que la rémunération c'est un facteur très important pour motiver les salariés au sein de l'entreprise, suivi d'un pourcentage de 16,66% de ceux qui sont motivé par autre facteur.

A travers l'analyse des données de ce tableau, on déduit d'un côté que des agents de maîtrise qui représentent 84,61% des interrogés ont affirmé que la rémunération est un facteur essentiel qui pousse les salariés a exercice sont travail pour motive, suivi d'un autre côté les agents d'exécution d'un pourcentage 83,33%, ainsi 80% des cadres qui ont aussi la même opinion.

On conclut que la plupart des enquêtés sont influencés par la rémunération dans leurs travail, c'est un élément importante qui motive les salariés, car le système rémunération de cette entreprise est système motivant qui satisfait les besoins et les attentes des salariés.

1-3- Les facteurs de motivation au travail :

Tableau N°20 : la corrélation entre l'état de motivation et la satisfaction des enquêtés au travail :

l'état de la motivation	très motivé	motivé	faiblement motivé	Total
l'état de la satisfaction				
très satisfait	01 25%	02 50%	01 25%	04 100%
Satisfait	01 2,43%	40 97,56%	00 00%	41 100%
peu satisfait	01 9,09%	07 63,63%	03 27,27%	11 100%
pas du tout satisfait	01 25%	02 50%	01 25%	04 100%
Total	04 6,66%	51 85%	05 8,33%	60 100%

Le tableau ci-dessus explicite le rapport entre la satisfaction du travail et la motivation, la majorité des enquêtés de notre échantillon d'étude disent que la satisfaction au travail permet aux salariés d'être motivés avec un pourcentage de 97.56%, et un pourcentage de 63.63% des enquêtés qui sont peu satisfaits mais ils sont motivés au travail, et on trouve un pourcentage de 50% qui ne sont pas du tout satisfaits dans leurs travaux mais ils sont motivés.

A travers les données statistiques de ce tableau, on déduit que l'état de motivation ne dépend pas de l'état de satisfaction au travail, cela signifie l'obligation d'être motivés même si les conditions de travail de cette entreprise ne satisfont pas les salariés. Car la motivation prend une place de premier plan dans une organisation, elle est déterminante pour la productivité chez les employés.

Tableau N°21 : la répartition de l'échantillon selon les facteurs de motivation :

facteur de motivation	Fréquence	Pourcentage
Le bon climat	07	11,66%
La stabilité et la sécurité de l'emploi	05	8,33%
Un travail intéressant	29	48,33%
La promotion	19	31,66%
Total	60	100%

D'après le tableau ci-dessus on déduit que parmi les moyens qui motivent plus, les enquêtes au sein de l'organisation un travail intéressant avec un pourcentage de 48,33% ensuite la promotion avec 31,66%, et 11% l'ensemble de la population enquêtée disent que c'est le bon climat qui les motive, et enfin la stabilité et la sécurité de l'emploi comme facteur de motivation est souligné uniquement par un pourcentage de 8,33% des enquêtés.

D'après les résultats on peut dire que la rémunération n'est pas le seul facteur de motivation, mais il existe d'autres facteurs qui encouragent les salariés et les motivent dans leurs travail (le bon climat, la stabilité et la sécurité de l'emploi, la promotion et surtout celui du travail intéressant), cela témoigne que chaque salariés a son propre facteur qui le motive au sein de SARL Bejaia Logistique.

2- l'impact de la motivation sur l'implication organisationnelle des salariés :

On va analyser dans ce chapitre les réponses des enquêtés sur l'influence de la motivation sur leur implication au travail au sein de l'entreprise dans le but de vérifier notre deuxième hypothèse.

2-1- les formes de l'implication organisationnelle chez les salariés enquêtés :**Tableau N°22 : la répartition de l'échantillon selon le choix de métier :**

Le choix de métier	Fréquence	Pourcentage
Par passion	41	68,33%
Par défaut	19	31,66%
Total	60	100%

On remarque dans le tableau ci-dessus, que la plus part des enquêtés ont choisi leurs métiers par passion avec un pourcentage de 68.33%, suivi par un pourcentage de 31.66% qui ont choisi leurs métiers par défaut. Cela s'explique par la stratégie du travail utilisée par l'entreprise SARL Bejaia Logistique. Cette dernière préfère de recruter les gens qui sont spécialisés dans ce métier, cela pour mieux exercer les tâches.

Tableau N°23 : la corrélation entre le choix du travail et le rapport des enquêtés au travail:

le choix du travail le rapport des enquêtés au travail	par passion	par défaut	Total
moyen de gagner sa vie (outil)	30 85,71%	05 14,28%	35 100%
source de sociabilité (milieu d'affectivité)	03 60%	02 40%	05 100%
moyen d'acquérir un statut et de garantir une promotion social et professionnelle	09 69,23%	04 30,76%	13 100%
source de valorisation	01 50%	01 50%	02 100%
source de réalisation et de soi (expressive)	04 80%	01 20%	05 100%
Total	47 78,33%	13 21,66%	60 100%

Le tableau ci-dessus montre le lien entre le choix du travail et le rapport au travail, pour la variable choix du travail 78.33% des salariés déclarent avoir choisi leur travail par passion. Par contre 21.66% des salariés enquêtés disent que leurs choix du travail été par défaut.

Pour la corrélation entre le travail et le choix du travail, on constate que ceux qui disent le travail comme moyen de gagner la vie présentent un pourcentage de 85.71% de ceux qui ont choisi leur travail par passion. Suivi par source de réalisation et soi (expressive) avec un pourcentage de 80 %, ensuite vient le travail comme moyen d'acquérir un statut et garantir une promotion social et professionnelle avec un pourcentage de 69,23%, source de sociabilité (milieu d'affectivité) avec un pourcentage de 60%, on trouve le source de valorisation avec un pourcentage de 50% .

D'après ce tableau et cette analyse statistique la plus part des enquêtés qui travaillent par passion, considèrent le travail comme moyen pour gagner leurs vies et pour satisfaire leurs besoins. Car le travail facilite l'adaptation d'individus à leurs environnement et à résoudre ou réduire certaines difficultés d'ordre sociale, il aide à clarifier les besoins des personnes, à effectuer des changements sociaux

Tableau N°24: la répartition de l'échantillon selon l'attachement au lieu du travail :

l'attachement au lieu du travail	Fréquence	Pourcentage
Oui	54	90%
Non	06	10%
Total	60	100%

D'après le tableau n° 21, la majorité des enquêtés sont attachés uniquement au lieu de travail entreprise SARL Bejaia Logistique avec un pourcentage de 90%, et uniquement 10% des enquêtés disent ne pas être attachés à leurs lieu du travail.

On peut dire que les enquêtés qui sont attachés à leurs organisation, ils sont influencés par différents facteurs intrinsèques du travail comme extrinsèques à l'organisation. Car « l'attachement est une croyance ou un jugement de l'individu à l'égard de son entreprise, il suppose une orientation, un lien avec l'organisation qui peut être issu d'une émotion¹. Et lanon satisfaction au travail, la faible préoccupation de l'organisation à l'égard des besoins de ses salariés, ce sont les facteurs qui poussent les salariés à ne pas s'attacher à leurs organisation. »¹

¹PORTER, STEERS, et MOWDAY, «**la mesure les dimensions d'implication organisationnelle**», journal de vocabulaire de Behavioriste, ,1979, p14, 224-247.

Tableau N°25: la corrélation entre l'intention de quitter l'entreprise avant de finir leur carrière et l'attachement au lieu du travail:

l'intention de quitter l'entreprise avant la fin de la carrière l'attachement au lieu du travail	Pour	Contre	Total
Oui	05 9,25%	49 90,74%	54 100%
Non	02 33,33%	04 66,66%	06 100%
Total	07 11,66%	53 88,33%	60 100%

D'après les données, nous observons que la plupart des enquêtés ne souhaitent pas finir leurs carrières au sein de cette entreprise, avec un pourcentage de 88.33%, contre une minorité qui disent qu'ils peuvent la quitter avant de finir leurs carrières, avec un pourcentage de 11.66%. On remarque que les enquêtés qui sont attachés à leurs organisation, ont l'intention de finir leurs carrières avec un pourcentage de 90.74%. Et 66.66% des enquêtés qui ne sont pas attachés à l'entreprise, mais ils veulent finir leurs carrières dans cet organisme.

Cela peut s'expliquer par le manque et la difficulté de trouver un autre poste de travail, et aussi par la culture de l'entreprise SARL Bejaia Logistique et l'esprit compétitif de personnel.

Tableau N°26 : la répartition de l'échantillon selon l'implication organisationnelle au travail :

L'implication au travail	Fréquence	Pourcentage
Aucune implication	05	8,33%
implication faible	02	3,33%
implication moyenne	39	65%
implication forte	14	23,33%
Total	60	100%

D'après le tableau ci-dessus les enquêtés indiquent que 65% ont un degré d'implication moyenne, tandis que un pourcentage de 23,33% d'une implication forte, suivi d'une aucune d'implication avec un pourcentage de 8,33% et pour un faible d'implication avec un pourcentage de 5% .

On remarque que les salariés de cette entreprise ont une implication moyenne au travail, l'implication désigne pour l'accomplissement de travail et aussi la capacité de s'identifier à un mode d'organisation, afin d'atteindre des objectifs communs, cela s'explique par la nature et la variation des postes qui exigent un effort, et le besoin de main d'œuvre qualifiée et performante pour le poste occupé

Tableau N°27: la répartition de l'échantillon selon les formes d'implication organisationnelle :

les formes d'implication organisationnelle	Fréquence	Pourcentage
implication affective	12	20%
implication calculée	38	63,33%
implication normative	10	16,66%
Total	60	100%

D'après le tableau ci-dessus, 63,33% qualifient leur implication organisationnelle calculée, tandis que 20% disent que leur implication organisationnelle est affective, l'implication organisationnelle normative est représentée par un pourcentage de 16,66%.

Ces résultats peuvent être expliqués par l'implication qui se caractérise par une disposition de la personne à agir, à faire des efforts pour l'organisation et par un fort désir de rester nombreux dans l'entreprise. Et cette implication organisationnelle est composée de trois dimensions : la première affective ; se définit à partir de trois dimensions, soit l'identification aux valeurs de l'organisation, l'engagement vers la réalisation de ses objectifs et l'attachement affectif à son égard. (Paillé, 2004) la deuxième calculée ; Le choix de rester ou de ne pas rester membre de l'organisation peut résulter d'une implication basée sur le calcul. Cette implication ne se réalise qu'à partir du moment où la personne éprouve le sentiment de développer des investissements qui risquent d'être perdus en quittant l'organisation.

Selon Paillé La troisième normative ; se définit comme « l'ensemble des pressions normatives internalisées qui poussent un individu à agir dans le sens des objectifs et des intérêts de l'organisation et à le faire, non pas pour en tirer profit mais parce qu'il est bon et moral d'agir ainsi ».¹

¹ -Pascal Paillé. Transformation des entreprises et engagement organisationnel : tendances actuelles et pistes de recherche. **Revue de Gestion des Ressources Humaines**, Octobre-Décembre, 54 (2004), p. 45-55.

Tableau N°28: la corrélation entre les formes d'implication organisationnelle et la variable de sexe:

les formes d'implication organisationnelle	implication affective	implication calculée	implication normative	Total
sexe				
Féminin	01 11,11%	07 77,77%	01 11,11%	09 100%
Masculin	04 7,84%	45 88,23%	02 3,92%	51 100%
Total	05 8,33%	52 86,66%	03 5%	60 100%

Dans le tableau ci – dessus, le total des hommes qui disent que leur implication organisationnelle calculée de 88,23% est supérieur à celui des femmes avec un pourcentage de 77,77%.

On conclut que les deux sexes (femmes et hommes) déclarent leur implication organisationnelle au travail est calculée. Donc l'implication organisationnelle est liée à la personnalité de l'individu plus qu'aux situations en elles-mêmes, Ilya des personnes qui s'impliquent beaucoup et d'autres qui s'impliquent moins, d'une manière générale. Cela prouve que la variable de sexe ne détermine pas la nature de l'implication.

Tableau N°29: la corrélation entre les formes d'implication organisationnelle et l'ancienneté :

Les formes d'implication organisationnelle l'ancienneté	implication affective	implication calculée	implication normative	Total
[1-4 ans [04 12,12%	27 81,81%	02 6,06%	33 100%
[5-9 ans [02 12,5%	13 81,25%	01 6,25%	16 100%
10 ans et plus	02 18,18%	08 72,72%	01 9,09%	11 100%
Total	08 13,33%	48 80%	04 6,66%	60 100%

La catégorie d'ancienneté [1-4 ans [a une implication calculée avec un pourcentage de 81,81%, suivi de ceux qui ont une ancienneté [5-9 ans [avec un pourcentage de 81,25%, et en fin un pourcentage de 72,72% pour ceux qui ont une ancienneté professionnels de 10 ans et plus.

D'après les résultats, toutes les catégories d'ancienneté sont impliquées dans leur travail, cela développe une implication organisationnelle calculée. Donc l'implication organisationnelle calculée renvoie aux éléments qui ont de valeur pour l'individu considéré et qui serait perdu s'il quittera l'organisation.

Tableau N°30: la corrélation entre les formes d'implication organisationnelle et le grade professionnelle :

les formes d'implication organisationnelle grade professionnelle	implication affective	implication calculée	implication normative	Total
Cadre	01 20%	03 60%	01 20%	05 100%
Agent de maîtrise	03 23,07%	09 69,23%	01 7,69%	13 100%
Agent d'exécution	04 9,52%	37 88,09%	01 2,38%	42 100%
Total	08 13,33%	49 81,66%	03 5%	60 100%

On note que les agents d'exécutions qui disent que leur implication calculée 88,09%, suivi par les agents de maîtrise avec un pourcentage de 69,23% et les cadres avec un pourcentage de 60%. Par contre les autres salariés disent le contraire.

On distingue que tous les grades professionnels sont impliqués dans leur travail avec une implication organisationnelle calculée, le salarié impliqué est attaché à son travail, sa vie professionnelle occupe une place importante par rapport aux autres domaines de sa vie, il le manifeste.

Tableau N°31: la corrélation entre les formes d'implication organisationnelle et l'état de satisfaction :

les formes d'implication organisationnelle l'état de satisfaction	implication affective	implication calculée	implication normative	Total
très satisfait	01 25%	02 50%	01 25%	04 100%
Satisfait	02 4,87%	38 92,68%	01 2,43%	41 100%
peu satisfait	02 18,18%	07 63,63%	02 18,18%	11 100%
pas du tout satisfait	01 25%	02 50%	01 25%	04 100%
Total	06 10%	49 81,66%	05 8,33%	60 100%

On constate que l'état de la satisfaction au travail développe l'un des formes de l'implication organisationnelle qui est l'implication calculée avec un pourcentage de 81.66%, suivi par 50% qui ne sont pas satisfaits dans leur travail mais ils ont une implication calculée.

D'après notre analyse statistique, on peut dire que le développement des formes de l'implication ne dépend pas de l'état de satisfaction au travail.

Tableau N°32 : la corrélation entre les formes d'implication organisationnelle et l'état de motivation :

les formes d'implication organisationnelle / l'état de la motivation	implication affective	implication calculée	implication normative	Total
très motivé	01 16,66%	040 66,66%	01 16,66%	06 100%
Motivé	10 20,40%	36 73,46%	03 6,12%	49 100%
faiblement motivé	01 20%	03 60%	01 20%	05 100%
Total	12 20%	43 71,66%	05 8,33%	60 100%

D'après le tableau n° 28, on trouve 73,46% des enquêtés ont répondu que l'état de motivation élevé est dû à l'implication organisationnelle calculée, suivi par 60% qui sont faiblement motivés mais leur forme d'implication organisationnelle reste toujours calculée.

On déduit à travers les données statistiques de ce tableau, que l'état de motivation du travail a un rôle très important dans l'implication des salariés, plus ils sont motivés dans leur travail plus ils sont impliqués. Donc l'implication organisationnelle calculée c'est la relation entre l'enquêté et son organisme et l'attachement psychologique de l'individu à ce dernier, cette attachement est conséquent d'un ensemble de motivation personnelle.

3- Motivation et implication :

Tableau N°33 : la corrélation entre l'avis des enquêtés sur l'influence de la motivation au travail sur l'implication organisationnelle et la variable de sexe :

l'influence de motivation sur l'implication organisationnelle	Oui	Non	Total
sexe			
Féminin	07 77,77%	02 22,22%	09 100%
Masculin	50 98,03%	01 1,96%	51 100%
Total	57 95%	03 05%	60 100%

Que de ce présent tableau, on constate d'un côté qu'un pourcentage de 95% affirme l'influence de la motivation sur l'implication, contre 5% qui affirment l'inverse.

On peut constater d'après le tableau que 98,03% des enquêtés du sexe masculin qui est d'accord que la motivation influence sur l'implication, suivi par 77,77% de sexe féminin qui dit que la motivation influence sur l'implication. Par contre on trouve la minorité des sexes (masculin et féminin) qui disent le contraire.

D'après ces résultats, les enquêtés déclarent que leur motivation influence sur l'implication. Car la motivation est la mise en mouvement, l'implication est le sens et la direction de ce mouvement. Cela s'explique par l'impact de la motivation sur l'implication organisationnelle.

Tableau N°34: la corrélation entre l'avis des enquêtés sur l'influence de la motivation au travail sur l'implication organisationnelle et l'ancienneté :

l'influence de motivation sur l'implication organisationnelle	Oui	Non	Total
l'ancienneté			
[1-4 ans [30 90,90%	03 9,09%	33 100%
[5-9 ans [15 93,75%	01 6,25%	16 100%
10 ans et plus	11 100%	00 00%	11 100%
Total	56 93,33%	04 6,66%	60 100%

Le tableau ci-dessus montre la répartition des enquêtés selon la catégorie d'ancienneté et leurs points de vue sur l'influence de motivation de motivation sur l'implication, on observe que 93,33% des salariés sont d'accord, alors que 6,66% affirment le contraire.

On constate que la motivation influence sur l'implication, cela on le trouve dans la catégorie d'ancienneté de 10 ans et plus avec un pourcentage de 100%, suivi par [5-9 ans [avec un pourcentage 93,75 %. Ensuite par [1-4 ans [avec un pourcentage de 90,90%, par contre la minorité de catégorie d'ancienneté qui disent l'inverse.

On remarque d'après les résultats de ce tableau que toutes les catégories d'ancienneté sont d'accord que la motivation à un impact sur l'implication des salariés au travail, la motivation et l'implication correspondant à une attitude de la personne envers la situation de travail.

Tableau N°35: la corrélation entre l'avis des enquêtés sur l'influence de la motivation au travail sur l'implication organisationnelle et le grade professionnel :

l'influence de motivation sur l'implication organisationnelle grade professionnelle	Oui	Non	Total
Cadre	05 100%	00 00%	05 100%
Agent de maîtrise	12 92,30%	01 7,69%	13 100%
Agent d'exécution	36 85,71%	06 14,28%	42 100%
Total	53 88,33%	07 11,66%	60 100%

Le tableau montre que la répartition des enquêtes selon le grade professionnel et leur point de vue sur la l'influence de la motivation sur l'implication. On constate que 88,33% des enquêtés sont d'accord, et 11,66% affirment le contraire.

La motivation influence sur l'implication est représentée par 100% des cadres, 92,30% des agents de maîtrise, 85,71% des agents d'exécution.

D'après les informations recueillies, on trouve que les catégories socioprofessionnelles sont d'accord que la motivation influence sur l'implication des salariés au sein de l'entreprise, donc la motivation est le degré d'engagement d'un collaborateur dans la réalisation d'un travail dans l'organisation. Car la motivation est liée au salarié qui cherche à satisfaire ses besoins, et la réussite du salarié impliqué par la réalisation des objectifs de l'entreprise.

4-les résultats de l'enquête et discussion des hypothèses :

Après la phase de recueil d'informations sur le terrain et la phase d'analyse et l'interprétation des données collectées, vient l'étape finale qui consiste à la confirmation des hypothèses de notre recherche.

En fait, les données de notre enquête sur le terrain au niveau de SARL Bejaia Logistique confirment nos deux hypothèses ; la majorité des enquêtés partagent la même opinion : La rémunération comme forme de motivation au travail, renforce l'implication organisationnelle des salariés ils affirment aussi que la motivation a un effet sur les formes d'implication organisationnelle des salariés.

4-1-les résultats de la première hypothèse :

La discussion des tableaux représentés déjà, dans le but de la vérification et la validité de notre première hypothèse de recherche qui a permis d'identifier la rémunération, comme forme de motivation au travail, renforce l'implication organisationnelle des salariés. Ainsi, nous notons que les enquêtés de l'entreprise SARL Bejaia Logistique ont affirmé que la rémunération a un rôle très important pour leur motivation dans le travail, car la rémunération est considérée comme l'un des éléments clés qui touchent la vie des salariés, car pour ça elle est un outil motivationnel. (Comme nous le montre les tableaux n°16, 17,18).

Les enquêtés qui travaillent en sein de SARL Bejaia Logistique affirment que leur salaire permet d'être motivé au travail, les interrogés déclarent leur satisfaction de leur salaire augmente le degré de la motivation au travail. (Dans le tableau n°12, 13, 14,15).

La majorité des enquêtes au sein de l'organisation sont satisfaits par rapport aux conditions du travail (tel que montrent les tableaux n°09, 10,).

Les relations des enquêtés avec leurs supérieurs et leurs collègues sont majoritairement « plutôt bonnes » ce qui renforce la cohésion et l'attachement de personnel à son organisation (voir le tableau n°11).

Les enquêtés qui ont été interrogés sont majoritairement motivés mais on a aussi ceux qui ne sont pas satisfaits au travail mais ils sont motivés (montre dans le tableau n°19).

Aussi les enquêtés déclarent d'autres facteurs qui les motivent au sein de SARL Bejaia Logistique (dans le tableau n°20).

A travers les résultats obtenus, on est arrivé à infirmer notre première hypothèse qui est : « La rémunération comme forme de motivation au travail, renforce l'implication organisationnelle des salariés ».

4-2-les résultats de la deuxième hypothèse :

Notre deuxième hypothèse suppose que la motivation à un effet sur les formes d'implication organisationnelle des salariés.

Après l'enquête et l'interprétation des données recueillies, de notre terrain on a conclu, les résultats suivant :

Plus de la moitié des enquêtés ont confirmé que la nature de profession à une attraction sur le degré d'attachement à leurs travaux, c'est-à-dire les personnes qui ont choisi leurs métiers par passion sont plus attachées que les personnes qui ont choisi leur métier par défaut (ça se montre dans le tableau n°21, 22, 23,24).

La plupart des enquêtés disent que leur degré d'implication au travail est moyenne (tableau n°25).

L'implication organisationnelle compose de trois dimension (affective ; normative, et calculée) mais la plus dominantes chez les salariés de cette entreprise c'est implication organisationnelle calculée, les enquêtés ont le désir de rester membre de cette organisation. (Tableau n°26, 27, 28, 29, 30,31).

L'implication organisationnelle de personnel au travail en sein de SARL Bejaia Logistique est détermine par l'influence de la motivation au travail (dans les tableaux n°32, 33,34).

Donc ces résultats obtenu, affirmer notre deuxième hypothèse qui est : « la motivation à un effet sur les formes d'implication organisationnelle des salariés ».

Conclusion

Les résultats de ce chapitre font apparaître l'importance de la rémunération comme forme de motivation au travail chez les salariés enquêtés de SARL Bejaia Logistique, renforce l'implication organisationnelle 95 % d'autre eux affirmant que la satisfaction au salaire augmente leur motivation au travail, et cette dernière influence sur l'implication organisationnelle des salariés. Ce qui vient de confirmer notre première hypothèse.

En fait, la motivation a un effet sur l'implication organisationnelle des salariés au sein de SARL Bejaia Logistique. 93% des réponses qui constatent l'impact de la motivation sur l'implication organisationnelle, et la motivation des salariés de cette entreprise a une implication organisationnelle calculée. Ce qui vient de confirmer notre deuxième hypothèse.

Conclusion

Conclusion

La conclusion représente l'élément d'obstacle et de synthèse pour un travail de recherche, plus particulièrement un mémoire de fin d'étude, pour cela, nous allons essayer de rappeler dans cette partie les points importants auxquels on a abouti après notre étude et les limites majeures pouvant la caractériser.

Notre étude a été réalisée au sein de la SARL Bejaia Logistique IFRI et porte sur le thème « l'influence de la motivation sur l'implication organisationnelle des salariés au sein de cette l'entreprise », où nous avons questionné 60 employés appartenant aux différentes catégories socioprofessionnelles, l'analyse des données collectées nous a permis de confirmer nos hypothèses de recherche, à instruction les deux hypothèses : la première hypothèse avance que La rémunération, comme forme de motivation au travail, renforce l'implication organisationnelle des salariés de SARL Bejaia Logistique, la deuxième suppose que La motivation a un effet sur les formes d'implication organisationnelle des salariés en sein de l'entreprise.

Nous tenons d'abords à préciser que notre but dans la réalisation de cette recherche est purement scientifique, donc l'objectif est de montrer le lien entre La motivation qui est liée au salarié qui cherche à satisfaire ses besoins et l'implication organisationnelle qui concerne l'attachement du salarié à l'entreprise, Elle traduit l'adhésion du salarié aux valeurs de celle-ci. En fait, Le salarié impliqué travaille beaucoup, et plus que ce qui est attendu de lui notamment quand il est motivé au travail, l'implication met l'accent sur la relation qui tisse entre l'ouvrier et son travail et La réussite du salarié impliqué passe par la réalisation des objectifs de l'entreprise. La motivation et l'implication des salariés intéressent l'entreprise car elles peuvent être ces facteurs de performance.

Enfin, on peut dire que suite aux résultats obtenus à travers l'analyse des données collectées nos hypothèses sont confirmées, car on a constaté que la rémunération est le premier facteur qui peuvent influencer sur la motivation des salariés et leur l'implication est relativement élevée ou moyenne, et elle se manifeste dans tous les domaines (le travail, la profession et l'organisation).les enquêtés de cette entreprise sont motivent par différent facteur ce la développe La dimension calculée de l'implication organisationnelle est a davantage présente que la dimension affective et normative, parce que l'implication organisationnelle calculée renforce le sentiment et le désire de rester membre dans cette organisation , on a aussi

Conclusion

enregistré que la motivation a un impact sur l'implication des salariés .c'est on a des ouvriers motivent on aura une très bonne implication au sien de notre entreprise.

La motivation et l'implication organisationnelle au sien de SARL Bejaia Logistique est vraiment prise en considération, et que la plus part des salariés sont satisfaits au travail cela donne l'avantage au développement et à l'augmentation de la production.

On espère avoir par ce travail contribué à faciliter l'influence de motivation sur l'implication organisationnelle on espère ainsi que ce travail au la satisfaction de l'organisme d'accueil et des utilisateurs.

LISTE BIBLIOGRAPHIQUE

Les ouvrages :

- AGUILAR Michael, l'art de motivation, édDUNOD, paris, 2009.
- ANGERS Maurice, initiation à la méthodologie des sciences humaines, Casbah édition, Alger, 1997.
- ANNICK Cohen, toute la fonction ressources humaines, édition Dunod, paris, 2006.
- AUBERT Nicole, diriger et motiver, art et pratique du management, éd d'organisation, Paris, 2001.
- COBET Eric et BOMAL Géraldine, motiver, être motive et réussir ensemble, édition des CCI SA, Belgique, 2009.
- DILAN Shimon L, GOSSELIN Eric et autres, psychologie du travail et comportement organisationnel, 2eme édition, Gaétan M ORIN, QUEBEC ,2002.
- FABRE Claude, les conséquences humaines des restructurations, édition L'Harmattan, Paris, 1997.
- FENOUILLET Fabien, la motivation, édition DUNOD, paris, 2003
- GRAWITZ Madeleine, lexiques des sciences sociales, 7^e éd, Dalloz, paris, 1999.
- GRAWITZ Madeleine, méthodes des sciences sociales, 11eme éd, paris, Dalloz, 2001.
- GRAWITZ Madeleine. et Pinto, méthodes de recherche en sciences sociales, 4emeéd, paris, Dalloz, 1977.

- LANDIER Hubert et LABBE Daniel, le management du risque social, édition d'organisation, paris, 2001.
- LOUCHE Claude, psychologie sociale des organisations, 2eme édition, Armand colin, paris, 2007.
- Maurice Thévenet. « Implication et gérer les personnes », édition d'organisation, 2003.
- MICHEL Morin, revue de Gestion des Ressources Humaines, éd ESK, N°56, avril, mai, juin, 2001, p39
- ROUSSEL Patric, « la motivation au travail : concepts et théories », édition, EMS, paris, 2001.
- ROSSEL Patric, rémunération, motivation et satisfaction, édition, ECONOMICA, paris, 1996.
- Vallarend, et Tille, introduction au concept de motivation, in : Vallarend, J. et Tille. E.E, introduction à la psychologie de la motivation, Laval(Québec), éd étude vivantes. Vigot, 1993

Les articles de revue :

- HERRABAH Olivier, Karim MIGNONAC et Bruno SIRE, identification ou implication organisationnelle, revue de gestion des ressources humaines, n°59, janvier, février, mars, paris, 2006.
- MICHEL Morin, revue de Gestion des Ressources Humaines, éd ESK, N°56, avril, mai, juin, 2001.
- PAILLE Pascal, Transformation des entreprises et engagement organisationnel : tendances actuelles et pistes de recherche. Revue de Gestion des Ressources Humaines, éd ESK, N°54, Octobre-Décembre, 2004

- PORTER, STEERS et MOWDAY, (1979), “la mesure les dimensions d’implication organisationnelle”, journal de vocabulaire de Behaviorisme,1979,p 14, 224-247

Les dictionnaires :

- DORTIE JEAN François, le dictionnaire des sciences humaines, édition science humaine, Auxerre, 2004.
- HENRI Maché de Boislandelle, dictionnaire de gestion, vocabulaire, concept et outil, Economica, 1998.
- N’GAHANE Pierre et Yves de Ronge, dictionnaire de gestion, édition ARMAND COLIN, paris, 1996.
- LEDUFF Robert, encyclopédie de la gestion et du management, édition, Dalloz, paris, 1999

Web graphie :

- DAOUD Ben ARAB Sonda, l’implication organisationnelle : levier pour performance financier ? Une étude dans le contexte tunisien,2001 in : <http://www.unif.ch/argh2001/articles/pages/papers41.pdf>.
- GAUNAD Antonin, la théorie de Herzberg ; sur la motivation au travail in : www.Antonin-gaunad.com/ management la théorie- Herzberg- sur la motivation au travail.
- LAHMOUZ Karima, impact des opérations de fusion-acquisition sur l’implication organisation des cadres :quelques pistes de recherche,in :[www.uqtr.revue-travail/articles/2005 karima lahmouz,vol4num1pp63-85.pdf](http://www.uqtr.revue-travail/articles/2005_karima_lahmouz_vol4num1pp63-85.pdf).
- LARAMEE, A. et VALLEE, B., recherche en communication éléments de méthodologie. www.umce.ca/utano_recherche/.../, consulté le 02/03/2014.

- MANVILLE Caroline, implication organisationnelle et les perceptions de justice des salariés contingents, www.Uqtr.ca/revue-travail,articles/2001, Manville caroline, vol3 N°2 p 973-995,2001, pdf.
- SESSOU Kouffi, implication organisationnelle des salariés des ONG togolaises,2000,in :www.cirano.umontreal.ca/publication/documents.html./papier95.pdf
- SIDANI Dina, implication organisationnelle des enseignants : comment et pourquoi ?, in www.fgm.usj- edu.lb/files/a24.2014.PDF.
- VAHE-HENNEQUIN Caroline, l'implication organisationnelle et structure en réseaux,in : ddata.over-bloq-com./xxxyyy/o/32/13/25/,implication organisationnelle-structure-en- réseaux-Vahe-Rennequin-PDF.

LES ANNEXES

ANNEXES N°1 : le questionnaire de recherche.

Questionnaire de recherche

Madame/Monsieur,

Dans le cadre de l'élaboration de notre mémoire de fin de cycle - Master- en sociologie du travail et des ressources humaines sur le thème : « **l'influence de la motivation sur l'implication organisationnelle des salariés** » Nous vous prions de bien vouloir y contribuer en répondant aux questions ci-dessous. Espérant une pleine coopération de votre part, nous ne pouvons que vous remercier d'avance à l'amabilité dont vous ferez preuve.

Les étudiantes

Brahami Kahina

Damache Nassima

Année universitaire : 2013/2014

les caractéristiques personnelles

1-SEXE :

a)-féminin

b)-masculin

2-Âge :

a)- [20ans à 30 ans [

b)-[30ans à 40 ans [

c)-[40 ans à 50 ans [

d)-[50 ans et plus [

3-situation matrimoniale :

a)-célibataire

b)-Marié (e)

c)-veuf (e)

d)-divorcé (e)

Nombre d'enfants en charge :.....

4-Niveau d'instruction :

a)-primaire

b)-moyen

c)-secondaire

d)-universitaire

Spécialité :.....

e)-Formation complémentaire (stage, formation, professionnel...)

5-l'ancienneté dans l'entreprise :

a)- [1 à 4ans [

b)- [5 à 9ans [

c)- [10ans plus [

6-cadre professionnel :

a)-Agent d'exécution

b)-Agent de maîtrise

c)-Cadre

7-Quel est votre salaire (y compris les primes) :

a)- [moins de 15 000[

b)-[de 15 000 à 30 000 DA]

c)-[de 30 000 à 60 000DA]

d)-[plus 60 000DA [

Conditions du travail et facteurs de motivation

8- Quel est l'état de votre satisfaction par rapport aux conditions du travail au sein de SARL Bejaia Logistique?

a) Très satisfait

b) Satisfait

c) peu satisfait

d) pas du tout satisfait

9-Comment trouvez-vous vos relations avec vos collègues du travail ?

- a)- Plutôt mauvaises
- b)- Plutôt Tendues et conflictuelles
- c)- Plutôt Bonnes
- d)- Plutôt très bonnes

10- Comment trouvez-vous vos relations avec vos supérieurs ?

- a)-Plutôt mauvaises
- b)- Plutôt Tendues et conflictuelles
- c)- Plutôt Bonnes
- d)- Plutôt très bonnes

11-A votre avis ; le salaire est- il- un moyen pour garder les salariés et les fidéliser au sein de l'entreprise ?

- a)-Oui
- b)-Non

12-êtes- vous motivés dans votre travail ?

- a)-très motivé
- b)-motivé
- c)-faiblement motivé

13-pensez-vous que la rémunération comme étant une forme de la motivation, renforce le sentiment d'appartenance et l'attachement à l'entreprise ?

- a)-Oui
- b)-Non

14- Si non quels sont les autres facteurs, a part le salaire qui vous motive au travail (ex le bon climat, La stabilité et la sécurité de l'emploi, un travail intéressant, la promotion...)

.....
.....

l'implication organisationnelle

15-Le choix de votre travail est –il plutôt :

a)-Un choix par passion

B)-Un choix par défaut

16-qu'est-ce que représente pour vous le travail :

a)-moyen de gagner sa vie (outil)

b)-source de sociabilité (milieu d'affectivité)

c)-moyen d'acquérir un statut et de garantir une promotion sociale et professionnelle

d)-source de valorisation

e)-source de réalisation de soi (expressive)

f)-source de réalisation et de dépassement de soi (passionné)

17- vous êtes attache au lieu de votre travail ?

a) Oui

b) Non

Dite pourquoi ?.....

18-êtes- vous prêts de quitter l'entreprise avant de finir votre carrière ?

a)Oui

b)-Non

19-Si vous travaillez toujours dans cette entreprise, est ce que parce que : (choisir une seule réponse) :

a) Vous identifiez au lieu de votre travail et vous ne voulez pas le changer (implication affective).

b) Vous pensez qu'il est plus raisonnable et avantageux de rester ici (implication calculée).

c) Vous vous sentez obliger de rester ici par loyauté à l'entreprise qui vous a embauché (implication normative).

20-Comment qualifiez –vous votre implication au travail ?

a)-Aucune implication

b)-implication faible

c)-implication moyenne

d)-implication forte

21-pensez vous que la motivation au travail influence positivement sur l'implication organisationnelle ?

a)-Oui

b)-Non

22-pensez-vous que la rémunération, comme étant une forme de motivation, renforce le sentiment d'appartenance et l'attachement à l'entreprise ?

a)-Oui

b)-Non

Comment :.....

.....

.....

- **Si vous avez quelque chose d'autre à dire à propos de votre travail ou de votre espace de travail ; nous vous invitons à nous en faire part, en vous exprimant librement dans cette page que nous vous réservons à cet effet.**

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....
