



جامعة بجاية  
Tasdawit n Bgayet  
Université de Béjaïa

République Algérienne Démocratique et Populaire  
Ministère de l'enseignement et de la recherche scientifique

Université A. Mira- Bejaia

Faculté des Sciences Humaines et Sociales

Département des Sciences Sociales

*Mémoire de fin de cycle*

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

*Option : sociologie du travail et des ressources humaines.*

**Thème :**

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

**« CAS DE L'ENTREPRISE SARL IBRAHIM & FILS IFRI »**

**Réalisé par :**

- ✓ AZIEZ Massinissa
- ✓ DJENNAD Tahar

**Encadré par :**

- ✓ M<sup>r</sup> : MERRI Abdelmoumene

*Année Universitaire 20016/2017*

## REMERCIEMENTS

*Je remercie dieu tous puisant de nous avoir donné la santé et le courage pour réaliser ce modeste travail.*

*A l'issue de cette grande aventure de master, on tient à exprimer notre reconnaissance envers l'ensemble des personnes qui nous ont aidé et encouragé.*

*Nos remerciements se dirigent tout d'abord vers notre encadreur : Mr : Merri abdelmoumene pour l'orientation qu'il a donné à nos travaux, malgré d'autres attributions à sa charge, a su nos guider et nos conseiller pour ce mémoire.*

*Notre profond remerciement s'adresse à la direction du SARL Brahim Et fils- IFRI ,particulièrement monsieur benkhalet lyes, notre promotrice sabiha pour ses conseils et orientations, ainsi monsieur ait brahim farid.*

*Et tous ceux qui ont contribué de près et de loin à l'élaboration du présent travail.*

## DEDICACES

*Je dédie ce modeste travail*

*A la mémoire de ma mère que dieu l'accueille dans son vaste paradis*

*A mon cher père et grande mère qui ont sacrifié corps et âme pour m'offrir le repos et le bonheur et ils m'ont rendu chaque moment de ma vie un merveilleux passage dans le temps, pour l'éducation qui m'ont inculqué, pour leurs soutient morale et matériel dont j'ai bénéficié à chaque fois. Très cher père je vous remercie pour ton sacrifice.*

*Ainsi mes tentes : hayat, nadia.*

*Mes oncles : Akli, Madjid, Yousef.*

*Mes frères : hamza, kiki. Mes sœurs : hanane, lyliá. Mes cousines ouardia, dihia, et leurs mère nasira, et nawel Ainsi toute la famille chacun son nom.*

*Mon ami d'enfance cheniti jugurtha.*

*Mon binôme tahar.*

*Mes amis*

*Fatah, farouq, hachemi, hassan, guessoum, nabil, mansour, hakim, alaoua, farid, yacine.*

*Sans oublier mon cher ami Azerradj Zoubir avec qui j'ai passé les bons moments (lagust).*

*A toutes personnes que j'aurais pu oublier par inadvertance*

*Je dédie ce modeste travail*

*Aziez massinissa*

## DEDICACES

*A la mémoire de ma chère grand-mère et ma chère nana  
Djamila et mon oncle DADA Bohou que Dieu les l'accueille  
dans son vaste paradis*

*A mes chères parents qui ont attendu et espère ma réussite  
aux quels je témoigne ma profonde gratitude avec beaucoup de  
reconnaissance pour tout ce qu'ils ont fait pour moi, eux qui ont  
rendu chaque moment de ma vie un merveilleux passage dans le  
temps, pour l'éducation qui m'ont inculqué, pour leurs soutient  
moral et matériel dont j'ai bénéficié à chaque fois, pour l'amour,  
pour leurs patience, pour leurs énormes sacrifice, chère parents je  
ne vous remercierais jamais pour vos actes...*

*A mes chères frères : Loucif, Lyes, Massinissa, Jugurtha.*

*A ma chère petite sœurs : Nouria*

*A mon ami d'enfance : Kamel*

*A mes chère khwali : zahir , chafaa, azize, salah et khwalti akila,  
samia , menon, et yaya zahra.*

*A toutes les familles de mon cher village : Djennad, Hira, Yata,  
Ait yata, Adjé*

*A mes amis : Nacer, Alilou, Nadjib, Riad, Sofiane, Mohou, Farid,  
AlaOUa, Fateh,*

*Zoubir, RedouANE, Et surtout Mourad Hira et son cousin  
Bachir Aet l'entreprise MAGIC PLAQUE*

*A mon binôme Massinissa*

*A toutes personnes que j'aurais pu oublier par inadvertance*

*Je dédie ce modeste travail*

*TAHAR djennad*

## LISTE DES ABREVIATIONS

<b>Abréviation</b>	<b>Signification</b>
<b>SARL</b>	Société <b>A</b> Responsabilité <b>L</b> imitée.
<b>CSP</b>	Catégorie <b>S</b> ocioprofessionnelle.
<b>F</b>	Fréquence.
<b>SMIG</b>	Salaire <b>M</b> inimum <b>I</b> nterprofessionnel <b>G</b> aranti.

## LISTE DES FIGURES

<b>Numéro de figure</b>	<b>Titre de figure</b>	<b>Page</b>
<b>Figure N° 01</b>	La rotation des postes.	20
<b>Figure N° 02</b>	Les modèles explicatifs du comportement au travail.	33
<b>Figure N° 03</b>	Fiche signalétique de la SARL IBRAHIM & fils IFRI.	39

**LISTE DES TABLEAUX :**

<b>Numéro</b>	<b>Titre du tableau</b>	<b>page</b>
<b>1</b>	Catégories des clients de la SARL IFRI	42
<b>2</b>	Effectif par sexe et par catégorie socioprofessionnelle à IFRI	43
<b>3</b>	La répartition des membres de l'échantillon selon le sexe	51
<b>4</b>	La répartition des membres de l'échantillon selon l'âge	52
<b>5</b>	La répartition des membres de l'échantillon selon le niveau d'instruction	53
<b>6</b>	La répartition de l'échantillon selon la situation matrimoniale	54
<b>7</b>	La répartition des membres de l'échantillon selon le statut professionnel	55
<b>8</b>	La répartition des membres de l'échantillon selon l'ancienneté au travail	56
<b>9</b>	La répartition des membres de l'échantillon selon la situation de travail	57
<b>10</b>	La répartition des salariés selon la possibilité de discuter avec les responsables de l'entreprise sur les conditions de travail	59
<b>11</b>	La répartition des salariés selon la manipulation des machines	60
<b>12</b>	La répartition des salariés selon la satisfaction du salaire mensuel	61
<b>13</b>	La répartition des salariés selon l'évaluation des conditions de travail dans leur entreprise	62
<b>14</b>	La répartition des salariés selon l'exigence des moyens de protection dans leur travail	63
<b>15</b>	La répartition des salariés selon leur relation au travail	64
<b>16</b>	La répartition des salariés selon le jugement des horaires de travail	65
<b>17</b>	La relation entre la catégorie professionnelle et les heures supplémentaires effectuées	66

<b>18</b>	La relation entre l'ancienneté professionnelle et le bénéfice d'une promotion durant la carrière professionnelle	68
<b>19</b>	La relation entre la catégorie professionnelle et la contribution d'une formation au sien de l'entreprise	69
<b>20</b>	La correspondance entre les compétences de la catégorie socioprofessionnelle par rapport à l'exigence de poste de travail	70
<b>21</b>	La réparation des salaires selon les moyennes de motivation qu'ils reçoivent	71
<b>22</b>	La répartition des salariés selon la satisfaction au travail	72



## TABLE DES MATIERES

### INTRODUCTION

### CHAPITRE I

#### **CADRE METHODOLOGIQUE DE LA RECHERCHE**

1 Les raisons du choix du thème .....	5
2 Les objectifs du choix du thème.....	5
3 Problématique.....	6
4 Les hypothèses .....	9
5 La définition des concepts clés .....	10
5.1. Le travail .....	10
5.2. Les conditions de travail .....	11
5.3. La motivation au travail .....	11
5.4. Les salariés .....	12
6. Méthode et la technique de la recherche .....	12
6.1. La pré-enquête.....	12
6-2. La méthode adoptée .....	13
6-2-1. La technique utilisées et la présentation de questionnaire .....	14
6-2-2. La présentation de l'échantillon d'étude .....	15

### PARTIE THEORIQUE

#### **CHAPITRE II : LES CONDITIONS DU TRAVAIL**

1 Historique des conditions de travail .....	18
2 Les points de vue de certaines théories sur les conditions du travail .....	19
2-1. L'école classique.....	19
2-2. Les nouvelles formes d'organisation du travail.....	20
2-3. La nouvelle discipline (l'ergonomie) .....	21
3 L'aménagement de temps du travail .....	23
4 L'importance de l'amélioration des conditions du travail .....	24
5 Les conditions de travail en Algérie.....	25

## **CHAPITRE III : LA MOTIVATION AU TRAVAIL.**

1 Généralité sur la motivation .....	28
2 Les caractéristiques de la motivation .....	28
3 Les théories des besoins et des motivations .....	29
3-1- La théorie des besoins de Maslow.....	29
3-2. La théorie bi-factorielle de Herzberg.....	30
4 Les théories qui améliorent les mécanismes de la motivation .....	31
4-1. Les théories psychologiques de processus.....	31
4-2. Les théories psychologiques du contenu .....	33
5 Les techniques de motivation.....	34

## **PARTIE PRATIQUE**

### **CHAPITRE IV: PRESENTATION DE L'ORGANISME D'ACCUEIL**

1 Histoire et évolution de l'entreprise .....	38
2 Cadre juridique .....	38
3 La situation géographique .....	39
4 Missions & activités .....	40
5 Les moyens et l'organisation d'IFRI.....	42
6 L'organisation de la SARL IBRAHIM & Fils IFRI .....	45

### **ANALYSE & INTERPRETATION DES RESULTATS**

7 L'investigation sur le terrain .....	51
7.1 Analyse des données personnelles des membres de l'échantillon.....	51
7.2 Analyse et interprétation des résultats .....	59
7.3 Analyse des données empiriques concernant la première hypothèse ....	74
7.4 Analyse des données empiriques concernant la deuxième hypothèse....	75

## **Conclusion**

## **La liste bibliographique**

## **Annexes**

# **INTRODUCTION**

## **INTRODUCTION**

---

Les conditions de travail sont des notions récentes puisqu'elles sont apparues au 19<sup>ém</sup> siècle avec le développement industriel qui constituera le noyau dur autour duquel se construira progressivement le droit au travail ; avec des premières mesures de protection au bénéfice des travailleurs les plus fragiles : les femmes et les enfants. On regroupe sous cette appellation une multitude de discipline qui ont toutes pour but de supprimer ou tout au moins limiter les effets nuisibles des activités humaines sur l'homme lui-même et son environnement .

Pour que les salariés éprouvent de la satisfaction vis-à-vis de leur environnement, celui-ci doit répondre à leurs besoins. Ces besoins peuvent varier selon la tâche, l'emploi, l'organisation et les préférences individuelles. Par conséquent, le meilleur environnement n'est pas celui qui obéit à des règles fixes, mais plutôt celui qui est conçu en tenant compte des besoins particuliers de chaque occupant.

Les salariés ont aussi besoin de bonnes conditions de travail adaptées à leur type d'emploi, cela peut signifier de la quiétude pour favoriser la concentration, un accès faciles aux autres membres de l'équipe, un bon éclairage, une bonne qualité de l'aire (aire frais, circulation) et un confort thermique adéquat (température de la pièce confortable, pas de courant d'air).

Les organisations savent que la motivation au travail est importante. Une main-d'œuvre motivée est moins susceptible de souffrir d'absentéisme, d'une mauvaise performance et d'un taux de roulement élevé. Pour prévenir ces problèmes, de nombreuses organisations ont adopté diverses stratégies pour accroître la motivation au travail, parmi ces stratégies : l'amélioration des conditions de travail.

L'amélioration des conditions de travail et des sécurités est un sujet faisant l'objet des recherches dans plusieurs universités et des organisations tant étatiques et non étatiques car comme nous l'avons dit ; ce sont des notions récentes.

## INTRODUCTION

---

Ne pouvant rester indifférent à ce sujet de recherche, nous voudrions dans le cadre de ce travail pratique de gestion des ressources humaines, d'apporter notre pierre de contribution dans ce domaine à travers la réflexion thérapeutique axée sur le sujet : « l'impact des conditions de travail sur la motivation des salariés au sein de l'entreprise ». Cette influence est la majeure occupation de toute entreprise.

On a tenu d'étudier la réalité des conditions de travail dans l'entreprise qu'on a choisi, plus précisément sur les conditions de l'environnement de travail et on a étudié aussi l'impact du ce dernier sur la motivation des salariés.

Pour réaliser notre étude, on a divisé notre travail en quatre (04) chapitres :

- **Le premier chapitre :** Le cadre méthodologique de la recherche, comprend le cadre conceptuel et méthodologique, portant sur la définition des concepts, l'orientation méthodologique ; la méthode et les techniques utilisées et l'échantillon d'étude.
- **Le second chapitre :** Les conditions de travail, porte sur une vision générale sur les conditions de travail.
- **Le troisième chapitre :** La motivation au travail, porte sur une vision générale de la motivation au travail.
- **Le quatrième chapitre :** Présentation de l'organisme d'accueil, l'analyse et l'interprétation des résultats et la vérification des hypothèses.

En fin, on va terminer notre recherche par une conclusion, bibliographie et les annexes.

**CHAPITRE I**  
**CADRE METHODOLOGIQUE**  
**DE LA RECHERCHE**

### **1/ Les raisons du choix du thème :**

A travers notre présente étude, on veut atteindre certains buts qui sont :

- C'est un thème qui a un lien direct avec notre spécialité.
- Découvrir la réalité des conditions de travail au sein de l'entreprise IFRI.
- Déterminer l'impact des conditions de travail sur la motivation.
- Acquérir des nouvelles connaissances sur la vie professionnelle.

### **2/Les objectifs du choix du thème :**

A travers notre étude, on veut réaliser les objectifs suivants :

- Avoir une expérience sur le mode du travail afin de nous préparer à la vie Professionnelle.
- Identifier le climat des conditions de travail dans l'entreprise IFRI.
- Connaitre les conditions de travail et leur impact sur la motivation.

### **3/ Problématique :**

Dans le monde les institutions progressent grâce à leurs capital humain , et aussi à la satisfaction para port au conditions de travail offerts par les employeurs, qui sont des aspects très importants au sien d'une organisation qui veut réussir dans son environnement concurrentiel , l'amélioration de la qualité de vie au travail joue un rôle aux motivations des salaries , aujourd'hui tout le monde admet que si les employés sont satisfaites , ils seront plus motivés et plus productifs et le rendement accroit .Il est possible pour des organisations d'avoir les même titre mais lorsque leurs conditions de travail sont différentes , les résultats seront aussi différents. « Accroitre la performance en améliorant les conditions de travail »<sup>1</sup>.

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

Aux débuts des années 1990, l'Algérie a engagé des réformes structurelles concrétisant ainsi le passage à l'économie de marché, qui représentent la principale source de revenus du pays, sans être parvenue à se diversifier et à mettre en place une industrialisation compétitive au niveau international , Après la relative stabilisation enregistrée entre 1998 et 2005. Cette intensification a été plus marquée dans la fonction publique que dans le secteur privé, l'usage de l'informatique dans le travail poursuit sa progression à un rythme rapide, d'ailleurs le contrôle ou suivi informatisé du travail est la contrainte de rythme qui s'est le plus diffusée.

---

<sup>1</sup>- OUARET Abdelhamid, comment assurer la performance de l'entreprise Algérien en économie de marché, Alger, 2002, p 23.



Ces différents modèles de la motivation au travail ont deux caractéristiques communes, d'une part, ils ne décrivent la motivation que comme le résultat de l'anticipation d'un échange entre le travail fait et la récompense qui sera obtenue, ce qui conduit à donner une place prépondérante aux pratiques de management utilisant le schéma performance/récompense, et d'autre part, ils ne considèrent que la relation entre le travailleur et le travail, sans s'interroger ni sur le rôle de l'environnement culturel et social, ni sur les valeurs personnelles.

L'entreprise doit chercher de motiver et améliorer les compétences de ses travailleurs par des moyens adéquats « la compétence et la motivation du personnel, devient des éléments décisifs de la survie des entreprises ». L'est appréhendée sous des angles processuel suivant lequel chaque individu cherche à comprendre et à analyser l'environnement dans lequel il évolue.

L'amélioration des conditions de travail peuvent de réaliser des économies, les entreprises ont tout intérêt à prendre des consciences que de mauvaises conditions de travail coutent toujours chère. En effet, elles engendrent des perturbations de la production : mauvaises qualité, arrêts de production, ...etc.et dans un autre cote, elles engendrent des perturbations au niveau des travailleurs : manque de responsabilité, faiblesse de motivation ou bien manque de motivation, la possibilité de quitter leur poste de travail, ...etc.

« L'homme pris individuellement ou en équipe reste la pièce maitresse de tout système en particulier la qualité, qui a pour objet de mobiliser l'homme et la femme autour d'un projet de création de valeur ajoutée, de richesses pour le pays et un enrichissement social et économique »<sup>2</sup>.

La performance de l'entreprise et sa bonne finalité économique dépend de plusieurs facteurs : sa bonne politique de gestion des ressources humaines, sa capacité à créer et entretenir un bon climat social (un bon climat social aide les

---

<sup>2</sup> - YEYES Emery, Renouveler la gestion des ressources humaine, 1<sup>er</sup> édition, presses polytechniques et universitaires romandes, Italie, 2003, p57, 58.

salariés de suivre leur travail d'une façon plus motivé et plus ambiacée), ...etc.<sup>3</sup>

En générale il y a certain fondateur qui considèrent les conditions du travail comme un ensemble de paramètres qui influent sur la satisfaction trouvé quotidiennement à cette activité comme sur les formes et degré de fatigue et aux répercutions diverses. Il y'a plusieurs théories dans ce domaine, on évoque A.Maslaw (1908-1970) dans sa théorie des besoins considère que « la motivation de tout individu est suscitée par la volonté de satisfaire des besoins»<sup>4</sup>.

On cite aussi la théorie de bi-factorielle de F.Herzberg (1923-2000), cette théorie affirme également qu'il existe des facteurs bien spécifique qui poussent l'individu à agir, à être particulièrement motivé pour satisfaire certains de ses besoin, des facteurs d'hygiène ou maintenance et des facteurs de motivation<sup>5</sup>.

L'école des relations humaines, constitue bien la première approche réelle de la dimension humaine dans les organisations, elle s'efforce de promouvoir l'importance de la réalité sociale dans le schéma organisationnel et tente de sortir l'individu de l'abstraction mécaniste dans laquelle le Taylorisme l'avait définitivement établi<sup>6</sup>.

Aujourd'hui, les responsable des ressources humaines sont davantage attentifs au bien être des salaries dans l'entreprise, car de la satisfaction des salaries dépend de la productivité et la performance globale de l'entreprise, une enquête de la CEGOS révèle que 56% des salariés ont une opinion positive du climat social dans leurs entreprise.

Le suscite actuellement un très grand intérêt théorique et pratique, en 2015, 81765 travailleurs ont été victime d'un accident du travail, 69 parmi eux en décédés, ce chiffre montre l'importance des enjeux humaines, économiques

---

<sup>3</sup>- ROUSSEL Patrice, Rémunération, motivation et satisfaction au travail, édition, economica, Paris, 1996, p 34.

<sup>4</sup> - Roussel Patrice, Ibid., p37.

<sup>5</sup>- CITEAU Jean-Pierre, gestion des ressources humaines (principes généraux et cas pratiques), 4<sup>ème</sup> édition, DALLOUZ, Paris, 2002, p05.

<sup>6</sup> - LETHIELLEUX Laëtitia, l'essentiel de la gestion des ressources humaines, Gnalino éditeur (l'extenso éditions), 5<sup>ème</sup> édition, Paris, 2011, p 29.

et sociaux qui accompagnent l'analyse de ces phénomènes et le développement d'une politique de prévention.

Pour en savoir davantage, on a décidé de réaliser notre étude sur une société privée qui est la société de SARL BRAHIM & Fils-IFRI.

Dans notre projet, on a essayé de faire une étude sur la réalité des conditions de l'environnement de travail et aussi de traiter l'impact des conditions de travail sur la motivation des salariés.

Pour cela, on a posé les questions ainsi :

- Dans quelles conditions de l'environnement de travail, les salariés de SARL BRAHIM & Fils-IFRI travaillent-ils ?
- La motivation des salariés est-elle liée aux conditions de l'environnement de travail ?

#### **4/ Les hypothèses :**

L'hypothèse est une explication provisoire de la nature des relations entre deux ou plusieurs phénomènes, l'hypothèse scientifique doit être confirmée ou infirmée<sup>7</sup>.

Selon Maurice Angers : « l'hypothèse est un énoncé qui prédit une relation deux ou plusieurs termes »<sup>8</sup>.

Pour répondre à la question posée dans la problématique, nous avons entamé deux hypothèses :

- Les conditions de travail au sein de l'entreprise sont favorables pour l'exercice de leurs tâches professionnelles.
- Les bonnes conditions de travail au sein de l'entreprise influencent positivement sur la motivation des salariés.

---

<sup>7</sup>-MONTROY B et CROZET, gestion des ressources humaines, Paris, éd, organisation, 1996, p 141

<sup>8</sup>- MAURICE Angers, initiation pratique à la méthodologie des sciences humaines, Casbah, université, Alger, 1997, p223.

### **5/ Définition des principaux concepts clés :**

#### **5.1/ Le travail :**

On peut voir ce terme sous plusieurs angles (avec la terre et le capital). C'est une activité productrice de valeur. Au sens courant du terme, c'est une profession, une activité rémunératrice, là encore il peut être vu de façon forte différente :

- ✓ travail intellectuel ou travail manuel.
- ✓ travail qualifié ou non qualifié.
- ✓ travail d'encadrement, de recherche, d'organisation, d'exécution,...etc.<sup>9</sup>

---

<sup>9</sup> -PROVOST.J, les mots de l'économie, éd MARKETTING, 1986, paris, p 371.

### **5.2/ Les conditions de travail :**

« Les conditions de travail : L'ensemble des règles et des variables matériel les du milieu dans lequel s'exécute le travail. On parle également de condition de vie au travail. Les éléments constitutifs des conditions de travail matériel et juridique sont notamment : la durée du travail, les rythmes de travail, le bruit, la lumière, l'humidité, la chaleur et la salubrité du cadre de travail, les conditions de sécurité, le règlement d'atelier, le système de l'horaire du travail. Certains auteurs font figurer le niveau et le système de rémunération dans les conditions de travail. Le comité d'hygiène et de sécurité, et le comité d'entreprise œuvrent en vue de l'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise »<sup>10</sup>.

**Selon H-SAVALLE :** « a donné une définition aux conditions de travail qui contient trois éléments en interaction :

1-les conditions intrinsèques du travail directement liées aux structures et aux processus mis en œuvre dans la réalisation d'un travail particulier ;

2-les conditions extrinsèques du travail associées aux dispositifs statutaires entourant la relation du salarié à son travail ;

3-l'environnement globale du travail »<sup>11</sup>.

### **5.3/ La motivation au travail :**

Définir la motivation au travail change selon différents des avis, des opinions, des analyses, des pratiques managériales divergent sur un sujet combien important pour l'entreprise. Chacun a son avis sur la définition de la motivation au travail et ses recettes pour la renforcer dans l'entreprise.

Le dictionnaire de la langue française(le Robert) donne plusieurs définitions de la motivation :

---

<sup>10</sup> - MARTINET Alain-Charles et SILEM Ahmed (sous la direction), Lexique de gestion, 5<sup>e</sup> édition, DALLOZ, Paris, 2000, P108.

<sup>11</sup> - CITEAU Jean-Pierre, O.P.C.T, p 168.

- « relation d'un acte aux motifs qui l'expliquent ou le justifient. Exposé des motifs sur lesquels repose une décision » ;
- « ensemble des facteurs déterminant le comportement de l'argent économique, plus particulièrement du consommateur » ;
- « action des forces (conscientes ou inconscientes) qui déterminent le comportement ».cette dernière définition se rapproche de celles des psychologues des organisations »<sup>12</sup>

Porter et Lawler, dans leur ouvrage sur l'attitude des cadres et la performance, ils s'appuient sur la définition de la motivation de Jones (1955) :c'est « la manière dont le comportement est déclenché, est stimulé, est soutenu, est dirigé, est arrêté, et quel type de réaction subjective est présente dans l'organisme pendant que tout ceci se produit »<sup>13</sup>

### 5.4/ Les salariés:

La définition sociologique : « au sens strict désigne seulement les travailleurs du secteur privé et du secteur public industriel et commercial. Parfois utilisé à tort en englobant les agents publics de l'état et des collectivités locales »<sup>14</sup>.

La définition sociologique économique : « travailleur dont le revenu principal est constitué par le salaire »<sup>15</sup>

### 6/ Méthode et technique de la recherche :

Pour effectuer une recherche : le chercheur doit utiliser une méthode bien déterminé et précise qu'elle soit adéquate au sujet traité.

#### 6.1/ La pré-enquête :

Comme nous l'avons vu, la pré-enquête est une phase de terrain assez précoce dont les buts essentiels sont d'aider à constituer une problématique plus

---

<sup>12</sup> - ROUSSEL Patrice, O.P.C.T, p 72,73.

<sup>13</sup>- Ibid. p 73.

<sup>14</sup> -GRAWITZ Madeleine, lexique des sciences sociales, 7<sup>eme</sup> édition, DALLOZ, paris, 2000, p 364.

<sup>15</sup> - ALBERTINI Jean-Marie et SILEM Ahmed (sous la direction) Lexique d'économie, 7<sup>eme</sup> édition, DALLOZ, paris, 2002, p 594.

précise et surtout à construire des hypothèses qui sont valides, fiable, renseignées, argumentées et justifiées. Cette étape nous a permis de bien connaître le terrain d'investigation et de recueillir le maximum d'informations au préalable sur la population de notre étude, afin de dégager la technique qui pourra être adéquate à notre étude. Nous avons effectué notre pré-enquête entre le 02 avril et le 15 Mai 2017.

### **6.2/ La méthode adoptée :**

Notre étude s'inscrit dans une approche quantitative, qui a pour but de quantifier les données collectées durant notre enquête, en s'appuyant précisément sur des données recueillies par un questionnaire administré au membre de l'échantillon, et en vue d'établir des corrélations entre les différentes variables et de répondre aux questions de recherche.

La diversité des méthodes utilisées dans les études scientifiques reviennent à la diversité de ses études, car chaque étude exige une méthode à suivre pour effectuer une bonne recherche et atteindre les objectifs tracés au départ, « il n'existe pas une bonne seule méthode scientifique à suivre pour découvrir la réalité, car les méthodes de recherche diffèrent selon le thème étudié, les fonctions et caractéristiques de chaque méthode »<sup>16</sup>. Pour cela, M, GRAWITZ, définit la méthode comme un ensemble organisé d'opérations en vue d'atteindre un objectif bien précis.

Dans notre recherche, on a opté pour la méthode quantitative exploratoire qui est pour chercher à assurer la validité et la généralité d'une hypothèse. Le but, ici, est de pouvoir affirmer avec plus ou moins de certitude que telle ou telle chose est vraie ou fausse. Cette approche est associée à un processus déductif dans la mesure où les hypothèses que l'on cherche à vérifier sont « déduites » d'études et de théories préalables<sup>17</sup>. Ce choix est déterminé par la nature de notre thème, qui est « l'impact des conditions de travail sur la

---

<sup>16</sup>- BOUDON Raymond des méthodes en sociologie. Edition, Puf, Paris, 1970, P31.

<sup>17</sup>- PIERRE Mongeau, réaliser son mémoire ou sa thèse. Presses de l'université du Québec.2008.P31.

motivation des salariés », la question de départ et les objectifs de la recherche et cela, en vue de vérifier les hypothèses émises et d'assurer les relations existantes entre les différentes variables.

### **6.2-1/ La technique utilisée et la présentation de questionnaire :**

Chaque recherche exige des techniques qui doivent être adéquates et bien choisies pour la collecte des informations sur le terrain, que ce soit pendant la pré enquête ou pendant l'enquête, car le choix des techniques de recueil des données détermine les résultats finaux de l'enquête.

Dans notre recherche nous avons choisi la technique de questionnaire qui semble correspond à notre sujet, et au type d'échantillon qu'on a choisi d'étudier, c'est-à-dire on a utilisé le questionnaire dans un cadre de vérification des hypothèses. Il a pris une forme d'un document écrit qui contient une série de questions fermées.

Le questionnaire est l'un des outils les plus importants de la réussite d'une recherche, il a été défini comme étant : « technique directe d'investigation scientifique utilisé d'individus, qui permet de les interroger de façon directive et de faire un prélèvement quantitatif en vue de trouver des relations mathématiques et de faire des comparaisons chiffrées»<sup>18</sup>. Lorsque le questionnaire est utilisé en contexte de vérification d'hypothèse, les questions sont généralement fermées et les réponses chiffrées de manière à obtenir des mesures. Les réponses relatives à un même concept sont regroupées en indices (variables). Les variations de ces indices ou variables sont ensuite comparées en fonction des conditions d'observation liées à l'hypothèse à vérifier<sup>19</sup>.

Pour la distribution et l'administration du questionnaire on a choisi la modalité document écrit sur papier distribué sur une population déterminée.

---

<sup>18</sup>- ANGERS Maurice, Op, ct, P146.

<sup>19</sup>- PIERRE, Mongeau, Op. Ct, P88.



### **6.2-2/ La présentation de l'échantillon d'étude :**

Selon CLAUDE Javeau : « l'échantillonnage veut dire la définition d'étude qui dépend de l'objet de l'enquête, des hypothèses de travail choisies et le type de l'échantillonnage adopté »<sup>20</sup>.

Pour procéder à cette opération (échantillonnage), on dispose de plusieurs méthodes, mais comme on détient la liste de la population mère, nous avons opté pour l'échantillonnage stratifié aléatoire simple, parce qu'on procède des strates et des catégories.

Ainsi dans le choix de notre échantillon ,nous avons visé les cadres supérieures, les cadres et les agents de maitrises ainsi que les agents des exécutions ,pour bien assimiler les conditions de travail et leur impact sur la motivation des travailleurs au sein de l'entreprise SARL BRAHIM & FILS IFRI.

L'entreprise IFRI de Ighzer Amokrane contient plus de 1198 salariés, dont 14 cadres dirigeants, 31 cadres supérieurs, 178 cadres, 476 cadres de maitrises, 489 agents d'exécutions, 10 pré-emploi. Après la constitution de notre échantillon, nous avons distribué 70 questionnaires à l'aide de notre promotrices à IFRI à Ighzer Amokrane, dont on récupérée 54.

---

<sup>20</sup>- Javeau Claude ; enquête par questionnaire ; manuel a l'usage de praticiens, 3eme édition, édition d'organisation, paris ,1985.p.112.

# **PARTIE THEORIQUE**

**CHAPITRE II**  
**LES CONDITIONS DE TRAVAIL**

### 1. Historique des conditions de travail :

« La véritable action sur les conditions de travail a commencé à la fin des années 60 avec Elton Mayo, selon lui l'efficacité de l'activité des salariés repose sur les considérations psychologiques et sociales, les recherches en ergonomie ont démontré l'importance de l'adaptation de poste aux besoins psychologique de l'employé.

Pour Elton Mayo « la qualité du travail réalise dépendent de la capacité physique ou de l'environnement de travail ».

« Entre le début de 20<sup>ème</sup> et le début de 21<sup>ème</sup> siècle, l'évolution des conditions de travail semble s'être améliorée avec la disparition progressive de tâches insalubres et l'amélioration des conditions d'hygiène et de sécurité, (grâce à des grand grève et les mouvements de révolte des ouvriers spécialisés).

D'autres parts, de profondes mutations dans la structure de l'emploi en France ont elle-même eu des répercussions sur l'organisation du travail, avec notamment la montée en puissance des services.

Le début des années 70 sera marqué par un vaste mouvement en faveur de l'amélioration des conditions de travail, d'un côté des contraintes physique sont écartées, des conditions de sécurité sont améliorées, les tâches les plus contraignantes peuvent être écartées, mais d'un autre coté cela exige des lourds et couteux, des horaires de nuit, de nouvelles postures contraignantes.

L'insertion d'outil informatique est également un exemple des effets ambivalents que le progrès apporter, car elle apporte un certain degré d'autonomie pour le travailleur et réduit également les contraintes physique »<sup>21</sup>.

« A ce titre l'évolution des conditions de travail est à fait significative du changement historique concernant la prise en compte du facteur humaine dans les organisations.

---

<sup>21</sup> - CITEAU jean -Pierre, Op, ct, p167.

Donc l'action d'améliorations des conditions de travail sont d'avantages envisagés comme mesure d'accompagnement à la restauration d'activité ou à l'introduction de nouvelles technologie »<sup>22</sup> .

## 2. Les points de vue de certaines théories sur les conditions du travail :

### 2.1/ L'école classique :

#### ❖ Henry Ford (1863-1947)

Ford est devenu célèbre pour avoir introduit dans ses usines le travail à la chaîne en adaptant à l'automobile les principes de rationalisation de Taylor<sup>23</sup>.

On peut distinguer trois principales innovations apportées par Ford dans la construction automobile aux Etats-Unis :

- **Le travail à la chaîne** : Ford remplace progressivement le travail vivant par le travail mort. Au sien des unités de production, la circulation des pièces assurée par un convoyeur assure une production, à flux continu. Le principe du travail à la chaîne repose sur l'idée que ce n'est plus l'ouvrier qui circule autour du produit qu'il fabrique mais le produit qui circule sur la ligne de montage devant une série d'ouvriers fixés à leur poste de travail.
- **Le principe de standardisation des biens de production** : il s'agit de réaliser en milieu industriel une production de grandes séries grâce à des pièces interchangeables et standardisées. L'accroissement de la production par l'amélioration de la productivité conduit également à l'abaissement des coûts unitaires H. Ford à un célèbre adage suivant lequel « tout le monde aura une voiture de couleur qu'il souhaite, pourvu qu'elle soit noir ».
- **Le principe du five dollars a Day** : à partir du 1<sup>er</sup> janvier 1914, Ford innove au niveau salarial en doublant quasiment les salaires de l'époque par l'instauration d'une rémunération journalière de cinq dollars par jour.

<sup>22</sup>- CITEAU, Jean - Pierre, *ibid.* p167.

<sup>23</sup>- PLANE Jean-Michel, *théorie des organisations*, DUNOD, Paris, 2000, p14.

Face à une certaine instabilité ouvrière dans les usines, il s'agit alors de fidéliser les travailleurs par un système de rémunération attractif pour l'époque. Le second objectif poursuivi par ce système de rémunération est de permettre aux ouvriers de pouvoir acquérir progressivement les voitures qu'ils produisent par l'élévation de leurs pouvoir d'achat. Ford est d'avoir cherché à associer la production de masse à une consommation de masse<sup>24</sup>.

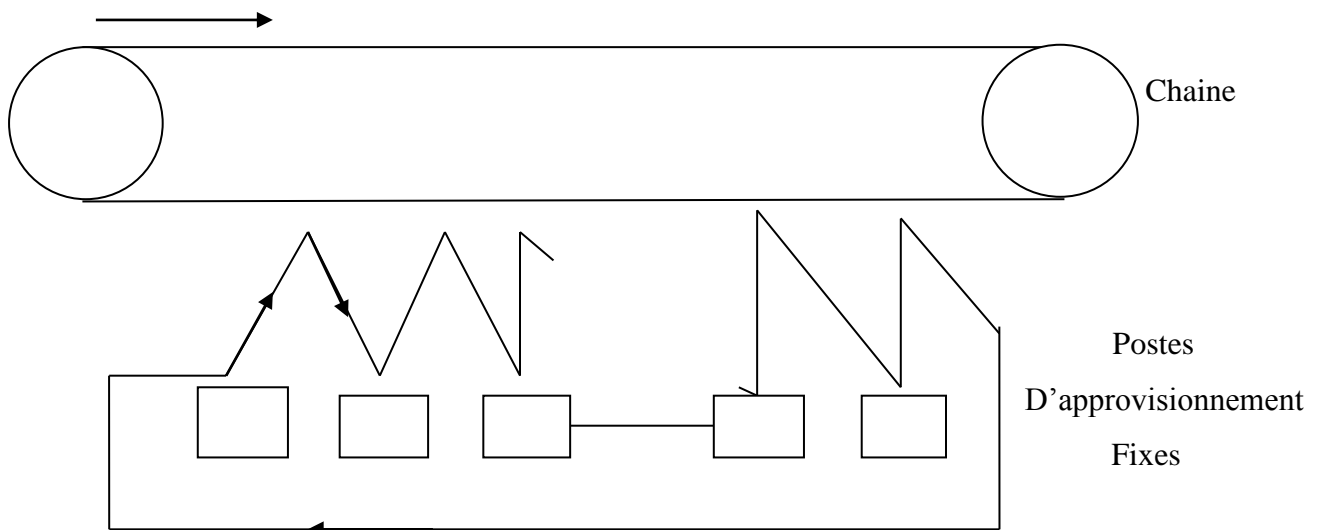
**2.2/ Les nouvelles formes d'organisations du travail :**

Un certain nombre de grandes entreprises, souvent dans la branche automobile (Volvo, Renault, Peugeot, ...), ont mise en œuvre des expériences visant à regrouper les tâches parcellaires dans un cadre plus élargi afin de redonner à l'ouvrier un certain intérêt pour son travail.

On retiendra principalement et dans l'ordre suivants :

- 1- Rotation des postes : organisation du travail telle que l'individu est affecté successivement à des postes de travail différents.

**La rotation des postes**



Trajet de l'ouvrier-

**-Figure N° 01-**

<sup>24</sup>- Ibid. p15.

- 2- Elargissement des tâches : consiste à regrouper pour un même individu des opérations jusqu'alors fractionnées<sup>25</sup>.
- 3- Enrichissement des tâches : consiste à confier à un même individu des tâches plus valorisantes, en amont ou en aval : réglage, entretien, contrôle ...
- 4- Groupe semi-autonome : équipe de travailleurs qui ont la responsabilité d'organiser leurs temps et leur travail tout en respectant les consignes fixées par la direction.
- 5- Cercle de qualité : petit groupe de personnes se réunissant périodiquement pour réfléchir sur leur travail et proposer des solutions afin de l'améliorer<sup>26</sup>.

### **2.3/ La nouvelle discipline (l'ergonomie) :**

Cette nouvelle discipline a pu se définir comme traitant l'ensemble des connaissances permettant d'adapter le travail de l'homme, c'est-à-dire recevoir des postes de travail, des installations des systèmes ou il travaille avec un maximum de confort de sécurité et d'efficacité. ces connaissances proviennent de très diverses disciplines : physiologique, médecine, psychologie, sociologie, soit des sciences de l'homme et physique, mécanique, thermodynamique, électricité etc., soit des sciences de l'ingénieur appliquées aux machines, mariage difficile entre la machine et l'environnement physique et social<sup>27</sup>.

Pour Moulin « c'est l'étude scientifique des conditions (psychologiques et socio-économique) de travail et des relations entre l'homme et la machine, son objectif est de contribuer à la conception on a la transformation des situations de travail non pas seulement dans leurs aspects technique, mais également dans leur aspects socio-organisationnels afin que le travail puisse être réalisé dans le respect de la santé et de sécurité et de sécurité des hommes et avec un maximum de confort et l'efficacité »<sup>28</sup>.

---

<sup>25</sup> - JEAN-CLAUDE Géhenne, Dictionnaire thématique des sciences économique et social, DUNOD, Paris, 1995, p215.

<sup>26</sup> - JEAN-CLAUDE Géhenne, Op, ct, p 216.

<sup>27</sup>- MARIEM-noël et autres, Analyser les conditions de travail, entreprise moderne d'édition, 1982, p11.

<sup>28</sup>- PIERRE Catilina, marie claire ROURE-MARIOTTI, médecine et risque au travail, éd Masson, paris, 2002, p596.

Dans ce sens, le champ d'intervenir l'ergonomie contribue à l'aménagement de situation de travail, conformes aux notions de santé et de sécurité des salariés, dans le même temps, l'intervention ergonomique réponds aux notions de développement technique et de production de l'entreprise.

On distingue deux types de l'ergonomie :

**a-Ergonomie et correction :**

Il s'agit de l'ergonomie de correction des situations de travail, ergonomie d'enquête et de réorganisation, elle répond directement à des anomalies se traduisant le plus souvent soit par une atteinte au confort de travail, à la santé ou à la sécurité des salariés, soit à un problème de production en qualité ou en quantité, l'action, l'ergonomie montre ici clairement ses succès mais aussi ses limites.

Les repérages des dysfonctionnements, incidents ou presque accidents est un élément essentiel à ce type d'action. Leur analyse permettra d'établir les logiques qui les lient de façon à expliciter les incohérences d'un système et à le corriger<sup>29</sup>.

Les décideurs et les opérateurs eux même peuvent opposer certain nombre de réticences ou de résistances à l'action ergonomique liées à la crainte de faire apparaitre des insuffisances ou des défaillances du système initialement mais en place au cout génère par les modifications ou à la perte d'avantages compensateurs(primes).

**b-Ergonomie de projet ou d'organisation :**

Ergonomie de projet ou d'organisation, elle intervient très précocement en amont des situations de travail il s'agit d'un temps précieux pour projeter la place de l'homme au travail dans le système future, se poser les bonnes questions et trouver le meilleur rapport cout, efficacité.

---

<sup>29</sup> - Ibid., p 596.



Ce type d'intervention exige une grande expérience et une grande objectivité des bureaux d'études des services d'organisation avec l'appui d'un médecin.

Un des versants de l'ergonomie de conception concerne l'aménagement de nouveaux espaces de travail en ateliers : l'expérience tirée de l'existant permet de faire des choix judicieux applicables aux nouvelles installations.

L'ergonomie entretient des liens particulièrement étroits avec la psychologie du travail et des organisations des faits que ces deux disciplines partagent le même objet avec des approches et des orientations différentes et complémentaires<sup>30</sup>.

### **3. L'aménagement de temps du travail :**

L'entreprise s'est longuement attribué une très large part dans la répartition du temps dans la vie de ses collaborateurs. Cette part s'est progressivement réduite, depuis le XIX<sup>e</sup> siècle, du fait de l'allongement de la durée de vie et de l'action combinée de quatre facteurs :

- L'entrée de tardive dans la vie active ;
- L'abaissement de l'âge de la retraite ;
- La réduction du temps de travail quotidien et hebdomadaire ;
- L'accroissement des congès annuels et des possibilités d'absence.

Dans les années 1970, la durée effective du travail a connu une réduction significative en France, avant de se stabiliser, de diminuer à nouveau dans les années 1998-2003 et se stabiliser.

Les politiques d'aménagement des temps, mises en œuvre dans les entreprises, doivent concilier les aspirations des salariés, les contraintes technologiques et économiques et le respect des dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles. Ces politiques concernent la durée de la vie active, le cadre annuel des présences, les cadres mensuels, hebdomadaires et

---

<sup>30</sup> - CLAUDE louche, introduction à la psychologie de travail et des organisations, éd Armand colin, paris, 2007, p19.

quotidiens et horaires particuliers, le travail à temps partiel, l'épargne temps et l'arbitrage temps-rémunération.<sup>31</sup>

#### **4. L'importance de l'amélioration des conditions de travail :**

La survie de l'entreprise et sa bonne santé économique dépendent essentiellement de facteurs : son aptitude de bonne gestion, sa compétence dans son domaine d'activité et sa capacité à créer et entretenir un bon climat social ; il est inutile que l'entreprise soit compétente dans les deux premiers cas, s'elle ne prend pas en considération le troisième cas ; l'entreprise doit offrir des conditions de travail acceptables aux mieux attrayantes pour ces salariés.<sup>32</sup> L'apparition de thème de condition du travail va nous permettre de s'intéresser aux travailleurs, à ce qu'il devient pour son travail qu'a pour sa production, qui se fait au dépend de la santé et des possibilités de développement personnel et culturel.

Parant du point de vue de ceux qui pensent qu'il ya une convergence une amélioration des conditions de travail et l'efficacité du système productif, dans ce cas la prise en compte des conditions de travail par la direction de l'entreprise amène à une meilleure gestion des ressources humaines et cela permet d'éliminer les conflits sociaux, absentéisme et améliore la qualité.

L'amélioration des conditions de travail est devenu un élément de compétitivité industrielle et sachant bien que l'amélioration des conditions de travail pourrait avoir un effet bénéfique sur le conflit des travailleurs sans avoir un effet direct sur le rendement.

Les travailleurs soumis à des mauvaises conditions de travail vont le faire payer très chère aux entreprises en exigeant des salaires très élevés ou bien par des comportements couteux, il y a lieu à signaler que la réduction de la durée

---

<sup>31</sup> - PERETTI Jean-Marie, *gestion des ressources humaines*, 15<sup>ème</sup> édition, VUIBERT, Paris, 2008, p187.

<sup>32</sup> - PIGNIOL Claude, *technique et politique d'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise*, Ed EME, Paris, 1980, p11.

hebdomadaire du travail entraîne un accroissement de la productivité et que la qualité du produit s'améliore quand la durée de travail diminue.<sup>33</sup>

Et dans le cas où l'entreprise ne peut pas améliorer les conditions de travail, les deux parties peuvent nouer une collaboration saine par un système de don partiel et de contre don, à chaque fois que l'employeur augmente le salaire de ses travailleurs, ses derniers offriront une production très élevée.

Face aux problèmes sociaux posés par certains catégories de salariés, l'élévation du temps d'activité féminine, et le malaise des cadres traduisent une transformation de la demande, l'enquête (allergie au travail) montre que les jeunes aspirent travailler pour avoir un temps pour vivre, ils souhaitent une entreprise plus humaine, épanouissante et plus égalitaire, ils souhaitent être utiles pour la communauté, et l'entreprise ne doit pas avoir le rendement.

### **5. Les conditions de travail en Algérie :**

Pas de contrat de travail définissant le statut ni la relation de travail entre l'employé et son employeur, pas de sécurité sociale qui est pourtant un droit consacré par la loi algérienne, telle est la triste réalité du monde du travail en Algérie.

En dépit du « contrôle » exercé par les agents de l'inspection du travail, de nombreux employés, qui travaillent parfois dans des secteurs à risque, continuent à « trimmer » dans des conditions lamentables. L'application de la loi du travail exigeant les employeurs de déclarer les travailleurs demeure utopique. Les travailleurs, eux, sont soumis à un régime d'exploitation renforcé par certains employeurs avides d'un enrichissement rapide. Nous avons rencontré certaines victimes de cet esclavage moderne même dans des secteurs étatique.

Les employés perçoivent des salaires misérables qui n'atteignent même pas le SMIG. « Certains travailleurs ayant plus de 5ans d'ancienneté sont payés

---

<sup>33</sup>- AMADIEU Jean-François, organisation et travail (coopération, conflit et marchandise, Vuibert, Paris, 1993, p88.

14000 DA par mois. Mais ils acceptent sans rien dire. Ils ne peuvent pas réclamer de peur de se trouver de nouveau au chômage. »<sup>34</sup> .

---

<sup>34</sup> [Http : www.quotidienoran.net/...Algérie /condition-de-travail.](http://www.quotidienoran.net/...Algérie/condition-de-travail)

**CHAPITRE III**  
**LA MOTIVATION AU TRAVAIL**

## 1. Généralité sur la motivation :

Le terme de la motivation est devenu aujourd'hui extrême populaire ; pourtant, cette popularité masque une utilisation très récente puisqu'il n'est couramment employé que depuis la deuxième moitié du XXe siècle .l'engouement que connaît la motivation est en partie liée à son odeur de souffre. En effet derrière ce terme se cache les raisons qui poussent tout un chacun à agir, mais aussi qui expliquent pourquoi de manière énigmatique certains réussissent alors que d'autre échouent.

Au départ la recherche est basée la famille, l'église, les partis politiques, mais très rapidement l'entreprise deviendra un sujet d'étude du fait de l'essor économique de la première moitié du XXème siècle, l'enjeu de la croissance et des gains de productivité, vont conduire les dirigeants d'entreprise à solliciter des psychosociologues.

Les psychologues des organisations conseillent aux managers de s'intéresser, entre autre, à la motivation des salariés.<sup>35</sup>

## 2. Les caractéristiques de la motivation :

L'expression visible et la plus concrète de la motivation d'une personne est l'effort qu'elle produit régulièrement dans son travail. L'effort est défini comme d'énergie physique et intellectuelle déployée dans le travail par l'individu.

Cette définition que nous proposons prend en compte les trois caractéristiques fondamentales de la motivation selon l'étude de Kanfer (1990)<sup>36</sup>.

- **La direction** : l'énergie est orientée consciemment, volontairement, à la suite de choix (Lévy-Leboyer, 1984) vers un travail à réaliser. La motivation implique une volonté concrétisée de bien faire, de mobiliser tous ses efforts, et de réaliser de son mieux, selon ses capacités, le travail qui est confié ;

<sup>35</sup>- FABIEN fenouillet, « LA MOTIVATION », édition DUNOD, Paris, 2000, p 7.

<sup>36</sup>- ROUSSEL Patrice, OP.CT, p 75.

- **L'intensité** : il s'agit de l'énergie soutenue qui caractérise l'effort déployé dans le travail. Elle se manifeste par un certain niveau de stimulation ;
- **La persistance** : il s'agit de la continuité dans le temps des caractéristiques directions et d'intensité de la motivation. Elle est la volonté concrétisée doublement l'effort dans la direction de l'accomplissement du travail<sup>37</sup>.

### 3. Les théories des besoins et des motivations :

#### 3.1/La théorie des besoins de Maslow :

Abraham Maslow a élaboré sa théorie de motivation à partir de l'hypothèse suivante : les êtres humains sont des organismes qui ont des besoins et ils sont motivés pour concrétiser et satisfaire un certain nombre de ces besoins dans leur vie.<sup>38</sup> A partir de là, il a construit le modèle hiérarchique des besoins le plus connu. Il a classé les besoins humains par ordre de satisfaction graduelle sur une pyramide dont il distingue cinq groupes de besoins classés par le degré de satisfaction et un ordre de priorité croissante : les besoins physiologiques, les besoins de sécurité, les besoins sociaux, les besoins d'estime et les besoins d'accomplissement.

- Les besoins physiologique élémentaires : c'est le plus bas de la pyramide, ils visent à assurer la survie. Ils contiennent les besoins en nourriture, en air, en sommeil, en couvert.
- Les besoins de sécurité : ils portant sur la protection contre le danger ou la menace, la sécurité de l'emploi, d'assurance et de retraite.
- Les besoins sociaux : ceux sont les besoins d'appartenance et d'affiliation.

---

<sup>37</sup>- Ibid., p75.

<sup>38</sup>- GHEDJGHOUDJ EL Hadi, LE MANAGEMENT théorie et pratique, Office des Publications Universitaires, Alger, 2012, p : 190.

La volonté d'être admis au sein d'un groupe conduit l'individu à construire des relations qui vont au-delà des nécessités professionnelles qui sont plus chaleureuses.

- les besoins d'estime : les agents doivent être respectés et reconnus, respectés par eux même. Les responsables auront à valoriser le travail accompli à en souligner la difficulté, à reconnaître les compétences individuelles et collectives.
- Les besoins de réalisation : « devenir de plus en plus ce qu'on est de devenir tout ce qu'on est capable d'être »<sup>39</sup> .

Dans cette théorie, les besoins d'un niveau supérieur ne constituent une source de motivation que si les besoins du niveau inférieur ont été satisfaits. Par exemple, à partir du moment où un individu est assuré de manger et de boire, il cherchera à garantir sa sécurité, mais dans le cas contraire, il pourrait compromettre sa sécurité pour combler un besoin physiologique. Lorsqu'un besoin est satisfait, il n'est plus une source de motivation. Un autre besoin apparaît que l'individu s'efforcera de satisfaire. C'est le principe de manque. La théorie de MASLOW comporte un autre principe dit de progression qui définit l'ordre d'apparition des besoins.

### **3.2/La théorie bi-factorielle de Herzberg :**

Cette théorie est fondée à partir d'une étude conduite à base des questionnaires distribués à 200 salariés d'une grande entreprise aux Etats-Unis. A partir de réponses portées à ces questionnaires, Herzberg distingue deux catégories de facteurs en milieu de travail qui interviennent de manière très différente dans le mécanisme de la motivation ; les facteurs d'hygiène qui sont principalement liés à l'environnement de travail et les facteurs de motivation ou les facteurs moteurs liés au travail lui-même.

---

<sup>39</sup>- Claude LEVY-LEBOYER, la motivation dans l'entreprise, 2ème EDITION d'organisation, Paris, 1998, p30.



- « les facteurs d'hygiène » créent une motivation extrinsèque (extérieurs au travail). Ils regroupent des besoins liés à la politique et l'administration de l'entreprise, aux qualités du supérieur hiérarchique, à la rémunération, aux relations avec le personnel d'encadrement et aux conditions de travail. Ils correspondent à des besoins dont l'absence procure à l'individu un sentiment de frustration et dont la satisfaction crée un état neutre de non satisfaction.
- Les facteurs intrinsèques ou moteurs comprennent l'accomplissement, la reconnaissance dans le travail, la nature des activités, le degré d'autonomie, de responsabilité et les possibilités d'avancement. Il s'agit donc d'éléments caractéristiques du poste de travail. Selon Herzberg, leur présence conduit à des états de satisfaction « facteurs motivationnels » et leur absence à des états neutres.

Donc, cette théorie affirme que les sources de motivation que Herzberg nomme motivateurs sont liées aux améliorations du contenu de travail. Alors que les facteurs d'hygiène sont des facteurs d'insatisfaction des travailleurs. Et l'indépendance entre les facteurs de satisfaction et d'insatisfaction aura des conséquences pratiques importantes : si on améliore les facteurs de contextes (salaire), on diminuera l'insatisfaction sans augmenter la motivation, par contre, si on donne des responsabilités, on augmentera la satisfaction et la motivation<sup>40</sup>.

#### **4. Les théories qui améliorent les mécanismes de la motivation :**

La compréhension des mécanismes de la motivation a été grandement améliorée par :

##### **4.1/ Les théories psychologiques du processus :**

Ces théories contiennent en particulier : la théorie des attentes et la théorie de l'équité.

---

<sup>40</sup>- CLAUDE louche, psychologie sociale des organisations, édition ARMAND COLIN, paris, 2002, p : 70.

- La théorie des attentes : part de l'hypothèse que la motivation est le produit de trois perceptions :
- La valeur pour le salarié qu'a le résultat de son travail (**v**) ;
  - La perception du niveau d'effort qu'il faut mettre en œuvre pour atteindre le résultat escompté (**I**) ;
  - La relation qu'établit l'individu entre la performance et la récompense de son effort (**E**).

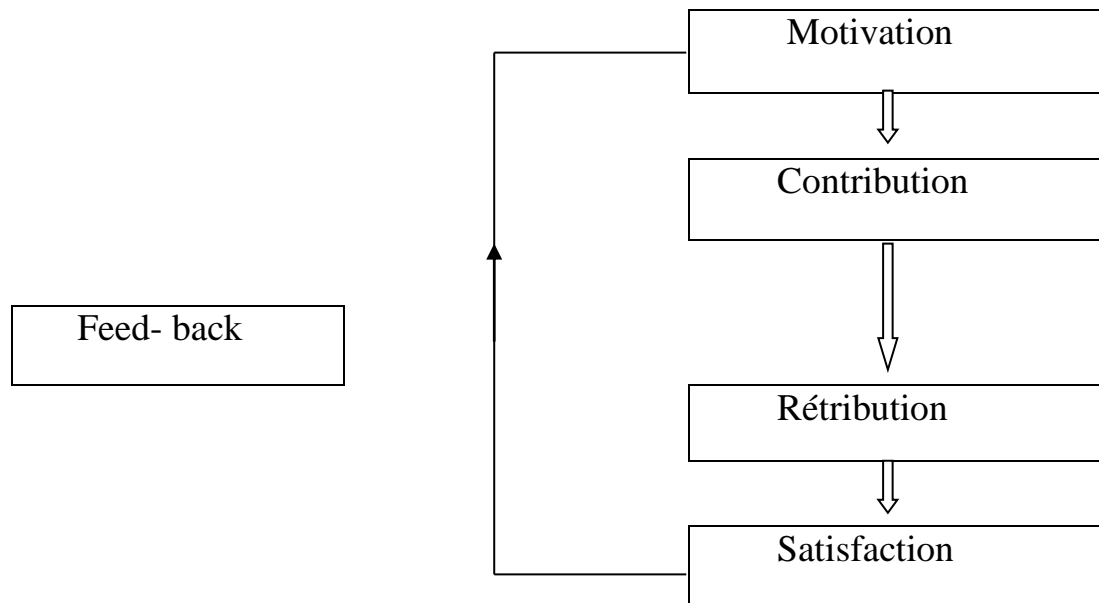
Ce modèle multiplicatif (**VIE**) postule implicitement que si l'une des variables n'as pas de valeur pour l'individu sa motivation est nulle.

- La théorie de l'équité : pose comme principe que chaque individu qu'il identifie comme son ratio contribution/rétribution à celui d'un individu qu'il identifie comme comparable. La motivation est la conséquence des tensions que provoque une situation d'iniquité.

Les théories du processus, qui situent la motivation au travail dans une perspective dynamique, ont connu de nombreux développements. Les modèles explicatifs du comportement au travail qu'elles ont généré sont généralement établis sur la séquence suivante<sup>41</sup> :

---

<sup>41</sup>- ROUSSEL Patrice, O.P.C.T, p38.

**Les modèles explicatifs du comportement au travail****Figure N° :02-****4.2/Les théories psychologiques du contenu :**

Ces théories sont plus anciennes que les théories du processus, ce qui explique sans doute leur succès auprès du grand public. Elles ont comme dénominateur commun une approche statique. Elles peuvent de se faire être davantage considérées comme des théories du besoin ou de la satisfaction que comme des théories de la motivation. Elles ont cependant le mérite de compléter l'approche en termes de processus par l'éclairage qu'elles apportent sur la connaissance des attentes des individus. On a vu que les attentes sont un facteur explicatif essentiel du mécanisme de la motivation.

La question qui se pose aux gestionnaires de ressources humaines set de savoir s'il est possible d'agir sur le niveau de motivation au travail.la réponse doit être nuancée. En effet, les psychologues du travail ont montré qu'il n'y a pas d'action directe sur la motivation d'un salarié, mais qu'en revanche il est possible d'agir sur les conditions de la motivation au travail. On ne motive pas au travail un individu, on crée les conditions pour qu'il se motive lui-même.

En conséquence, quelques règles s'imposent pour une action sur le niveau de motivation :

- Il faut une perception adéquate des attentes des salariés (audit social) ;
- Il faut veiller au sentiment d'équité quant aux conditions de réalisation de la performance (rôle facilitateur de l'organisation) et au lien entre la performance individuelle et sa reconnaissance (lien d'instrumentalité) ;
- Il faut un mode de fixation des objectifs adapté aux attentes (théorie de la fixation des objectifs d'E. Locke)<sup>42</sup>.

### 5. Les techniques de motivation :

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

#### a) Les stimulants financiers :

Comprennent, outre les salaires, trois formules :

- L'intéressement : est un contrat prévoyant une participation de l'ensemble des travailleurs de l'entreprise soit sous forme d'une participation de l'ensemble collective aux résultats, soit sous forme d'une participation au capital ou sous forme d'une participation au capital ou sous d'une participation à l'accroissement de la productivité.
- La participation : est un accord passé entre la direction et les salariés consistant à effectuer une partie du bénéfice à une réserve spécial dite de « participation entre les salariés ».
- L'actionnariat salarié : s'est développé autour de trois méthodes :
  - 1-Les plans d'épargne d'entreprise : sont un système d'épargne collectif ouvrant aux salariés d'une entreprise la faculté de participer, avec l'aide de celle-ci à la constitution d'un portefeuille de valeurs mobilières.
  - 2-Les options de souscription ou stocks options : sont un mécanisme consistant, pour une société, à offrir aux membres de son personnel

---

<sup>42</sup> - Rober le Duff (sous la direction), Encyclopédie de la gestion et du management, DALLOZ, Paris, 1999, p1241.

salarié la faculté de souscrire ou d'acheter des actions de la société à un certain prix qui est fixé le jour où l'option est consentie.

3-La distribution gratuite d'actions aux salariés est une action volontaire exceptionnelle et limitée dans le temps, dont l'objectif est d'encourager l'actionnariat des salariés, et donc leur implication dans le résultat de l'entreprise<sup>43</sup>.

**b) Les stimulants non financiers :**

Peuvent être aussi divers dans leur forme qu'importants dans leurs effets. Il s'agit par exemple de l'attitude des cadres vis-à-vis de leurs subordonnés, de la considération qu'ils leur témoignent, de l'homogénéité des groupes, du contenu du travail lui-même ou de la répartition des responsabilités, de l'information, sur les résultats, etc.

A ces stimulants peut s'opposer la résistance au changement qui provient de la perte des repères habituels pour certains membres de l'organisation. On peut considérer que le phénomène de la résistance au changement se déroule en cinq étapes :

- 1- Le refus : le changement est refusé, ce qui entraîne une baisse de la performance ;
- 2- La défense : les gens s'organisent pour éviter le changement ;
- 3- L'évitement : le changement a été opéré mais les employés cherchent à l'éviter ;
- 4- L'acceptation : les employés commencent à s'adapter au changement ;
- 5- L'intégration : le changement est intégré à l'activité habituelle de l'employé<sup>44</sup>.

---

<sup>43</sup>- BOYER André, L'essentiel de la gestion, 2<sup>ème</sup> édition, Edition d'organisation, Paris, 2002, p 170.

<sup>44</sup>- BOYER André, OP,CT, p171.

# **PARTIE PRATIQUE**

**CHAPITRE IV**

**PRESENTATION DE**

**L'ORGANISME D'ACCUEIL**

### **1. Histoire et évolution de l'entreprise :**

La SARL IBRAHIM & Fils IFRI est une société à caractère industriel, elle est spécialisée dans la production des eaux minérales et des boissons divers, elle contribue au développement du secteur agro-alimentaire à l'échelle national.

La naissance de cette organisation remonte à l'année de 1986 quand elle était « **LIMONADERIE IBRAHIM** » spécialiste dans la production de boissons gazeuses en emballage verre, créée par les fonds propres de M.IBRAHIM Laid. Depuis cette date, la famille a capitalisé une riche expérience dans le domaine des boissons ; ce n'est que dix ans plus tard, en 1996, que l'entreprise hérite un statut juridique de SNC (Société Nom Collectif) puis le statut de la SARL (Société à responsabilité limitée) composé de plusieurs associés.

La SARL IBRAHIM & Fils IFRI, à caractère familiale (les gérants sont IBRAHIM Laid et ses cinq Fils), inaugure son premier atelier d'embouteillage d'eau minérale en bouteilles en polyéthylène téréphtalate le 20 juillet 1996. A cette date, plus de vingt(20) millions de bouteilles ont été commercialisées sur l'ensemble du territoire national. Ce chiffre atteint 48 millions d'unités en 1999, puis 252 millions de litres en 2004. La production franchira le cap de 541 378 351 millions de litres dans toute la gamme des produits IFRI en 2012.

### **2. Cadre juridique :**

La société prend la forme juridique « société à responsabilité limitée » (SARL)

- Son capital est de : 1 293 000 000.00 DA.
- Numéro de registre de commerce est : 98B0182615.
- Numéro d'article d'imposition : 06360646615.
- Numéro d'identification fiscale : 099806018261598.



### 3. La situation géographique :

- **site Ighzer Amokrane :** La SARL IBRAHIM & Fils IFRI est située dans la commune d'Ighzer Amokrane, Daïra d'IFRI Ouzellaguen dans la wilaya de Bejaia dans le nord de l'Algérie. Elle est localisée au sud-ouest de l'agglomération d'Ighzer Amokrane, soit à 400 mètres de R.N.n°26. Elle est implantée à l'entrée- Est de la vallée de la Soummam, en contre bas du massif montagneux de Djurdjura qui constitue son réservoir naturel d'eau.
- **Site zone activité TAHARACHT AKBOU :** L'activité secondaire de production de JUS IFRUIT est implantée à la zone Taharacht Akbou sur un site de 20 Hectares destiné à recevoir les projets d'extension dans la gamme soda, jus ..... etc.

**Figure N° 03:** Fiche signalétique de la SARL IBRAHIM & Fils IFRI

**Raison sociale:** Sarl IBRAHIM et Fils-ifri

**Forme juridique:** Société à responsabilité limitée SARL

**Capital:** 1 293 000 000.00 DA

**Le fondateur de la SARL ifri :** IBRAHIM Laid

**Date de création :** 1996

**Effectifs :** 1121 personnes

**Missions:** Production d'eau minérale et de boissons diverses

**Siège social:** Ighzer-Amokrane-ifri Ouzellaguen \_06010 Bejaia –Algérie

**Téléphone:** 00 213 34 35 12 66

**E-mail:** [ifri@ifri-dz.com](mailto:ifri@ifri-dz.com); Site Web: [www.ifr-dz.com](http://www.ifr-dz.com)

**Source:** document internes de l'entreprise IFRI

### **4. Missions & activités :**

Pour mieux s'informer sur le domaine d'activité et les missions exercées par la Sarl Ibrahim et fils IFRI on abordera dans cette partie les principales missions tout en précisant les objectifs fondamentaux de la Sarl, puis les activités qu'elle pratique et on termine par citer ses principaux clients

#### **a) Missions**

L'entreprise IFRI a pour mission essentielle la production et la commercialisation des produits agro-alimentaires « IFRI » est spécialisée dans la production d'eau minérale et des boissons diverses en emballage verre et PET.

La finalité de l'entreprise est d'être leader dans le domaine des eaux minérales tout en renforçant progressivement ses positions dans le segment des boissons diverses et de développer ses capacités à l'international.

La Sarl IFRI à fixer ses objectifs à court, moyen et long terme à l'effet de guider de plus en plus son parcours vers l'amélioration continue dans tous les secteurs (sociale, économique, financier et productif), d'ailleurs elle a permis à la région de connaître un développement abondant surtout dans la réduction du taux de chômage. En terme financier elle vise l'amélioration de la rentabilité, la trésorerie et surtout le rapport qualité /prix, et enfin avoir une image de marque à partir d'un bon plan marketing.

#### **b) Activités**

La société travaille 24/24 Heures avec des lignes de production automatisées et équipées des systèmes de contrôle de qualité de dernière génération dans toutes les étapes de la production.

## **CHAPITRE IV PRESENTATION DE L'ORGANISME L'ACCUEIL**

---

Grace aux options technologiques qui ont prévalu lors du choix des équipements de production et de contrôle, IFRI accroît sans cesse ses capacités.

En 2010, la production de l'entreprise a franchi les 536 millions de bouteilles, l'équivalent de 503 millions de litres.

Elle veille au respect des normes d'hygiène, de sécurité et environnementales les plus strictes afin de diversifier sa gamme de production à savoir :

- L'eau minérale naturelle ;
- L'eau minérale gazéifiée ;
- Produit énergétique ;
- Les sodas ;
- Les boissons fruitées ;
- Les boissons fruitées au lait.

Ayant couvert les besoins du marché national, grâce à une gamme de produits tellement diversifiée, IFRI est partie à la conquête de nouveaux marchés dans le monde.

Aujourd'hui, exporte ses produits vers la France, l'Angleterre, l'Espagne, l'Italie, l'Allemagne, la Belgique, le Luxembourg...par ailleurs, plusieurs contrats sont en phase de finalisation avec des partenariats étrangers soucieux d'acquérir ses produits.

Son portefeuille client englobe, non seulement l'ensemble de la population service grâce au réseau de distribution appui par une force de vente, mais aussi, les institutions et organismes publiques, les grandes entreprises et autres clients particuliers importants.

**Tableau N°1 : Catégories des clients de la SARL IFRI**

N°	Catégorie de client
01	Exclusivités
02	Dépositaires
03	Société de CATERING
04	Société publiques
05	Institutions Militaires
06	Institutions Publiques
07	Exportations
08	Hôtels
09	Compagnies aériennes
10	Centres commerciaux

**Source :** Documents de la SARL IFRI.

### **5. Les moyens et l'organisation d'IFRI :**

Les moyens de l'entreprise IFRI peuvent être classés selon deux catégories : humains et matériels, on va les détaillés dans la présente section ; on traitera par la suite son organisation en précisant ses différentes structures, et on conclura par l'organigramme de la SARL, ainsi celui du service « approvisionnement », là où nous avons fait notre stage pratique.

Les moyens de Sarl-IFRI répartis comme suit :

#### **a) Les moyens humains :**

La SARL IBRAHIM et Fils IFRI fait fonctionner un nombre de travailleur qui a déjà franchis les milles (1000) salariés, dont la répartition représentée dans le tableau suivant qui englobe dans ses lignes et colonnes l'effectif par sexe et par catégorie socioprofessionnelle.

## CHAPITRE IV PRESENTATION DE L'ORGANISME L'ACCUEIL

Tableau N°2 : Effectif par sexe et par catégorie socioprofessionnelle à IFRI.

Catégorie socioprofessionnelle	Masculin	Féminin	Total
Cadres dirigeants	08	01	09
Cadres supérieurs	20	03	23
Cadres	45	05	50
Maitrises	190	28	218
Exécutions	787	26	813
Pré-emploi	04	04	08
Total	1054	67	1121

Source : Documents interne de l'entreprise.

### b) Les moyens matériels

L'entreprise est dotée des moyens matériels appropriés.

#### b.1) Présentation du potentiel de production

SARL IFRI dispose de dix (10) chaînes de production qui sont :

- « **Combi 12** » Une ligne de production d'eau minérale naturelle en emballage PET de 1.5L.
- « **Combi 20** » Une ligne de production d'eau minérale naturelle en emballage PET de 1.5L.
- « **KSB** » Une ligne de production d'eau minérale naturelle en emballage PET de 0.5L et 1.5L.
- « **KRONES 1** » Une ligne de production d'eau minérale fruitée en emballage verre de 0.25L.
- « **KRONES 2** » Une ligne de production d'eau minérale naturelle et d'eau minérale naturelle gazéifiée en emballage verre de 0.25L.

et 1L, de sodas (orange, pomme, pomme verte, citron, citron vert, fraise, bitter) de 0.25L et 1L.

- « **CSD** » Une ligne de production de boissons d'eau minérale naturelle gazéifiée de 0.33L et 1.25L, de différents sodas en emballage PET de 0.33L, 1.25L et 2L.
- « **SASSIB** » Une ligne de production d'eau minérale naturelle en emballage PET de 0.5L et 1.5L, d'eau minérale naturelle en bouchon SPORT de 0.5L, d'eau minérale naturelle JUNIOR en en bouchon Sport de 0.33L, d'eau minérale Air Algérie de 0.33L.
- « **Aseptique** » Une ligne de production aseptique de jus **Ifruit** en emballage PET (Mangue, fruits tropical, raisin et mure, orange citron carotte, melon ananas, pêche abricot) de 0.33L, 1L et 2 L, de boissons au jus et au lait (pomme fraise, orange mangue) de 0.20L, 0.33L et 1L, de boissons Biscuit 10 Fruits de 0.33L et 1L, de boissons Isotonique (fraise-ananas, cerise) AZERO de 0.5L, et JUS d'Orange et de Pomme de 0.20L et 1L.
- « **KRONES M** » Une ligne de production d'eau minérale naturelle en emballage verre de 0.25L,0.5L et 1L, et d'eau minérale naturelle gazéifiée de 0.25L, 0.5L et 1L.
- « **KSB 18-2** » Une nouvelle ligne de production aseptique de sodas de 1L et 2L.

### **b.2) Superficie Bâtie**

- 9 Hangars de production dont, 7 de 3000 M2 chacun, 1 de 14000 M2 pour la production de jus aseptique Ifruit et 1 de 35000 M2 pour la production de sodas.
- 4 Hangars de stockage de matière première dont, 2 de 3500 M2 chacun (1200 M3 est sous froid), et 2 de 4500 M2 chacun (3500 M3 est sous froid).

- 3 Hangars de stockage de produits finis dont, 2 de 3500 M2 chacun et 1 de 17000 M2.

### **b.3) Transport et logistique**

- 302 camions de distribution (brasseurs) dont :
  - 185 de 2.5 tonnes (125de Hyundai HD 35 et, 60 de IVECO)
  - 42 de 1.5 tonnes (Hyundai HD 100)
  - 75 de 1 tonne (Hyundai HD 72)
- 201 Charrions élévateurs de 1.5 tonne à 25 tonnes dont, 26 sont réservés aux dépositaires.

### **6. L'organisation de la SARL IBRAHIM & Fils ifri :**

Nous allons identifier ci- après la structure générale et les différentes activités de chaque service de la Sarl IFRI :

#### **Les structures de la Sarl ifri**

La structure organisationnelle des différentes fonctions de l'entreprise ainsi que leur mission peut être présentée comme suit :

#### **➤ La Gérance**

Elle est dirigée et coordonnée par un gérant et quatre (04) cogérants qui assurent et appliquent la décision prises dans les différentes assemblées générales des associés. Elle a pour mission la coordination des travaux entre les différents services, s'assurer auprès des collaborateurs directs de l'exécution parfaite de ces travaux, et fixer les grandes orientations en termes d'objectif.

#### **➤ Secrétariat de la direction**

C'est l'organe d'accueil, il est chargé de l'enregistrement des courriers (arrivés et départ), notamment les fax du dépistage du courrier aux différents services et directions, de la réception et orientation des clients, et aussi la réception et enregistrement des appels téléphoniques.

### ➤ **Service hygiène et sécurité**

Il a pour mission :

- Veiller à la prévention en matière de sécurité ;
- Intervenir en cas d'incendie ou d'accident.

### ➤ **Services informatique**

Il a pour mission :

- Le développement et la réalisation des projets informatique ;
- L'introduction de nouvelles technologies ;
- La maintenance du système informatique ;
- L'administration du réseau ;
- La sauvegarde et l'archivage des données de l'entreprise.

### ➤ **Service contrôle de gestion**

L'objectif principal de ce service est d'assurer le suivi et le contrôle des résultats de la société dans les différentes activités et fonctions. Son rôle est :

- Analyser les données pour alerter en cas d'écarts anormaux par rapport aux résultats attendus ou aux normes lorsqu'elles existent ;
- Collecter des informations concernant les différents budgets prévisionnels (budget de dépenses, trésorerie prévisionnelle / budget d'investissement).
- Elle veille à leur bonne préparation en collaboration avec les directions concernées et elle veille en principe à l'état des réalisations au fur et à mesure ;
- Le suivi de la performance ;
- La comparaison permanente des résultats réels et des prévisions chiffrées.

### ➤ **Service sécurité industrielle**

Son rôle est :

- Assurer la sécurité des installations des biens ;



- Assurer le maintien de l'équipement de protection individuelle.

### ➤ **Service juridique**

Il a pour mission :

- Le conseil juridique des différents services de la Sarl IFRI ;
- Le règlement des différentes affaires juridiques ;
- Il s'occupe de tout ce qui est juridique (suivi des clients, fournisseurs, réclamations...)

### ➤ **Service planification & ordonnancement**

Son rôle est :

- Planifier les tâches de chaque ligne de production par semaine ;
- Réaliser et suivre les tableaux de bord pour chaque ligne de production, par volumes, par jours, par semaines, par mois, par trimestres, par semestres et par années ;
- Il est garant du mouvement des stocks des matières premières.

### ➤ **Direction Commerciale & Marketing**

Les services liés à cette direction sont les suivants : « ventes & opérations marché », « export », « marketing ».

Cette direction s'occupe de :

- Etablir les formats et les ordres de versements pour les clients ;
- Recevoir les bons de commande des clients ;
- Etablir et viser les factures et les bons de livraison ;
- L'établissement des factures et des bons de livraisons.

### ➤ **Direction des Achats**

Cette direction est composée de services suivants : « achats locaux », « achats étrangers », « transit ».

Elle prend en charge la gestion des achats, et assure le suivi des commandes jusqu'à leur satisfaction en conciliant délais avec l'urgence des boissons au moindre coût.

### ➤ **Direction des Ressources Humaines**

Elle est subdivisée en quatre services principaux : « personnel », « service paie », « cellule performance », « moyens généraux ». Parmi ses missions :

- Veille à la bonne tenue des stocks ;
- Suivi des mouvements de la carrière du personnel ;
- Elaboration de la paie ;
- Veiller à la gestion des moyens généraux et les espaces verts.

### ➤ **Direction Technique**

Cette direction est subdivisée en services suivants : « département technique », « utilité », « maintenance », « automatisme ».

Elle s'occupe de toutes les taches techniques concernant la production, à cet effet elle :

- Veille au bon fonctionnement des équipements de production ;
- Réglages des machines et assurer ses maintenances ;
- Assure la maintenance et l'entretien des véhicules.

### ➤ **Direction Industrielle & gestion de projet**

Cette direction contient les services suivants : « production », « équipe projet », « gestion des stocks pièces de rechange ».

Parmi ses missions on distingue :

- La production ;
- La gestion des projets ;
- La gestion des équipements de tous les projets ;
- La gestion de stock pièces de rechange.

### ➤ **Direction Qualité**

Elle comprend les services suivants : « recherche et développement », « laboratoire contrôle de qualité », « siroperie, NEP, entretien des utilités », « assurance qualité ».

Sa mission principale est :

- La mise en place des procédures de travail de chaque structure ;
- Responsable de laboratoire ;
- D'assurer l'établissement, la mise en œuvre et l'entretien des processus nécessaires au système de management de la qualité ;
- Contrôle physicochimique de la matière première, des eaux des forages, et des échantillons des produits finis et leur analyses ;
- De représenter l'organigramme auprès des parties externes relatif au système de management et de qualité.

### ➤ **Direction Comptabilité & Finances**

Elle contient les deux services : « comptabilité analytique & générale », « Finances ».

Son rôle est :

- Etablir les situations financières ;
- Assurer la confrontée des opérations comptables ;
- Planifier les financements et les investissements ;
- Gérer les recettes et les dépenses.

### ➤ **Direction Logistique**

Les services de cette direction sont répartis comme suit : « Gestion de stock de matières premières », « Gestion de stock produits finis », « Gestion de stock d'emballages », « Gestion des déchets ».

Les principales activités de cette direction sont :

- La coordination des activités des magasins ;
- Veiller à la bonne tenue des stocks ;
- Le contrôle des différents documents relatifs aux entrées et sorties dans les différents magasins.

**ANALYSE & INTERPRETATION  
DES RESULTATS**

Dans ce chapitre, on va essayer de dépouiller les données collectées durant notre enquête dans l'entreprise SARL IBRAHIM & FILS IFRI, dans les tableaux statistiques simples et complexe, selon les types des données. Ces tableaux accordés avec des commentaires. Ainsi, on va faire une petite analyse qualitative qui concerne les questions ouverts. Afin de faire une interprétation finale des résultats pour soit infirmer ou confirmer nos hypothèses.

### 7. L'investigation sur le terrain :

#### 7.1/ Analyse des données personnelles des membres de l'échantillon :

Après avoir déterminé notre échantillon d'étude qui est 54 salariés, on va présenter les différentes caractéristiques de notre population d'étude selon la première partie de notre questionnaire qui est « les données personnelles ».

**Tableau N° 03 :** La répartition des membres de l'échantillon selon le sexe.

Genre M/F	Effectif	%
Masculin	40	74.07
féminin	14	25.93
Total	54	100

Source : enquête.

On remarque selon les données statistiques de ce tableau que presque la majorité des salariés sont de sexe masculin avec un pourcentage de 74.07% et le reste avec un pourcentage de 25.93% est de sexe féminin.

Nous avons constaté après l'analyse de ces données que le sexe masculin représente presque la majorité de l'effectif par rapport au sexe féminin. Ça s'explique par le type d'activité qui demande une grande responsabilité et une force physique.

**Tableau N° 04 :** La répartition des membres de l'échantillon selon l'âge.

<b>Classe d'âge</b>	<b>Effectif</b>	<b>%</b>
<b>Moins de 25ans</b>	05	09.26
<b>De 25ans à 35ans</b>	30	55.56
<b>De 36ans à45ans</b>	13	24.07
<b>46ans et plus</b>	06	11.11
<b>Total</b>	54	100

**Source :** enquête.

D'après ce tableau N° 02, on remarque que les salariés ayant l'âge de 25ans à 35ans représentent un pourcentage de 55.56% c'est-à-dire quelle couvre la majorité de notre échantillon d'étude.

Ensuite, on trouve que les salariés qui ont l'âge de 36ans à 45ans avec un pourcentage de 24.07%. A la fin on trouve que les salariés qui ont l'âge de 46ans et plus et moins de 25ans sont moins élevés qui sont respectivement de 11.11% et 09.26%.

Dans notre enquête, on a essayé de toucher toutes les catégories d'âge choisi dans notre échantillonnage, cependant cette représentativité élevée de la classe de 25ans à 35ans, revient à la nature d'activité dans les usines qui exige une force physique jeune pour effectuer le travail devant les machines sans fatigue possible.

**Tableau N°05 :** la répartition des membres de l'échantillon selon le niveau d'instruction.

<b>Le niveau d'instruction</b>	<b>Effectif</b>	<b>%</b>
<b>Primaire</b>	02	03.70
<b>Moyen</b>	14	25.93
<b>Secondaire</b>	14	25.93
<b>Universitaire</b>	24	44.44
<b>Total</b>	54	100

**Source :** enquête.

Le tableau montre que le niveau universitaire représente la catégorie la plus élevée avec un pourcentage de 44.44%, suivie par le niveau secondaire et le niveau moyen avec le même pourcentage de 25.93% .Enfin, le niveau primaire avec un pourcentage de 03.70%.

On a constaté que l'entreprise SARL IBRAHIM &FILS IFRI s'intéresse au niveau d'instruction élevé.

**Tableau N° 06** : la répartition de l'échantillon selon la situation matrimoniale.

<b>Situation matrimoniale</b>	<b>Effectif</b>	<b>%</b>
<b>Marié</b>	31	57.41
<b>Divorcé</b>	05	09.26
<b>Célibataire</b>	17	31.48
<b>Veuf(Ve)</b>	01	01.85
<b>Total</b>	54	100

**Source** : enquête.

D'après les données de ce tableau N° 04, on remarque que la catégorie des mariés représente plus que la moitié de notre échantillon avec un pourcentage de 57.41%, suivie de celle des célibataire avec un pourcentage de 31.48%, après vient la catégorie des divorcés avec un pourcentage de 09.26% et en dernier lieu, on trouve celle des veufs avec un pourcentage de 01.85%.

Après l'analyse de ces données, on a constaté que favorise les mariés pour des raisons des responsabilités vis-à-vis leur famille et du foyer.



**Tableau N° 07 :** la répartition des membres de l'échantillon selon le statut professionnel.

<b>Statut professionnel</b>	<b>Effectif</b>	<b>%</b>
<b>Cadre</b>	08	14.81
<b>Agent de maitrise</b>	16	29.63
<b>Agent d'exécution</b>	30	55.56
<b>Total</b>	54	100

Source : enquête.

D'après les données de tableau N° 05, on remarque que la catégorie des exécutants représente plus que la moitié de notre échantillon avec un pourcentage de 55.56%, suivie de celle des maitrises avec un pourcentage de 29.63%, et en dernier lieu, on trouve celle des cadres avec un pourcentage de 14.81%.

Après l'analyse de ces données, on a constaté que la catégorie des exécutants est la plus élevée par rapport aux autres catégories, par ce que l'entreprise IFRI est une usine productif et elle recrute les mains d'œuvre plus que les autres catégories socioprofessionnelles.

**Tableau N° 08 :** la répartition des membres de l'échantillon selon l'ancienneté au travail.

<b>L'ancienneté au travail</b>	<b>Effectif</b>	<b>%</b>
<b>Moins d'une année</b>	09	16.67
<b>De 1ans à 5ans</b>	25	46.30
<b>Plus de 5ans</b>	20	37.03
<b>Total</b>	54	100

**Source :** enquête.

Le tableau N° 06 montre que la catégorie de 1ans à 5ans représente la catégorie la plus élevée qui est respectivement de 46.30%, suivie de celle de catégorie plus de 5ans avec un pourcentage de 37.03%, et en dernier la catégorie moins d'une année présente un pourcentage de 16.67%.

Après l'analyse de ces données, on a constaté que l'ancienneté de 1ans à 5ans dans l'entreprise IFRI est élevée, Suite à la stabilité de l'entreprise les salariés gardent leurs postes de travail.

**Tableau N° 09** : la répartition des membres de l'échantillon selon la situation de travail.

<b>La situation de travail</b>	<b>Effectif</b>	<b>%</b>
<b>Permanant</b>	33	61.11
<b>Contractuel</b>	21	38.89
<b>Total</b>	54	100

Source : enquête.

Selon notre enquête, on remarque dans le tableau N° 06 que les salariés qui ont une situation de travail permanent représentent plus que la moitié de notre échantillon avec un pourcentage de 61.11%, suivie de celle des salariés contractuelle avec un pourcentage de 38.89%.

Après l'analyse de ces données, on a constaté que les salariés qui ont une situation de travail permanent sont les plus élevés, et cela par rapport aux compétences des salariés qui répondent aux besoins de l'entreprise IFRI.

D'après les résultats du premier axe de notre questionnaire « les données personnelles », on a constaté les points suivants :

- ✓ Notre échantillon montre que l'effectif du sexe masculin est supérieur à celui du sexe féminin.
- ✓ La catégorie d'âge dominante situé entre 25ans à 35ans.
- ✓ Le niveau d'instruction des salariés de notre échantillon est élevé, il se situe au niveau universitaire avec un taux de 44.44%.
- ✓ la catégorie des mariés est la plus élevé par rapport aux autres catégories.
- ✓ La catégorie des agents d'exécution est plus élevée que d'autre catégorie (agent de maitrise et cadres).
- ✓ L'ancienneté au travail dans l'entreprise est élevée.
- ✓ La moitié des salariés dans l'entreprise IFRI sont dans une situation permanant.

**7.2/ Analyse et interprétation des résultats :**

**a) La réalité des conditions de l’environnement de travail dans l’entreprise IFRI.**

**Tableau N° 10 :** La répartition des salariés selon la possibilité de discuter avec les responsables de l’entreprise sur les conditions de travail.

Les réponses  CSP	Oui		Non		Total	
	F	%	F	%	F	%
<b>Cadres</b>	08	100	00	00	08	100
<b>Agent de Maitrises</b>	11	68.75	05	31.25	16	100
<b>Agent d’exécution</b>	26	86.67	04	13.33	30	100
<b>Total</b>	45	83.33	09	16.67	54	100

Source : enquête.

F= fréquence

A partir de ce tableau N° 08, on remarque que la majorité des enquêtés en répondu par « oui », avec un taux de 83.33%, dont on a la totalité des cadres suivie par les agents d’exécution avec un pourcentage de 86.67%, enfin les agents de maitrise avec 68.75%.

En deuxième lieu on a ceux qu’ils ont répondu par « non » avec un pourcentage de 16.67%, dont 31.25% des agents de maitrise et 13.33% des agents d’exécution.

En déduit que les salariés de l'entreprise IFRI ont la simplicité de discuter avec les responsables ce qu'explique l'existence d'un climat familiale favorable pour l'exercice de leurs tâches.

**Tableau N° 11 : la répartition des salariés selon la manipulation des machines.**

Les réponses CSP	Oui		Non		Total	
	F	%	F	%	F	%
<b>Cadre</b>	08	100	00	00	08	100
<b>Agent de Maitrise</b>	13	81.25	03	18.75	16	100
<b>Agent d'exécution</b>	23	76.67	07	23.33	30	100
<b>Total</b>	44	81.48	10	18.52	54	100

Source : enquête

F= fréquence

Comme il est remarquable dans les résultats de ce tableau 81.48%, des salariés interrogés sur la capacité de manipulation des machines ont répondu par « oui », dont la totalité pour les cadres et 81.25% pour les agents de maitrise suivie par 76.67% pour les agents d'exécution.

En deuxième lieu on a ce qu'ils ont répondu par « non » avec un pourcentage de 18.52%, dont 23.33% des agents d'exécution et 18.75% pour les agents de maitrise.

On déduit que la majorité des salariés manipulent les machine et les outils matérielle grâce à l'emplacement et la gestion des postes de leur chef

## CHAPITRE IV ANALYSE & INTERPRETATION DES RESULTATS

hiérarchique et aussi à la formation qui est pour le but d'améliorer les compétences des salariés et faciliter leurs taches.

**Tableau N° 12 :** la répartition des salariés selon la satisfaction du salaire mensuel.

Les réponses CSP	Satisfait		Non satisfait		Total	
	F	%	F	%	F	%
<b>Cadre</b>	05	62.5	03	37.5	08	100
<b>Agent de Maitrise</b>	11	68.75	05	31.25	16	100
<b>Agent d'exécution</b>	19	63.33	11	36.67	30	100
<b>Total</b>	35	64.81	19	35.19	54	100

Source : enquête

F= fréquence

Comme il est remarquable dans les résultats de ce tableau que plus que la moitié des salariés interrogés leur jugement sur le salaire mensuel sont « satisfait » avec un pourcentage de 64.81%, dont 68.75% des agents de maitrise et 63.33% des agents d'exécution et enfin 62.5% des cadres.

En deuxième lieu en a 35.19% des enquêtés sont « non satisfait », dont 37.5% sont des cadres et 36.67% des agents d'exécution suivie par les agents de maitrise avec un pourcentage de 31.25%.

On déduit que plus que la moitié des salariés sont satisfaits par leur salaire, et le reste sont insatisfaits, cela dépend de la situation familiale et aussi le pouvoir d'achat de chacun l'entre eux.

**Tableau N° 13 :** la répartition des salariés selon l'évaluation des conditions de travail dans leur entreprise.

Les réponses  CSP	Bonne		Moyenne		Total	
	F	%	F	%	F	%
<b>Cadre</b>	05	62.5	03	37.5	08	100
<b>Agent de maitrise</b>	10	62.5	06	37.5	16	100
<b>Agent d'exécution</b>	17	56.67	13	43.33	30	100
<b>Total</b>	32	59.26	22	40.74	54	100

Source : enquête

F= fréquence

Comme il est remarquable dans les résultats de ce tableau 59.26%, des salariés interrogés leur jugement sur leur entreprise est « bonne », dont 62.5% pour les agents de maitrise et les cadres, et 56.67% pour les agents d'exécution.

En deuxième lieu on a 40.74% des jugements montrent que l'entreprise est « moyenne », dont 43.33% pour les agents d'exécution et 37.5% pour les agents de maitrise et le même pourcentage pour la catégorie des cadres.

A la fin on remarque l'absence de ceux qui ont jugé que les conditions de travail sont mauvaises.

On déduit que plus de la moitié des salariés considèrent que les conditions de travail sont « bonne », ça grasse à la politique adoptée par l'entreprise et les moyenne quelle a offert pour le bien-être de ses salariés.



## CHAPITRE IV ANALYSE & INTERPRETATION DES RESULTATS

**Tableau N° 14 :** La répartition des salariés selon l'exigence des moyens de protection dans leur travail.

Moyennes de Protection  CSP	Gants		Tenue spéciale		Lunette de Sécurité		Chaussure		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
<b>Cadre</b>	00	00	00	00	08	100	00	00	08	100
<b>Agent de Maitrise</b>	05	31.25	08	50	00	00	03	18.75	16	100
<b>Agent d'exécution</b>	08	26.67	12	40	00	00	10	33.33	30	100
<b>Total</b>	13	24.07	20	37.04	08	14.82	13	24.07	54	100

Source : enquête

F= fréquence

D'après les résultats de ce tableau, nous remarquons que presque la moitié des enquêtés qui déclarent le besoins d'utiliser des tenues spéciale pendant l'exécution de leurs tâches avec un pourcentage de 37.04%, parmi eux il y a 50% des agents de maitrise, suivie par les agents d'exécution avec un pourcentage de 40%.

Dans le deuxième lieu vient la nécessité d'utiliser des gants et les chausseurs de sécurité avec un pourcentage de 24.07%, parmi eux 33.33% des agents d'exécution qui demandent des chausseurs de sécurité et 18.75% pour la catégorie des agents de maitrise, et 31.25% des agents de maitrise demandent les gants, suivie par les agents d'exécution avec un pourcentage de 26.67%.

## CHAPITRE IV ANALYSE & INTERPRETATION DES RESULTATS

Et en dernier lieu on a la totalité des cadres qui ont besoin des lunettes de sécurité.

On a constaté que presque la moitié des salariés ont besoins de divers moyens de protection pour réaliser leur travail, et la catégorie qui a plus de besoins des moyens de protection est la catégorie des agents de l'exécution parce qu'ils travaillent tout le temps devant les machines de production et ils sont les plus exposés aux risques de travail. Et aussi les cadre ont besoins des lunettes car la nature de leurs tâche exige ces moyens parce que ils travaillent avec des micros.

**Tableau N° 15** : La répartition des salariés selon leur relation au travail.

Les Réponses CSP	Bonne		Pas du tout		Assez bonne		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%
<b>Cardes</b>	06	75	00	00	02	25	08	100
<b>Agent de Maitrise</b>	11	68.75	01	06.25	04	25	16	100
<b>Agent d'exécution</b>	20	66.67	04	13.33	06	20	30	100
<b>Total</b>	37	68.52	05	09.26	12	22.22	54	100

Source : enquête

F= fréquence

D'après le tableau ci-dessous on remarque que plus que la moitié des enquêtés concernant leur relation au travail et « bonne » avec un pourcentage de 68.52%, dont 75% pour la catégorie des cadres, suivie par celle des agents de maitrise par 68.75%, et en dernier on a la catégorie des agents d'exécution avec un pourcentage de 66.67%.

## CHAPITRE IV ANALYSE & INTERPRETATION DES RESULTATS

En deuxième lieu on a ce qu'ils ont répondu que leur relation sont « assez bonne » avec un pourcentage de 22.22%, dont 25% pour la catégorie des cadres, suivie par le même pourcentage pour la catégorie des agents de maîtrise, enfin il y a les agents d'exécution avec un pourcentage de 20%.

En dernier lieu on a une minorité ont répondu que leur relation est « pas de tout » avec un pourcentage de 09.26%, dont 13.33% pour la catégorie des agents d'exécution et 06.25% des agents de maîtrise.

On déduit que les relations dans l'entreprise IFRI sont construites sur la socialisation entre eux et aussi avec le développement de comportement présociaux et d'interactions entre l'individu et son environnement socioculturel.

**Tableau N° 16 :** La répartition des salariés selon le jugement des horaires de travail.

Les réponses  CSP	Convenable		Non convenable		Total	
	F	%	F	%	F	%
<b>Cadres</b>	08	100	00	00	08	100
<b>Agent de Maîtrise</b>	15	93.75	01	06.25	16	100
<b>Agent d'exécution</b>	24	80	06	20	30	100
<b>Total</b>	47	87.04	07	12.96	54	100

Source : enquête

F= fréquence

## CHAPITRE IV ANALYSE & INTERPRETATION DES RESULTATS

Comme nous pouvons voir dans le tableau ci-dessous que la majorité des enquêtés ont répondu que les horaires de travail sont « convenable » avec un pourcentage de 87.04%, dont on a la totalité des cadres, suivi de 93.75% des agents de maitrise, et en dernier les agents d'exécution avec un pourcentage de 80%.

En revanche 12.96% des enquêtés ont répondu « non convenable », dont il y a 20% des agents d'exécution et 06.25% des agents de maitrise.

Après notre analyse on déduit que l'entreprise respecte le règlement de droit de travail des salariés.

**Tableau N° 17 :** La relation entre la catégorie professionnelle et les heures supplémentaires effectuées.

Les réponses CSP	Oui		Non		Total	
	F	%	F	%	F	%
<b>Cadres</b>	00	00	08	100	08	100
<b>Agent de Maitrise</b>	08	50	08	50	16	100
<b>Agent d'exécution</b>	13	43.33	17	56.67	30	100
<b>Total</b>	21	38.89	33	61.11	54	100

Source : enquête

F= fréquence

D'après le tableau ci-dessus nous constatons que plus que la moitié de nos enquêtés n'effectuent pas des heures supplémentaires avec un total de 61.11%, dont la totalité sont des cadres, suivi de la catégorie des agents d'exécution par un pourcentage de 56.67%, enfin la catégorie des agents de maitrise avec un pourcentage de 50%.

Par contre on a 38.89% de l'échantillon qui effectuent des heures supplémentaires, dont on a la catégorie des agents de maîtrise avec un pourcentage de 50%, suivi de la catégorie des agents d'exécution avec un pourcentage de 43.33% ,en dernier on constate l'absence des heures supplémentaires pour la catégorie des cadres.

Après notre analyse on déduit que la catégorie des agents d'exécution et les agents de maîtrise effectuent peu d'heures supplémentaires car l'entreprise a l'effectif nécessaire pour la satisfaction de la demande du marché, ainsi elle veille sur la bonne motivation de ses salariés et sur leurs récupérations physiques.

D'après les résultats du deuxième axe de notre questionnaire « la réalité des conditions de l'environnements de travail dans l'entreprise IFRI », on constate les points suivants :

- ✓ La majorité des salariés ont la possibilité de discuter avec les responsables de l'entreprise sur les conditions de travail.
- ✓ La majorité des salariés manipulent bien les machines.
- ✓ Plus que la moitié des salariés sont satisfait par leur salaire mensuel.
- ✓ Plus de la moitié des salariés considèrent que les conditions de travail sont « bonne » et pour le reste est moyenne.
- ✓ Presque la moitié des salariés ont besoins de divers moyens de protection pour réaliser leur travail.
- ✓ Plus que la moitié des enquêtés leur relation dans l'entreprise IFRI est bonne.
- ✓ La majorité des enquêtés ont jugé que les horaires de travail sont « convenable ».
- ✓ Plus que la moitié de nos enquêtés n'effectuent pas des heures supplémentaires.

**b) La motivation des salariés dans leur environnement de travail.**

**Tableau N<sup>o</sup> 18 :** la relation entre l’ancienneté professionnelle et le bénéfice d’une promotion durant la carrière professionnelle.

Les réponses CSP	Oui		Non		Total	
	F	%	F	%	F	%
<b>Moins d’une année</b>	02	22.22	07	77.78	09	100
<b>De 1ans à 5ans</b>	20	80	05	20	25	100
<b>Plus de 5ans</b>	17	85	03	15	20	100
<b>Total</b>	39	72.22	15	27.78	54	100

Source : enquête

F= fréquence

En observant d’après les données recueillis que ceux qui ont bénéficié d’une promotion se représentent avec un total de 72.22%, dont on a une majorité de notre échantillon qui représente la catégorie (plus de 5 ans), suivi de 80% ils ont de (1ans à 5 ans) d’ancienneté professionnelle, ensuite 22.22% qui ont moins d’une année.

Par contre les enquêtés qui n’ont pas bénéficié d’une promotion se mesure avec un total 27.78%, dont on a la majorité pour la catégorie (moins d’une année), suivi de 20% pour la catégorie (1ans à 5 ans) d’ancienneté professionnelle, à la fin 15% de ceux qui ont (plus de 5ans).

On a déduit que l’entreprise IFRI adapte le critère de promotion dans le but d’encourager ses salariés et aussi de les garder. La promotion pour cette

entreprise est un élément essentiel pour la stabilité de l'entreprise ainsi les salariés.

D'après ces données on a constaté que les salariés qui ont bénéficié d'une promotion sont ceux qui sont qualifiés et plus d'ancienneté.

**Tableau N° 19 :** La relation entre la catégorie professionnelle et la contribution d'une formation au sien de l'entreprise.

Les réponses CSP	OUI		Non		Total	
	F	%	F	%	F	%
<b>Cadre</b>	08	100	00	00	08	100
<b>Agent de Maitrise</b>	11	68.75	05	31.25	16	100
<b>Agent d'exécution</b>	10	33.33	20	66.67	30	100
<b>Total</b>	28	51.85	26	48.15	54	100

Source : enquête

F= fréquence

D'après ce tableau on remarque que plus que la moitié ont contribué à une formation avec un pourcentage de 51.85%, dont la totalité sont la catégorie des cadres, suivi de la catégorie des agents de maitrise avec un pourcentage de 68.75%, en dernier la catégorie des agents d'exécution qui représente un pourcentage de 33.33%.

Revenant à ceux qui n'ont pas contribué d'une formation avec un total 48.15%, dont on a 66.67% pour la catégorie des agents d'exécution, suivi de la catégorie des agents de maitrise avec un pourcentage de 31.25%.

La formation contribue à l'employabilité des salariés et permet aussi à l'entreprise de progresser, comme elle permet aussi aux salariés de bien connaitre leur travail.

**Tableau N° 20 :** La correspondance entre les compétences de la catégorie socioprofessionnelle par rapport à l'exigence de poste de travail.

Les réponses CSP	Oui		Non		Total	
	F	%	F	%	F	%
<b>Cadres</b>	08	100	00	00	08	100
<b>Agents de Maitrise</b>	13	81.25	03	18.75	16	100
<b>Agents d'exécution</b>	29	96.67	01	03.33	30	100
<b>Total</b>	50	92.59	04	07.41	54	100

Source : enquête

F= fréquence

Comme nous pouvons voir dans le tableau ci-dessous que la majorité des enquêtés ont répondu que leurs compétences correspondent aux exigences de poste occupé dans l'entreprise IFRI avec un total de 92.59%, dont on a la totalité des cadres, suivi de 96.67% des agents d'exécution, en dernier les agents de maitrise avec un pourcentage de 81.25%.

En revanche le taux des enquêtés qui ont répondu « non », il ya 18.75% des agents de maitrise et 03.33% des agents d'exécution.

Ce qu'on résulte d'après ce tableau qu'il y a une correspondance entre les compétences des salariés et l'exigence de leur poste de travail au sien de l'entreprise IFRI, grâce à la politique de recrutement et la gestion des compétences adapté, et cela a un impact positive sur la motivation des salariés et le croisement de la productivité.



**Tableau N° 21 :** la réparation des salaires selon les moyennes de motivation qu'ils reçoivent.

Les réponses CSP	Des primes		Des aides		Total	
	F	%	F	%	F	%
<b>Cardes</b>	06	75	02	25	08	100
<b>Agent de Maitrise</b>	11	68.75	05	31.25	16	100
<b>Agent d'exécution</b>	19	63.33	11	36.67	30	100
<b>Total</b>	35	64.81	19	35.19	54	100

Source : enquête

F= fréquence

D'après le tableau ci-dessous on constat que plus que la moitié des enquêtés reçoivent des primes comme élément de motivation avec un pourcentage de 64.81%, dont 75% des cadres, suivie par les agents de maitrise avec un pourcentage de 68.75%, et à la fin les agents d'exécution avec 63.33%.

En deuxième lieu on trouve seulement 35.19% des enquêtés reçoivent des aides comme élément de motivation, dont 36.67% sont des agents d'exécution suivie par les agents de maitrise avec 31.25%, enfin les cadres avec 25%.

On déduit que l'entreprise IFRI compte beaucoup plus sur les primes comme élément de motivation dont le but d'avoir plus de rendement par les salariés.

**Tableau N° 22 : La répartition des salariés selon la satisfaction au travail.**

Les réponses CSP	Oui		Non		Total	
	F	%	F	%	F	%
<b>Cadres</b>	06	75	02	25	08	100
<b>Agent de Maitrise</b>	15	93.75	01	06.25	16	100
<b>Agent d'exécution</b>	29	96.67	01	03.33	30	100
<b>Total</b>	50	92.59	04	07.41	54	100

Source : enquête

F= fréquence

En observant d'après les données de tableau ci-dessous que la majorité des travailleurs au sein l'entreprise IFRI sont satisfaits de leur travail avec un pourcentage de 92.59% de notre échantillon, parmi eux 96.67% des agents d'exécution, suivi par la catégorie des agents de maitrise avec 93.75%, puis les cadres avec un pourcentage de 75%.

Par contre on a 07.41% de nos enquêtés qui sont pas satisfait dans leurs travail, dont 25% des cadres et 06.25% des agents de maitrise, à la fin en a 03.33% des agents d'exécution.

Cette satisfaction peut s'expliquer selon l'analyse des tableaux précédent par la satisfaction aux salaires mensuel, et aussi par les primes, les cadeaux et les aides à chaque événement accordé par l'entreprise IFRI à ses salariés, comme aussi à la politique adapté par l'entreprise que ça soit pour le recrutement ou bien pour la gestion de ses ressources humaines et matériel, qui joue un rôle

## **CHAPITRE IV ANALYSE & INTERPRETATION DES RESULTATS**

---

essentiel pour la motivation des salariés et aussi l'augmentation de la productivité.

D'après les résultats de troisième axe de notre questionnaire « la Motivation des salariés dans leur environnement de travail », on constate les points suivants :

- ✓ Les salariés qui ont bénéficié d'une promotion sont ceux qui sont qualifiés et plus d'ancienneté.
- ✓ Plus que la moitié ont contribué à une formation.
- ✓ La majorité des enquêtés ont répondu que leur compétences correspondent aux exigences de poste occupé dans l'entreprise IFRI.
- ✓ Plus que la moitié des enquêtés reçoivent des primes comme un élément de motivation.
- ✓ La majorité des travailleurs au sein l'entreprise IFRI, sont satisfaits de leur travail.

### 7.3/ Analyse des données empiriques concernant la première hypothèse :

Après l'analyse des données collectées, on a pu confirmer notre première hypothèses que nous avons émise au début de notre recherche qui suppose que « les conditions de travail au sein de l'entreprise sont favorables pour l'exercice de leurs taches professionnelles », on a obtenu les résultats qui sont centrés sur les modalités de repenses des salariés interrogés et dont on va essayer de les détailler comme suit :

En effet, dans le cadre de notre recherche et à travers les résultats qu'on a obtenu on peut la confirmer comme suit : d'après les réponses des enquêtés sur l'évaluation des conditions de travail dans leur entreprise qu'on a constaté dans le tableau n<sup>o</sup> 11, que 59% des enquêtés qui représentent 32 personne de notre échantillon, ont jugé que les conditions de travail dans l'entreprise IFRI et bonne et 41% ont dit que les conditions de travail sont moyenne, par contre, il ya aucun qui a dit que les conditions de travail sont mauvaise cela explique que les conditions de travail dans l'entreprise IFRI sont favorables pour l'exercice de leur taches professionnelles.

Ainsi la question « Est-ce que votre salaire mensuel vous satisfait ? », 67% des enquêtés d'après le tableau n<sup>o</sup> 10, ont confirmé que le salaire les satisfait, qui a des conséquences positives, comme le pouvoir d'achat, car c'est un besoin primaire qui recouvre leurs vie.

L'entreprise pratique un système de travail qui est équipe de travail 3x8, selon le tableau n<sup>o</sup> 14 le jugement des salariés sur les horaires de travail et convenable avec un pourcentage de 87%, ce que résume que l'entreprise favorise ses salaries pour leur bien-être physique et morale.

A travers ce constat d'après les résultats cités nous pouvons confirmer la première hypothèse concernant les conditions de travail au sien de l'entreprise IFRI sont favorables pour l'exercice de leurs taches professionnelles.

### **7.4/ Analyse des données empiriques concernant la deuxième hypothèse :**

Après avoir analysé les données qui sont rapportés à la deuxième hypothèse qui est « les bonnes conditions de travail au sein de l'entreprise influence positivement sur la motivation des salariés », et d'après la confirmation de la première hypothèse, on a constaté que :

L'entreprise IFRI essaye toujours de fournir un environnement de travail très favorable à ses salariés. Maintenant, les salariés sont t'ils motivés ou non par leur environnement ?

La présente étude a démontré l'existence d'une relation entre les conditions de travail et la motivation. En effet, la majorité des salariés interrogés ont déclaré qu'ils ont bénéficié d'une promotion se représentent avec un total de 72%, la promotion pour cette entreprise est un élément essentiel pour la motivation des salariés dans le but de la stabilité de l'entreprise IFRI ainsi celle des salariés.

Il y a une grande correspondance entre les compétences des salariés et l'exigence de leur poste de travail au sein de l'entreprise IFRI, grâce à la politique de recrutement et la gestion des compétences adapté, et cela a un impact positive sur la motivation des salariés et le croisement de la productivité.

La majorité des travailleurs au sein l'entreprise IFRI, sont satisfaits de leur travail avec un pourcentage de 93% de notre échantillon, cette satisfaction peut s'expliquer selon l'analyse des tableaux précédent par la satisfaction aux salaires mensuel, et aussi par les primes, et les aides à chaque événement accordé par l'entreprise IFRI a ces salariés.

Toutefois, l'étude à montrer que les salariés sont motivés par des conditions de travail agréable mais la motivation principale reste le salaire, en

## **CHAPITRE IV      ANALYSE & INTERPRETATION DES RESULTATS**

---

effet selon le pyramide des besoins de Maslow; le premier niveau de besoin se sont les besoins physiologiques.

On conclue que, on peut dire que notre deuxième hypothèse est confirmée.

Les bonnes conditions de l'environnement de travail assurent une bonne motivation des salariés.

# **CONCLUSION**

## CONCLUSION

---

On conclut enfin, que les bonnes conditions de l'environnement de travail apparaissent indispensables au sien de toutes entreprises, elles sont en premier lieu considérées comme une source de respect pour les salariés et au second plan comme étant une formalité qui leur permettrait d'être bien au travail malgré ce n'est pas d'une façon absolu.

Pour ce fait, toute entreprise doit non seulement tenir en compte de ce principe et le prendre en considération, mais aussi veiller à ce qu'il soit appliqué, pour ce fait, il doit y'avoir de fournir des bonnes moyennes basés sur les besoins des salariés et l'exigence de travail bien déterminer et d'appliquer une politique ou une stratégie bien définie afin de justifier cette dernière.

Mais l'étude de la réalité des conditions de l'environnement de travail et l'impact de ce dernier sur la motivation des salariés dans la perspective de la politique des ressources humaines semble difficile à appréhender, en vue de manque d'une vrai estimation de côté motivationnelle de travail par des salariés, parce que la principale occupation reste le salariés.

L'entreprise IFRI doit être responsable de fournir les déférents besoins de ses salariés, elle doit pratiquer une stratégie propre, parce que chaque lieu de travail et chaque tache exige certain besoins qui sont des besoins indispensables pour l'exercice de travail dans un conforme qui permet au salaries une motivation qui lui mienne vers une satisfaction de ses besoins. Malgré que les résultats montrent un degré de motivation un peu élevé l'entreprise IFRI doit améliorer ses capacités pour atteindre le maximum possible car la motivation des salariés conduit vers une augmentation de la productivité et une croissance économique.

En vérité la réalisation de ce mémoire nous a permis d'acquérir de nombreuses connaissances au sujet de la motivation des salariés, ce qui nous sera utile pour notre future carrière professionnelle dans les ressources humaines.



# **LISTE BIBLIOGRAPHIQUE**

# LISTE BIBLIOGRAPHIQUE

## I- OUVRAGES :

1. ALBERTINI Jean-Marie et SILEM Ahmed (sous la direction) Lexique d'économie, 7<sup>ème</sup> édition, DALLOZ, paris, 2002.
2. AMADIEU Jean-François, organisation et travail (coopération, conflit et marchandise, Vuibert, Paris, 1993.
3. ANGERS Maurice, initiation pratique à la méthodologie des sciences humaines, Casbah, université, Alger, 1997.
4. BOUDON Raymond des méthodes en sociologie. Edition, Puf, Paris, 1970.
5. BOYER André, L'essentiel de la gestion, 2<sup>ème</sup> édition, Edition d'organisation, Paris, 2002.
6. CITEAU Jean-Pierre, gestion des ressources humaines (principes généraux et cas pratiques), 4<sup>ème</sup> édition, DALLOUZ, Paris, 2002.
7. Claude LEVY-LEBOYER, la motivation dans l'entreprise, 2<sup>ème</sup> EDITION d'organisation, Paris, 1998.
8. CLAUDE louche, introduction à la psychologie de travail et des organisations, éd Armand colin, paris, 2007.
9. CLAUDE louche, psychologie sociale des organisations, édition ARMAND COLIN, paris, 2002, p : 70.
10. FABIEN fenouillet, « LA MOTIVATION », édition DUNOD, Paris, 2000.
11. GHEDJGHOUDJ EL Hadi, LE MANAGEMENT théorie et pratique, Office des Publications Universitaires, Alger, 2012.
12. GRAWITZ Madeleine, lexique des sciences sociales, 7<sup>ème</sup> édition, DALLOZ, paris, 2000.
13. Javeau Claude ; enquête par questionnaire ; manuel a l'usage de praticiens, 3<sup>eme</sup> édition, édition d'organisation, paris ,1985.
14. JEAN-CLAUDE Géhenne, Dictionnaire thématique des sciences économique et social, DUNOD, Paris, 1995.

15. LETHIELLEUX Laëtitia, l'essentiel de la gestion des ressources humaines, Gnalino éditeur (l'extenso éditions), 5<sup>ème</sup> édition, Paris, 2011.
16. MARIEM-noël et autres, Analyser les conditions de travail, entreprise moderne d'édition, 1982.
17. MARTINET Alain-Charles et SILEM Ahmed (sous la direction), Lexique de gestion, 5<sup>e</sup> édition, DALLOZ, Paris, 2000.
18. MONTROY B et CROZET, gestion des ressources humaines, paris, éd, organisation, 1996.
19. OUARET Abdelhamid, comment assurer la performance de l'entreprise Algérien en économie de marché, Alger, 2002.
20. PERETTI Jean-Marie, gestion des ressources humaines, 15<sup>ème</sup> édition, VUIBERT, Paris, 2008, p187.
21. PIERRE Catilina, marie claire ROURE-MARIOTTI, médecine et risque au travail, éd Masson, paris, 2002.
22. PIERRE Mongeau, réaliser son mémoire ou sa thèse. Presses de l'université du Québec.2008.
23. PIGNIOL Claude, technique et politique d'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise, Ed EME, Paris, 1980.
24. PLANE Jean-Michel, théorie des organiserions, DUNOD, Paris, 2000.
25. PROVOST.J, les mots de l'économie, éd MARKETING, paris, 1986.
26. Rober le Duff (sous la direction), Encyclopédie de la gestion et du management, DALLOZ, Paris, 1999.
27. ROUSSEL Patrice, Rémunération, motivation et satisfaction au travail, édition, economica, Paris, 1996.
28. YEVES Emery, Renouveler la gestion des ressources humaine, 1<sup>er</sup> édition, presses polytechniques et universitaires romandes, Italie, 2003.

## **II. SITE INTERNET.**

- [Http : www.quotidienoran.net/...Algérie /condition-de-travail](http://www.quotidienoran.net/...Algérie/condition-de-travail).

# **ANNEXES**

## **ANNEXE N°1**

**Université ABERAHMANE MIRA – Bejaia**

**Faculté des sciences humaines et sociales**

**Département des sciences sociales**

**Questionnaires**

**Sur le thème :**

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

**Cas pratique : SARL BRAHIM & Fils-ifri.**

Nous sommes des étudiants en Master 2 sciences humaines et sociales

Option : « sociologie de travail et des ressources humaine »

Dans le cadre de la préparation d'un mémoire de fin d'étude, nous tenons à saisir l'occasion pour demander votre collaboration afin d'accomplir notre recherche, et nous prions de bien vouloir répondre objectivement a nous questions et dont l'anonymat, afin de réunir les informations nécessaires pour la réalisation de notre étude sachant que cette enquête sera que des fins scientifiques.

**Merci pour votre contribution**

**Réalisé par :**

- AZIEZ Massinissa
- DJENNAD Tahar

**Encadré par :**

Mr. MERRI Abdelmoumene

Année universitaire : 2016-2017

**A/ Les données personnelles :**

1. Sexe :  
Masculin  Féminin
2. Age :  
Moins de 25ans  Entre 25ans et 35ans   
Entre 36ans et 45ans  Plus de 46ans
3. Niveau d'instruction :  
Primaire  Moyen   
Secondaire  Universitaire
4. Situation matrimonial :  
Marié  Divorcés   
Célibataire  Veuf (Ve)
5. Statut professionnel :  
Cadre  Agent de maitrise  Agent d'exécution
6. Ancienneté professionnelle :  
Moins d'une année  De 1ans à 5 ans  Plus de 5 ans
7. Etes –vous :  
Permanant(e)  Contractuel  autres

**B/ La réalité des conditions de l'environnement de travail :**

8. Avez –vous la possibilité de discuter avec les responsables dans votre entreprise sur les conditions de travail ?  
Oui  non   
Si non pourquoi ?.....  
.....
9. Est c que vous arrivez bien à manipuler les machines ?  
Oui  non   
Si non justifiez pourquoi ?.....  
.....
10. Est-ce que votre salaire mensuel vous satisfait ?  
Oui  non
11. Considérez- vous que vos conditions de travail sont :  
Bonne  moyenne  mauvaise
12. Votre travail exige –t-il des moyens de protection ?  
A-Gants  c-Lunette de la sécurité

- b-tenu spécial  d-chausseurs de sécurité
13. Quel genre de relation avez-vous entre vos collègues ?  
 Bonne  Pas du tout  Assez bonne
14. Comment jugez-vous votre horaire de travail ?  
 Convenable  non convenable
15. Effectuez –vous des heurs supplémentaires ?  
 Oui  Non   
 Si oui combien par semaine .....
16. Quelles sont les conséquences issues de ces conditions de travail selon la propriété ?  
 Insatisfaction  stress  Fatigue
17. a) Votre travail affecte-t-il votre santé ?  
 Oui  Non
- b) Si oui de quoi souffrez vous ?  
 Stress  mal aux yeux  maux de tête   
 Mal de dos  fatigue
18. Y a-t-il toujours des choses à améliorer dans votre entreprise au sujet des conditions de travail ?  
 Oui  non   
 Si oui les quelles.....
- .....

**C/ Motivation des salariés dans leur environnement de travail :**

19. L'entreprise vous accorde telle des primes ?  
 Oui  Non
20. Est-ce que vous avez déjà eu une promotion durant votre parcours au sein de SARL IFRI ?  
 Oui  Non
21. Avez-vous bénéficié d'une formation menée par l'entreprise ?  
 Oui  Non
22. Pensez-vous qu'il a un changement et adaptation après votre formation ?  
 Oui  Non

Si oui  
expliquez ?.....  
.....

23. Pensez-vous que vos compétences correspondent aux exigences de votre poste de travail ?

Oui

Non

24. Votre entreprise vous encourage par quoi ?

Des primes  des cadeaux  des aides à chaque événement

25. Êtes-vous satisfait dans votre travail ?

Oui

Non

Si oui est-ce que cela a un effet sur votre productivité ?

Oui

Non

26. Avez-vous quelque chose à rajouter concernant notre thème « l'impact des conditions de travail sur la motivation des salariés » ?

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



**ANNEXE N°02 : Organigramme**

