



Université Abderrahmane 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**

**Les conditions de travail et la motivation des  
salariés**

**Etude pratique : Entreprise MAC-SOUM Akbou**

### **Réalisé par :**

M<sup>elle</sup> : AINI Nassima

M<sup>elle</sup> : GOUDJIL Siham

### **Encadré par :**

M<sup>me</sup> : BOULAHOUAT Djazia

**Session juin 2018**

# *Remerciements*

*Avant d'entamer la présentation de notre travail, nous tenons à remercier en premier le bon « Dieu » le puissant pour nous avoir donné la force et le courage d'accomplir ce modeste travail.*

*Ce travail ne serait pas aussi riche sans l'aide de notre promotrice M<sup>me</sup> BOULAHOUAT Djazia. On la remercie pour sa qualité de l'encadrement depuis le début du stage jusqu'à son achèvement pour sa disponibilité, ses précieux conseils, ses suggestions, ses orientations et son soutien continu tout au long de notre travail.*

*Nos profonds remerciements pour l'ensemble de personnel de l'entreprise MAC-SOUM.*

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

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

## *Dédicace*

*« Rien n'est aussi bien à offrir que le fruit d'un labeur qu'on dédie du fond du cœur à ceux qu'on aime et qu'on remercie en exprimant la gratitude et la reconnaissance durant toute notre existence »*

*À mes très chères personnes dans ma vie*

*« Maman et Papa » qui ont attendu et espéré ma réussite, qui m'ont aidé d'être à la hauteur, grâce à leur sacrifice, amour, tendresse, soutien et leur prière tout au long de mon trajet d'étude. Je vous offre aujourd'hui cette pensée pour vous confirmer toute l'importance que vous révèrez à mes yeux, c'est une chance de vous avoir comme parents.*

*« Je vous aime »*

*A mes chers frères « Salim, Nassim, Saad ».*

*A mes beaux-frères « Farid Mouhou »*

*A mon neveu Samy*

*A mes adorables sœurs « Salima, Katia, djidji, Lydia et Sissa » qui sont toujours à mes côtés qui m'ont aidé et m'ont soutenu*

*« Je vous adore, que dieu vous protèges »*

*Je tiens aussi à remercier ma promotrice « M<sup>me</sup> Boulahouat Djazia » qui m'a guidé durant tout mon parcours.*

*Mes chères Nassima, Saliha et leurs familles*

*A toute la famille Goudjil et Benoudiba*

*Je dédie ce modeste travail à tous mes professeurs du primaire jusqu'aujourd'hui.*

*Siham*

## *Dédicaces*

*Je remercie mon Dieu tout puissant de m'avoir donné la foi qui m'a permis d'en arriver là.*

*Je dédie ce travail à mes parents qui m'ont toujours soutenu et accompagné dans mes études*

*A ma plus belle étoile qui puisse exister dans l'univers ma  
Chère mère*

*A mon meilleur ami à toi mon père Nacer*

*A mon fiancé et mon exemple, à celui qui fait tout son possible pour réaliser ce travail et qui a été tout le temps à mes cotés, à toi said*

*A mes grands-mères*

*A mes très chères sœurs Yasmina, Sara*

*A mes frères Farehat et Samir*

*A toute ma famille, mes tantes, mes oncles, mes cousins, mes cousines et surtout la famille Aini*

*Je tiens à remercier ma promotrice M<sup>me</sup> BOULAHOUAT Djazia pour avoir accepté de m'encadrer et pour ses conseils.*

*A ma chère binôme Siham et sa famille*

*A mes très chères amies.*

*A tout le personnel de l'entreprise Mac-Soum d Akbou qui nous ont aidées*

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

*Nassima*

## Liste des abréviations :

**A.N.A.C.T** agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail.

**B.I.T** bureau international du travail.

**C.H.S** comité d'hygiène de sécurité.

**C.H.S.C.T** comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail.

**D.R.H** direction ressources humaines.

**C.R.A.M** caisse régionales d'assurance maladie.

**G.R.H** gestion des ressources humaines.

**I.N.R.S** institut national recherche et sécurité.

**R.H** ressources humaines.

## La liste des tableaux :

<b>Tableau N°</b>	<b>titre</b>	<b>Page</b>
Tableau N°01	la répartition des enquêtés selon le sexe.	91
Tableau N° 2	la répartition des enquêtés selon les catégories d'âge.	92
Tableau N°03	la répartition des enquêtés selon la situation matrimoniale.	93
Tableau N°04	La répartition des enquêtés selon le niveau d'instruction.	94
Tableau N°05	la répartition des enquêtes selon l'ancienneté	95
Tableau N° 6	la relation entre l'évaluation des conditions de travail et le plaisir au travail.	97
Tableau N° 7	La relation entre l'évaluation des conditions de sécurité et le sentiment d'accomplissement dans milieu de travail.	98
Tableau N° 8	la relation entre l'utilisation les outils de la protection et le plaisir au travail.	100

Tableau N° 9	la relation entre la satisfaction auprès des outils de sécurité et la correspondance aux ambitions au travail.	101
Tableau N°10	Le milieu sécurisé est la source de la motivation	102
Tableau N°11	les moyens de protection portée par les salariés.	103
Tableau N°12	la répartition des salariés selon le travail à temps complet	107
Tableau N°13	la relation entre l'évaluation les horaires de travail et si le travail correspond ambitions du salarié.	108
Tableau N°14	la relation entre les horaires supplémentaires des salariés et les obstacles rencontrés lors de l'accomplissement de leur tâche.	109
Tableau N°15	la relation entre l'acceptation de travail de nuit par les salariés et le sentiment d'accomplissement dans le travail.	110
Tableau N°16	Répartition des enquêtes sur type de souffrance rencontré au travail.	111
Tableau N°17	Représentation des salariés sur les conditions de travail.	111

### La liste des figures :

FIGURE N° 1 : la pyramide des besoins de Maslow .....	58
Schéma N°2 : bi-factorielle de Herzberg .....	61

# Sommaire

<b>-Remerciement .....</b>	<b>I</b>
<b>-Dédicace.....</b>	<b>II</b>
<b>-Liste des abréviations.....</b>	<b>III</b>
<b>-Liste des tableaux .....</b>	<b>IV</b>
<b>-Introduction .....</b>	<b>V</b>

## La partie théorique

### Chapitre I : cadre méthodologique de la recherche

1. Les raisons du choix du thème.....	05
2. L'objectif de la recherche.....	05
3. La problématique.....	06
4. Les hypothèses.....	09
5. Définition des concepts.....	10
6. La pré-enquête.....	17
7. La méthode et les techniques utilisées .....	18
8. L'échantillonnage.....	20
9. Les obstacles rencontrés.....	21

### Chapitre II : Les conditions de travail

#### Préambule

1. Définition des conditions de travail.....	23
2. L'historique des conditions du travail.....	24
3. L'approche théorique des conditions du travail.....	25
4. Les composantes des conditions du travail.....	27

5. Les formes d'aménagement.....	29
6. Les acteurs de l'amélioration des conditions de travail .....	32
7. Champs de conditions de travail.....	35
8. L'importance de l'amélioration des conditions de travail.....	36
9. la prévention .....	39
10. Les horaires aménagés.....	48

Résumé de chapitre

### Chapitre III : La motivation

Préambule

1. Définition de la motivation.....	52
2. Aperçu historique sur la motivation.....	52
3. Les caractéristiques de la motivation.....	56
4. Les différentes théories de motivation au travail .....	56
5. Les facteurs de motivation.....	69
6. Les typologies de la motivation au travail.....	73
7. Les raisons de la motivation au travail.....	74
8. Les techniques de motivation.....	75
9. La motivation et travail .....	77

Résumé de chapitre

## **La partie pratique**

### **Chapitre IV: présentation de l'organisme d'accueil et de la population d'étude**

1. Présentation de l'entreprise MAC-SOUM AKBOU.....81
2. Les caractéristiques de la population d'étude.....91

### **Chapitre V : Analyse des données et interprétation des résultats de la première hypothèse**

Analyse des données et interprétation des résultats de la 1 <sup>ère</sup> hypothèse.....	97
Interprétation des résultats de la 1 <sup>ère</sup> hypothèse.....	104

### **Chapitre VI : Analyse des données et interprétation des résultats de la deuxième hypothèse**

Analyse des données et interprétation des résultats de la 2 <sup>ème</sup> hypothèse.....	107
Interprétation des résultats de la 2 <sup>ème</sup> hypothèse .....	112

## **Conclusion**

## **Annexes**

# Introduction générale

## **Introduction :**

Le travail est un moyen de survie, il est vital pour l'être humain, pour cela l'homme depuis son apparition investit son effort physique et moral afin de satisfaire ses besoins.

Dans tous les pays, qu'ils soient en voie de développement ou développée, les entreprises ont les responsabilités quant aux conditions de travail de leurs salariés. Elles ont l'obligation de procurer à leurs salariés des conditions de travail décentes et propices pour le bien-être des salariés, ainsi qu'une meilleure productivité qui bénéficiera au final à l'entreprise.

Les conditions de travail désignent d'une manière générale, l'environnement dans lequel les salariés vivent sur leur lieu de travail, elles comprennent la pénibilité et les risques du travail effectué ainsi que l'environnement de travail.

Il peut aussi prendre plusieurs définitions « regroupent les horaires, le type de travail effectué et la sécurité l'ensemble des éléments qui affectent le bien-être et la santé des salariés lors de leur participation à l'activité productive »<sup>1</sup>. Elle peut également être définie comme étant l'ensemble des composantes de l'environnement dans lequel le salarié accomplit ses tâches professionnelles par exemple : le matériel mis en œuvre pour travailler, la nature du poste et les horaires du travail.

Il s'agit de l'amélioration ces conditions comme l'écrit H Sévillan « l'action de prévenir suppose que des obstacles qui sont placés entre le danger et l'élément à protéger évoquent la mise en place des conditions de travail positivement favorables à l'épanouissement de l'homme de la prévention des accidents de travail, des maladies professionnelles, qui sont jugés les plus indispensables ». <sup>2</sup>

---

<sup>1</sup>[http:// www.travail.gov.fr/etude-recherche-condition travail/organisation](http://www.travail.gov.fr/etude-recherche-condition-travail/organisation) consulté le 05/05/2018 à 00H

<sup>2</sup> PIGANIOL, Claude, **techniques et politiques d'amélioration des conditions de travail**, édition Entreprise moderne, Paris, 1980, P18.

L'importance des enjeux économiques et humains justifie l'intérêt croissant suscité dans les années 70, par l'action sur les conditions de travail et matière de sécurité. Le calcul des coûts sociaux et notamment des coûts cachés liés à des mauvaises conditions de vie au travail, a favorisé la prise en compte des besoins et des attentes du personnel.

L'entreprise doit chercher à motiver et améliorer les moyens nécessaires de ses salariés « La motivation est appréhendée sous un angle processuel suivant lequel chaque individu cherche à comprendre et à analyser l'environnement dans lequel il évolue »<sup>3</sup>.

La motivation pour une entreprise constitue ce que « l'eau apporte au moulin ». Un salarié motivé est un salarié qui désire réellement accomplir son travail de la meilleure façon possible et qui le démontre par ses efforts. Les salariés agissent toujours en fonction d'un objectif à atteindre ou d'une récompense à retirer, ainsi on pourrait dire qu'ils sont toujours motivés c'est-à-dire leur comportement est orienté vers un but.

LEWIN est l'un des premiers à s'intéresser à la motivation des salariés au travail en 1960, selon lui, il faut conjuguer la motivation pour le niveau de rendement, la motivation au travail peut donc être définie comme le goût que le salaire à faire son travail.

De ce fait, il y a certaines théories dans ce domaine, qui ont porté attention à ce sujet comme A.MASLOW (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>

Pour apporter des éclaircissements à notre sujet « les conditions de travail et la motivation des salariés », nous avons structuré notre travail comme suit :

La première partie est théorique, elle contient trois chapitres, le chapitre de cadre méthodologique de la recherche ou on a commencé par les raisons de choix du

---

<sup>3</sup> PLANE Jean-Michel, **Management des organisations, Théories, Concepts**, Cas, Dunod, PARIS, 2003, p89

<sup>4</sup> ROUSSEL Patrice, **Rémunération, motivation et satisfaction au travail**, ECONOMICA, PARIS, 1996, p 34

Thème, les objectifs de la recherche, la problématique, les hypothèses, définition des concepts clés, la pré-enquête, l'échantillon, la méthode et les techniques utilisées, les difficultés rencontrées.

Le deuxième chapitre porte sur la première variable de notre recherche qui est «les conditions de travail » dont on a abordé : sa définition, son historique, ses approches théoriques, ses composantes, ses formes d'aménagement, les acteurs de l'amélioration des conditions de travail, champs des conditions de travail, l'importance de l'amélioration des conditions de travail, la prévention et les horaires aménagées.

Le troisième chapitre porte sur la deuxième variable de notre recherche qui est «la motivation des salariés » dont on a abordé : définition de la motivation, son historique, ses caractéristiques, ses différentes théories, ses facteurs, ses typologies, ses raisons et ses techniques.

La deuxième partie est la partie pratique se compose de trois chapitre, le premier consacré à la présentation de l'organisme d'accueil l'entreprise « MAC-SOUM AKBOU » et à la présentation de notre population d'étude le deuxième sur l'analyse des données et l'interprétation des résultats de la première hypothèse et le troisième chapitre est consacré l'analyse des données et à l'interprétation des résultats de la deuxième hypothèse. Et enfin, on termine notre recherche par une conclusion, suivie de la liste bibliographique et liste des annexes.

# **Chapitre I :**

## **Le cadre méthodologique de la recherche**

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

Dans cette étape importante de la recherche scientifique, nous tenons à faire remarquer que le choix que nous avons porté à ce sujet n'est pas le fait du hasard, plusieurs raisons nous ont amené à porter la réflexion sur ce sujet:

- ❖ Découvrir ce que les bonnes conditions de travail peuvent fournir dans une entreprise.
- ❖ Connaître l'importance accordée aux conditions de travail dans l'entreprise MAC-SOUM (Akbou).
- ❖ Élargir et améliorer nos connaissances dans le domaine des ressources humaines et spécialement sur le sujet des conditions de travail et à la motivation des salariés.
- ❖ Avoir une expérience professionnelle.
- ❖ Acquérir des connaissances sur le milieu de travail ce qui nous aidera en tant que futures salariés de s'y adapter.

### 2- Les objectifs de la recherche :

- ❖ Connaître la réalité des conditions de travail et la motivation des salariés au sein de l'entreprise MAC-SOUM.
- ❖ Expliquer l'impact des conditions de travail sur la motivation des salariés.
- ❖ Dans quelles conditions, travaillent les salariés de l'entreprise MAC-SOUM et est ce qui ils sont vraiment motivés.
- ❖ Est-ce qu'il existe des obstacles qui démotivent les salariés de l'entreprise MAC-SOUM.

### 3- La problématique :

L'entreprise est une unité économique, juridique, autonome, organisée pour produire des biens et des services au sein de l'entreprise, le travail est une activité humaine plus en moins pénible, source d'effort et de satisfaction, ordonné à la production des choses utiles.

La place du travail ne cesse de s'accroître ce qui a poussé les chercheurs dans différents domaines à étudier l'environnement et les conditions dans lesquelles les salariés exercent leurs professions, ils sont très importants au sein de toute entreprise car, elle constitue un moyen de motivation des salariés.

L'amélioration de ce dernier a toujours constitué une préoccupation pour toutes les organisations. Une organisation a intérêt à motiver ses salariés en leur favorisant de bonnes conditions de travail en amélioration des outils préventifs de sécurité ce qui leur permettra de réaliser une meilleure productivité qui bénéficiera au final à l'entreprise.

Dans un contexte économique l'entreprise algérienne est en voie de développement, elle est appelée à améliorer ses conditions de travail, pour avoir sa place au milieu des grandes entreprises mondiales, de ce fait le facteur humain devient indispensable, il est la condition primordiale de tout progrès, alors une entreprise doit considérer le facteur humain comme étant un investissement positif.

Selon M.de Montmollin définit comme : « expriment tout ce qui caractérise une situation de travail et favorisent, ou freinent l'activité des salariés et comme des facteurs déterminant la conduite des salariés, elle intègre des éléments

## Chapitre I : cadre méthodologique de la recherche

immédiats comme les contraintes de travail, les éléments contextuels et les caractéristique du salarié ». <sup>5</sup>

Les conditions de travail et la motivation sont deux phénomènes sociologiques très vastes et occupent une place importante dans toutes nouvelles formes d'organisations du travail qui veulent certainement accroître leur rendement et cela en créant un climat serein et digne pour ses salariés. <sup>6</sup>

Et parmi les éléments correspondants aux a notre sujet, on cite : la durée de travail est l'un des éléments liés aux conditions de travail des salariés, ces derniers pour eux la réduction du temps peut avoir un impact sur leurs rendements. Les enjeux de l'aménagement de temps de travail ont fortement évolué, d'abord, envisagé comme un facteur d'amélioration des conditions de vie au travail et un instrument privilégié de la politique sociale.

Le nombre d'heures que l'on passe à son travail et la manière dont les heures sont réparties influent non seulement sur la qualité de la vie tout cours, cela affecte tantôt la santé de celui qui travaille tantôt sa sécurité.

Pour BIT Bureau International du travail (1986 :117), précise que « il arrive que la durée du travail soit un facteur capital dans certaines circonstances du rendement, du coût de la production et, en dernière analyse de la rentabilité ou de la viabilité de l'entreprise » <sup>7</sup>. Les règlements et les pratiques qui conditionnent le travail par équipes et d'autres formes d'aménagement du temps de travail sont parfois des éléments clés de l'organisation du travail.

Les salariés ont alors besoin de bonnes conditions de travail adaptées à leur type d'emploi. Ces besoins peuvent varier selon la tâche, l'emploi, l'organisation et les préférences individuelles. Par conséquent, le meilleur environnement n'est

---

<sup>5</sup> LOUCHE Claude, **Introduction a la psychologie du travail et des organisations**, Armand colin, Paris, 2007, p147.

<sup>6</sup> <http://www.gpomag.fr/web/management-rh/la-valorisation-du-capital-humain-developpement-consulte> (20/11/2017 a 19:31)

<sup>7</sup> <http://www.organisation.fr/web/amennaagement-travail/capital-humaine> consulté 02/01/2018 a 22H

## Chapitre I : cadre méthodologique de la recherche

pas celui qui obéit à des règles fixes, mais plutôt celui qui est conçu en tenant compte des besoins particuliers de chaque occupant.

La prévention des risques professionnels regroupe les actions collectives ou individuelles qui évitent l'apparition d'un danger lié au travail effectué ou à son environnement, ou en diminue les impacts. Elle repose sur des principes, des méthodes et des outils, elle implique des acteurs qui travaillent ensemble dans un objectif commun, afin d'assurer l'intégrité physique et mentale des salariés. L'amélioration des conditions de travail est la principale préoccupation des services ressources humaines, comme elle est considérée comme étant un investissement positif pour l'organisation. Une organisation a intérêt à motiver ses salariés en leur favorisant les conditions de travail car elle réalise le bien être des salariés mais aussi la réussite productive. « Accroître la performance en améliorant les conditions de travail »<sup>8</sup>

Dans le cadre de notre recherche notre intérêt se porte sur des conditions de travail à partir d'une analyse des données recueillies du terrain afin de répondre à la question de recherche suivante :

- ❖ Quelle est la réalité des conditions de travail dans l'entreprise MAC-SOUM ? Autrement dit : quels sont les dispositifs de l'entreprise MAC-SOUM quand à l'amélioration des conditions du travail qui permet la motivation des salariés?

De cette question générale, découlent les questions suivantes :

- Est-ce que l'amélioration des outils préventifs de sécurité motive les salariés de l'entreprise MAC-SOUM Akbou?
- Est-ce que un aménagement dans les horaires de travail motive les salariés MAC-SOUM Akbou?

---

<sup>8</sup> OUARET Abdelhamid, comment assurer la performance de l'entreprise Algérien en économie de marché, Alger, 2002, p 23.

### 4 - Les hypothèses :

La première opération de concrétisation de la question de recherche consiste à y répondre habituellement sous la forme d'une hypothèse, qui est selon Maurice Angers « un énoncé qui prédit une relation entre deux ou plusieurs termes et impliquant une vérification empirique ». <sup>9</sup>

Selon Madeline Grawitz « 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>10</sup>

A partir de ces deux définitions, on peut constater que grâce à l'hypothèse on accède de l'étape abstraite vers l'étape concrète du phénomène de recherche et vis-à-vis des questions qu'on a posé dans la problématique.

Les hypothèses posées seront donc :

#### ***Hypothèse 1 :***

- Amélioration des outils préventifs de la sécurité permet aux salariés une motivation dans l'entreprise MAC-SOUM.

#### ***Hypothèse 2 :***

- Un aménagement dans les horaires de travail motive les salariés dans l'entreprise MAC-SOUM.

---

<sup>9</sup> MAURICE.A, **Initiation pratique à la méthodologie des sciences humaines**, Edition Casbah, université d'Alger, 1997, P102.

<sup>10</sup>MADELINE Grawitz, **Lexique des sciences sociales**, Edition Dalloz, 2000, P 211.

### 5- Définition des concepts :

A fin de délimiter notre thème et d'expliquer ses différentes composantes, nous avons opté à la définition de quelques concepts clés :

#### a- Entreprise :

Il existe différentes définitions de l'entreprise, tout dépend de l'approche que l'on choisit :

Définition économique: «C'est une unité économique autonome convient divers facteurs de production, produisant dans le but de vente et services et distribuant des revenus en contre partie de l'utilisation des facteurs, en ce sens les organisations à activité marchande telles que société anonyme, banque, exploitation agricole coopérative de production, constituent des entreprises ». <sup>11</sup>

Définition sociologique: Le sens actuel est double, il désigne soit une tentative de faire quelque chose (projet, dessin, aventure....) soit une organisation de prestataire des services ou de biens à caractère marchand dans cette deuxième acceptation, l'entreprise est un réseau où des entrepreneurs proposent des produits à des clients, en réalisant cette offre par recours à des salariés, en mettant en œuvre des moyens financés d'abord par des propriétaires, ceci dans des conditions où chacun tire avantage des efforts qu'il consent. <sup>12</sup>

#### b- Le travail :

Selon FERREOL Gilles « le travail est un facteur de production, il mobilise des savoirs faire, permet au salarié de s'affranchir des contraintes du milieu et contribue ainsi à la création des richesses. Les revenus qui lui sont associés contribuent une composante essentielle de la demande des ménages et donnent accès à la consommation des biens ou des services, il s'agit aussi de l'attribution des postes de la hiérarchie des qualifications ou de l'organisation des relations

---

<sup>11</sup> SILEM A et ALBERTIN J-M, **Lexique d'économie**, 7<sup>e</sup>édition Dalloz, paris, 2002, p294

<sup>12</sup> FERREOL Gilles, **Dictionnaire de sociologie**, 3<sup>e</sup>meéd, Armand Colin, 2004, P189.

## Chapitre I : cadre méthodologique de la recherche

professionnelles, la gestion des ressources humaines regroupe ces différentes caractéristiques et met en jeu plusieurs problématiques ». <sup>13</sup>

Le travail c'est toute activité humaine manuelle ou intellectuelle, destinée à produire des biens et des services. <sup>14</sup>

On désigne sous le terme de travail alors toute activité professionnelle (une Profession) que l'on exerce pour soi-même ou pour le compte de quelqu'un (une entreprise), dans le but de se procurer les moyens de son existence en percevant Pour cela une rémunération (un salaire).

### c- Le Salarié:

Le salarié est celui qui échange son travail contre un salaire, c'est une conception récente dans l'histoire de travail jusqu'à au début de 19sicle, l'essentiel de la main d'œuvre, travail à la compagne, il ya paysan propriétaire, les artisanats, les ouvriers agricoles, les apprentis...etc. qui sont attachés à une terre une maison ou un établit. Finalement les salariés n'apparaissent qu'avec le développement des usines, les administrations, des grands magasins ». <sup>15</sup>

Selon le dictionnaire économique et science sociales, « le salarié est présenté comme un actif occupant une place dans le contrat du travail est fondé subordonnement à un employeur, le salarié loue sa force de travail à l'emploi d'une rémunération ». <sup>16</sup>

---

<sup>13</sup> FERREOL Gilles, Op. cit, P209.

<sup>14</sup> BIALES C.M. Baïle, Leurien, JL. Rivaud, **Dictionnaire d'économie et des faits économiques et sociaux contemporain**, éd, foncher, Paris, 1999, P549.

<sup>16</sup>ALAIN Bruno, **Dictionnaire d'économie et des sciences sociales**, éditions Ellipses, paris, 2005, p147.

## Chapitre I : cadre méthodologique de la recherche

### d- les Conditions de travail :

« Les conditions de travail désignent d'une manière générale, l'environnement dans le quel les salariés vivent sur leurs lieu de travail, elles comprennent la pénibilité et les risques du travail effectif ainsi que l'environnement du travail». <sup>17</sup>

Selon Alain BRUNO : « la population ayant besoin d'un revenu offre son travail c'est-à-dire sa capacité à participer à l'activité productive, les conditions de travail regroupent la pénibilité, les horaires, le type de travail effectué, l'ensemble des éléments qui effectuent le bien être et la santé des salariés lors de leur participation à l'activité productive. »<sup>18</sup>

- ❖ Définition opérationnelle : Les conditions de travail se définie comme l'ensemble des facteurs déterminant la conduite des salariés, sont tout ce qui entre dans le cadre du travail d'un salariés, et nous avons choisi à traiter dans cette recherche deux conditions qui sont l'amélioration des outils préventifs, le bon aménagement dans les horaires de travail.

### e- Amélioration des conditions de travail :

L'amélioration des conditions de travail sur tous les plans est souvent très indispensable pour l'évolution d'une organisation. Elle constitue un champ plus vaste. Améliorer seulement les conditions matérielles de travail ne paraît pas suffisant pour répondre aux besoins des salariés, Il semble, en effet, que l'évaluation du niveau de vie et l'évolution des mentalités aient apparaître une série des besoins dans le secteur de travail.

Ainsi, Abraham MASLOW distingue cinq niveaux successifs des besoins en vue de parvenir à l'accomplissement ou à la réalisation des services. Ce sont les

---

<sup>17</sup> MOUTON, jean pierre, CHABAD, jack, **la sécurité en entreprise**, éd Dunod, paris, 2003, p 8.

<sup>18</sup> ALAIN Bruno, op.cit p456.

## Chapitre I : cadre méthodologique de la recherche

besoins physiologiques (faim, soif, abri,...), les besoins de sécurité (protection physique, mentale,...), les besoins sociaux (affection, amitié,...), les besoins d'estime (respect de soi, des autres, considérations,...) et les besoins d'accomplissements (épanouissement des capacités, potentialités). D'après cet auteur, les besoins d'un certain niveau n'existeraient qu'après satisfaction des besoins de niveau inférieur.

### **f- La motivation au travail :**

La motivation est une notion complexe à expliquer car son usage est fréquent est utilisé dans de nombreux domaines. Selon LEVY-LEBOYER : « un processus qui implique la volonté d'effectuer une tâche ou d'atteindre un but, donc un triple choix, faire un effort, soutenir cet effort jusqu'à ce que l'objectif soit atteint, y consacrer l'énergie nécessaire. »<sup>19</sup>

« Action des forces (conscientes ou inconscientes) qui déterminent le comportement. »<sup>20</sup> Cette dernière définition se rapproche de celles des psychologues des organisations.

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>21</sup>

Selon FABIEN FENOUILLET, « le concept de motivation représente le construit hypothétique utilisé afin de décrire les forces internes et / ou externes produisant le déclenchement, la direction, l'intensité et la persistance du comportement. »<sup>22</sup>

---

<sup>19</sup> LOUCHE Claud, Op. cit, P166

<sup>20</sup> ROUSSEL Patrice, op.cit p72, 73.

<sup>21</sup> Ibid. p 74.

<sup>22</sup> FABIEN. Fenouillet, **La motivation**, édition Dunod, Paris, 2003, page 18.

## Chapitre I : cadre méthodologique de la recherche

- ❖ Définition opérationnelle : on peut dire que la motivation est un ensemble des forces intériorisées qui fait naître un effort qui aide le salarié à mener bien ses tâches et atteindre ses objectifs.

### **j- La prévention :**

« C'est une démarche consistant à empêcher la réalisation du dommage redouté. »<sup>23</sup>

Peut être aussi défini comme « mesure de protection destinée à empêcher ce que l'on veut éviter (accident, maladie) notion qui a pris une extension considérable et conduit à des recherches sur les facteurs de risque. »<sup>24</sup>

La prévention repose sur l'évitement des perturbations négatives ou sur la réduction de leur probabilité. C'est l'aspect prévention proprement dit, auquel s'ajoute ensuite des mesures de protection.

Elle concerne l'ensemble des mesures pour prévenir un risque, c'est-à-dire pour l'empêcher totalement de survenir, ou, à défaut, pour éviter ses conséquences ou en réduire les effets ou la fréquence.

D'une manière générale, la prévention est une démarche qui consistera à empêcher la réalisation d'un dommage et passe par des étapes qui permettent d'éliminer à la source les dangers pour la santé et la sécurité du travail.<sup>25</sup>

- ❖ Définition opérationnelle : d'après ces définitions on peut dire que la prévention signifie l'ensemble des dispositions à mettre en œuvre pour protéger les salariés elle sert à l'amélioration des conditions de travail et tendre au bien-être au travail.

<sup>23</sup>JEAUN-PIERRE July, **Evaluer les risques professionnels**, édition Afnor, Paris 2003, p12.

<sup>24</sup>DOMONT A, **Santé et sécurité au travail et fonction publique**, Edition Masson, Paris 2000, p126.

<sup>25</sup> <http://apssap.qc.ca/article/la-prevention-en-sante-et-securite-du-travail/>

### **h- La sécurité :**

C'est la protection préventive du salarié contre les risques d'accident de travail ou de maladie professionnelle pérenniser le salarié contre une perte de son travail, en rendant moins fréquentes les causes de rupture de contrat de travail.<sup>26</sup>

« État de ce qui inspire confiance, l'absence de risque, d'accident. »

Doit être considérée comme une situation ou un état, l'état d'absence de danger, il est révélateur que ce terme défini comme un manque, comme si la normale était la présence de danger. »<sup>27</sup>

Selon le dictionnaire juridique : « Protection préventive du salarié contre les risques d'accidents du travail ou de maladies professionnelles, ainsi que tendance à pérenniser le salarié contre une perte de son poste de travail, en rendant moins fréquent les causes de rupture de contrat de travail. »<sup>28</sup>

- ❖ Définition opérationnelle: La sécurité au travail signifie alors l'absence de tout danger au moment du travail et pendant le trajet du domicile au lieu du travail.

### **i-Définition les outils préventifs :**

Est un dispositif ou moyens destinés à être porté ou tenu par une personne en vue de la protéger contre un ou plusieurs risques susceptibles de menacer sa sécurité ainsi que sa santé. Leur but est d'éviter les accidents, et d'une façon plus générale, de lutter contre tout ce qui peut porter atteinte à la santé de l'homme par axé ou par défaut. Elle conduit à l'élaboration de mesure de sécurité collectives et individuelles et d'assurer le suivi des mesures.<sup>29</sup>

---

<sup>26</sup> CORNU Gérard, **Vocabulaire juridique**, 1ère édition, presse universitaire de France, paris 1996, P752.

<sup>27</sup> JEAUN-PIERRE July, op cit, P11.

<sup>28</sup> GERARD G, op.cit p752.

<sup>29</sup> BRUNO Anselem et FRANCOISE Albasini, **les risques professionnels**, 1ere édition, 1994, p118

## Chapitre I : cadre méthodologique de la recherche

- ❖ Définition opérationnelle: alors on peut définir ce dernier comme étant tous ce qui protège les salariés contre ce qui est dangereux pour la sante, dans le cadre de son poste du travail.

### **g- L'horaire de travail :**

C'est la pièce maîtresse de l'aménagement du régime, qui consiste en un document précisant les heures auxquelles commence et finit le travail ainsi que la durée des repos et les absences pour les repos.

L'horaire de travail remplit trois rôles :

- Il assure le contrôle des règles relatives à la durée du travail qui permet à l'inspecteur du travail de vérifier si elles sont respectées. Ainsi l'horaire doit-il avoir un caractère collectif et concerner, l'ensemble du personnel.
  - Il détermine le cadre dans lequel s'exécute la prestation de travail, de là son importance pour les salariés qui souhaitent intervenir dans sont élaboration.
  - Il est l'un des signes de la subordination, élément essentiel du contrat de travail.<sup>30</sup>
- ❖ Définition opérationnelle : c'est des heurs du travail qui obligent les salariés à travailler pendant une journée de travail normale.

---

<sup>30</sup> <http://www.algerie-focus.com/2009/07/un-decret-executif-fixe-les-horaires-de-travail-du-dimanche-au-jeudi/>  
consulté le 03/03/2018 à 17 :29.

### 6- La pré-enquête :

Dans tout projet de recherche, la pré-enquête est une phase essentielle qui permet de rassembler le maximum d'informations sur le thème de recherche aussi de mieux connaître le terrain d'investigation.

Cette dernière se définit comme « une démarche qui s'inscrit dans un plan pré établi et qui obéit à des règles relativement précises pour en faire ce peut, aux exigences d'objectivités et des rigueurs de la méthode scientifique »<sup>31</sup>

Notre pré-enquête consiste à cerner notre thème d'étude, avoir des informations sur les conditions de travail et la motivation des salariés, aussi de nous familiariser avec le terrain et cerner les techniques de collecte de donnée.

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

De même la pré-enquête permet de fixer en meilleure connaissance de cause, les objectifs précis, aussi bien finaux que partiels que le chercheur aura à réaliser pour vérifier ses hypothèses ».<sup>32</sup>

Cette étape nous a permis de vérifier certaines informations, et de préparer le questionnaire.

Notre pré-enquête s'est déroulée durant la période du 29/11/2017 au 20/12/2017, dont ont été réalisés des entretiens avec quelques salariés, qui nous ont aidés à recueillir des informations préalables à l'enquête finale.

---

<sup>31</sup> LOUBEART Jean louis, **initiation aux méthodes des sciences sociales**, édition l'Harmattan, Paris, 2000, p47.

<sup>32</sup> OMAR Actouf, **Méthodologie des sciences sociales et approche qualitatives des organisations**, édition Québec, 1987, P90.

### 7- La méthode et les techniques utilisées :

#### ❖ La méthode utilisée :

Avant d'entamer les modalités du recueil de l'information, une démarche de recherche au préalable se met en place.

«Quelque soit l'objet d'une recherche, la valeur des résultats dépend des méthodes mises en œuvre»<sup>33</sup>.

Alors chaque thème exige une méthode à suivre, d'après Maurice Angers, «la méthode est un ensemble organisé d'opérations en vue d'atteindre un objectif»<sup>34</sup>

Pour découvrir la réalité des conditions de travail dans l'entreprise MAC-SOUM, on a opté pour la méthode quantitative qui convient à la nature de notre thème de recherche dans le but de recueillir les informations nécessaires.

La méthode quantitative vise à mesurer le phénomène d'étude, d'après Maurice Angers « la méthode quantitative est l'ensemble de procédures pour qualifier des phénomènes à l'étude. La plus part des chercheurs en sciences humaines utilisent la mesure, il en est ainsi quand on fait usage d'indices, de taux, de moyens ou plus généralement d'outils que fournit la statistique»<sup>35</sup>

#### ❖ Les techniques utilisées :

Les techniques de recherche sont utilisées comme moyens permettant de recueillir des données dans la réalité, et c'est l'ensemble cohérent de procédés d'instruments d'investigation utilisés méthodologiquement. Les principaux moyens d'investigations ou techniques propres aux sciences sociales sont divers, dans notre recherche, nous avons utilisé les techniques suivantes :

---

<sup>33</sup> MAURICE Angres, op.cit .p 367

<sup>34</sup> Ibid, p 58.

<sup>35</sup> Ibid, 58.

### ➤ **L'observation :**

« L'observation est une posture réclament à la fois des capacités de sociabilité d'attention, de mémoire et d'interprétation »<sup>36</sup>

Cette technique a été utilisée dans le but de cerner notre objectif d'étude au sein de cette entreprise, après une visite menée dans différents ateliers, après une enquête que nous avons effectuées au sein de l'entreprise MAC-SOUM de Bejaia (Akbou).

Cela nous a permis, de recueillir le maximum d'informations recherchées, et ça nous a aidés à bien cerner notre objectif de travail et mieux comprendre le fonctionnement de l'entreprise MAC-SOUM.

### ➤ **Le questionnaire :**

Le questionnaire est défini comme suit :

« Technique directe d'investigation scientifique utilisée auprès d'individus qui permet de les interroger de façon directive et de faire un prélèvement quantitatif, en vue de trouver des relations mathématiques et de faire des comparaisons chiffrées. Le questionnaire est un moyen d'entrer en communication avec des informateurs, en les interrogeant un par un et de façon identique, en vue de dégager des réponses obtenues des tendances d'une large population ».<sup>37</sup>

Vu notre utilisation de la méthode quantitative, nous avons utilisé l'enquête par le questionnaire qui est destiné à un échantillon qui est composé des salariés au niveau de l'entreprise MAC-SOUM.

Le choix de la technique dépend de la méthode choisie, si on a un cadre théorique adéquat plus une large population à interroger effectivement on privilège la technique du questionnaire.

---

<sup>36</sup>HENRI. Peretz, **les méthodes en sociologie : l'observation**, Ed la découverte, Paris, 1998, P.14.

<sup>37</sup> MAURICE Angres,op.cit ,p146.

## Chapitre I : cadre méthodologique de la recherche

Le questionnaire est constitué d'un ensemble des questions qui seront posées aux sujets désigné par l'échantillonnage. Dans le but d'avoir le maximum d'information et des données sur notre thème, nous avons élaborés un questionnaire qui contient 26 questions dans lequel on trouve des questions ouvertes et des questions fermées. Et le questionnaire de notre enquête est réparti sur trois axes :

- Le premier axe : concerne des données personnelles des salariés tels que, sexe, l'âge, situation matrimoniale, l'ancienneté, le niveau d'instruction.
- Le deuxième axe : concerne : la sécurité et équipements de protection.
- Le troisième axe : concerne les questions liées aux horaires de travail.
- Le quatrième axe : lié à la motivation des salariés.

### 8- Le choix de l'échantillon :

Un échantillon représente l'ensemble des personnes à interroger, pour Claude JAVEAU « l'échantillonnage veut dire la définition d'étude qui dépend de l'objet de l'enquête, des hypothèses de travail choisi et le type d'échantillonnage adopté »<sup>38</sup>

Notre population a l'entreprise MAC-SOUM comprend 280 salariés répartis en trois catégories : les cadres (34 cadres), agent de maîtrise (20 A.M) et les agents d'exécution (226 A.E) qu'on trouve repartis entre différents services, nous avons distribué 120 questionnaires dont on a récupéré 82.

Dans notre recherche, on a utilisé l'échantillonnage stratifié (probabiliste) qui est selon Benoit Gauthier reste la technique la plus raffinée « elle consiste à diviser la population à étudier en sous populations appelées strates puis à tirer aléatoirement un échantillon dans chacune des strates, l'ensemble des échantillons ainsi choisis constituant l'échantillon final qui sera soumis à l'analyse »<sup>39</sup> de ce la on a tiré des strates comme suite :

<sup>38</sup> JAVEAU C, *Enquête par questionnaire : manuel à l'usage de praticiens*, 3ème édition, Edition d'organisation, Paris, 1985. P 112.

<sup>39</sup> GAUTHIER Benoit, *Recherche sociale de la problématique à la collecte des données*, 4ème édition, Paris, 2003 p82.

## Chapitre I : cadre méthodologique de la recherche

Pour la catégorie des cadres on a tiré 25% de notre échantillon qui donne le nombre de 30, et pour la catégorie des agents de maîtrise on a tiré 12.5 % de notre échantillon qui donne le nombre de 15, et la catégorie des agents exécution on a tiré 62.5 % de notre échantillon qui donne le nombre de 75.

### 9- Les difficultés rencontrées :

- L'indisponibilité des salariés, suite à une charge de travail ;
- Notre lieu de stage est très loin, manque de transport pour arriver à l'entreprise et manque des moyens financiers ;
- Les difficultés lors des distributions des questionnaires à cause des salariés illettrés, des fois ils refusent de répondre à notre questionnaire ;
- La non maîtrise de la langue française pour certains salariés;
- Le non récupération de 38 questions;
- Le stage s'est déroulé dans la période des examens.

# **Chapitre II :**

# **Les conditions de travail**

### Préambule

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.

### 1-Définition des conditions de travail :

Les conditions de travail sont tout ce qui entre dans le cadre du travail d'une personne, que soient son amplitude horaire, l'ergonomie de son lieu de travail, l'ambiance générale ou les avantages sociaux. Ses conditions sont idéales grâce à un aménagement de son temps de travail.

Le terme « condition de travail » qui est parfois confisqué par l'agronomie recouvre un contenu plus ou moins large selon les conditions de travail résumant l'ensemble des facteurs, à l'exclusion des caractéristiques individuelles des salariés, qui peuvent influencer les conduites au travail. Ces facteurs représentent donc l'ensemble des caractéristiques internes et externes dans lesquels s'inscrit le travail. Ils sont multiples et interdépendants.<sup>40</sup>

H.Savall définit les conditions de travail à partir d'un système comprenant trois Composantes en interaction.

- Les conditions intrinsèques du travail qui sont liées aux structures et aux processus mis en œuvre dans la réalisation du travail particulier.

---

<sup>40</sup> CITEAU Jean Pierre, **Gestion des ressources humaines**, 4eme édition, Dalloz, Paris, 2002, P168.

## Chapitre II : les conditions de travail

- Les conditions extrinsèques du travail associées aux dispositifs statutaires entourant la relation du salarié a son travail.
- L'environnement global de travail.<sup>41</sup>

Selon Michel Gollac et Serge Volkoff « la définition de ce qu'on entend par condition de travail est donc une question politique et social, potentiellement toute caractéristique du travail a vocation à devenir une condition de travail »<sup>42</sup>

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

L'action sur les conditions du travail est peut être l'une des plus anciennes préoccupations de la GRH.

Dès les premiers faits, constatant que l'organisation industrielle constituait un univers dangereux pour l'intégrité physique et morale des personnes. En France, la première loi sur les accidents du travail date de 1898.

Dans sa définition de six grandes fonctions de l'organisation de l'entreprise, Henry Fayol avait donné d'emblée une place à la fonction sécurité, et pourtant l'action sur les conditions du travail dans les entreprises ne trouvera son véritable essor qu'à la fin des années 60.

A cette époque tout concourt à convaincre les responsables qu'il n'est plus possible d'aborder le dernier quart XX siècle avec les conditions du travail qui ont prévalu jusqu'à présent.<sup>43</sup>

Aussi le début des années 70 sera marqué par un vaste mouvement en faveur de l'amélioration des conditions du travail. La loi sur l'amélioration des conditions du travail 1973, la création de l'agence nationale pour l'amélioration des conditions du travail en 1974 vont ponctuer en France une étape décisive dans la redéfinition du travail et de ses conditions dans les entreprises. A ce titre l'évaluation des conditions du travail est tout à fait significative de changement

<sup>41</sup> CITEAU Jean Pierre, Op, cit p 168.

<sup>42</sup> GOLLAC Michel, Serge VOLKOFF, **Les conditions de travail**, Edition la découverte, Paris, 2000.

<sup>43</sup> BOUSTANG Guy, **Le travail autrement**, édition Bordas, Paris, 1982.

## Chapitre II : les conditions de travail

historique concernant la prise en compte du facteur humain dans les organisations.<sup>44</sup>

Les revendications tendent à changer de nature. Tout en continuant à porter sur les salaires, elles contestent de plus en plus des conditions du travail, aussi les entreprises ont-elles été obligées de s'adapter à ce nouveau climat social et d'inventer de nouvelles méthodes de travail.<sup>45</sup>

### 3- Les approches théoriques des conditions du travail :

Se résume comme suit :

#### 3-a) ELTON MAYO :

Au cours d'une enquête menée de 1928 à 1932 près de Chicago dans une fabrique de téléphone, a recherché la corrélation entre les conditions physiques (éclairage, bruit, chaleur) et le rendement des salariés. La mise en évidence des groupes informels et des facteurs humains correspond à une seconde strate des motivations celle de besoin social de relation et l'intégration dans un groupe « l'effet Hawthorne » démontra que le seul effet d'exprimer la satisfaction au travail c'est bien le salaire, une bonne occupation, tous ça va procurer des bonnes situations sociales pour les salariés.

Principalement les travaux d'Elton Mayo traduisent néanmoins un entichement notable dans l'analyse dans des organisations en mettant en évidence le rôle de la dimension sociale. Ils sont aussi à l'origine de la réflexion et d'expériences sur la motivation de l'homme au travail et incitent les entreprises à valoriser le système humain dans la recherche de la performance économique.<sup>46</sup>

#### 3-b) ABRAHAM Maslow :

La théorie des besoins d'ABRAHAM Maslow est l'une des plus célèbres. Elle propose une conception systémique des besoins de l'homme au travail

---

<sup>44</sup> CITEAU Jean-Pierre, **Op, cit** P 167.

<sup>45</sup> GEHANE Jean-Claud, **Dictionnaire thématique des sciences économiques et sociales**, Edition DUNOD, Paris, 1995, p210

<sup>46</sup> PLANE Jean -Michel, **théories des organisations**, 2ème édition Dunod Paris 2003, P 33.

## Chapitre II : les conditions de travail

hiérarchise les besoins humains : les besoins psychologiques, besoin de sécurité, besoins d'intégrations, besoin d'estime, besoins d'accomplissement.

Tout comportement est déterminé par la recherche de satisfaction concernant un des besoins fondamentaux lorsque ses besoins sont assouvis il aspire à des besoins moins fondamentaux transposée à la vie professionnelle. Les besoins matériels sont la rémunération les conditions d'engagement (durée du travail, cognée), poste de travail, et les conditions physiques de travail (bruit...), les besoins de sécurité garantir d'emploi, prévention des accidents, conditions de sécurité physique, protection sociale et syndicale, assurances sociales et service sociaux , besoin d'estime et de prestige « reconnaissance et valorisation » enfin les besoins de réalisation ou d'accomplissement « épanouissement au travail » ; son hypothèse est qu'une fois que les besoins physiologiques et de sécurité fondamentaux d'un individu sont satisfait, les besoins sociaux ou supérieurs pourront être à leur tour et le besoin supérieur ne peut être perçus que lorsque les besoins de niveau inférieur sont suffisamment satisfait.

Pour cela l'entreprise doit chercher à s'adapter de façon permanente à la dynamique évolutive des motivations et des attentes des groupes et des salariés au travail, sur l'accomplissement des possibilités individuelles à travers la prise de responsabilité.

### **3-c) HERZBER :**

L'idée essentielle de Herzberg est que les circonstances qui mènent à la satisfaction et à la motivation au travail ne sont pas de la même nature que celle qui mène à l'insatisfaction et au mécontentement.

Pour lui les facteurs intrinsèque au travail qui sont exclusivement motivant, ainsi que la réalisation de soi, la reconnaissance, l'intérêt au travail, son contenu, les responsabilités de promotion et de développement. Les facteurs d'insatisfaction au travail sont considérés comme des facteurs d'hygiène ou de mécontentement. Ils correspondent à des factures extrinsèques au travail : la politique du personnel, la politique de l'entreprise, et son système de gestion, le système de

supervision, les relations interpersonnelles entre salariés, les conditions de travail et le salaire. L'impact essentiel et ces travaux de recherches sur la motivation vont se faire dans les organisations à travers le mouvement pour l'amélioration de la qualité de vie au travail. Pour lui les directions des entreprises doivent être individuellement élargir et enrichir le travail de chaque salarié.<sup>47</sup>

### **3-d) Mc Gregor 1960 :**

Dans ses théories X et Y. imposent deux images des salariés. L'une c'est la théorie X qui 'est celle des salariés paresseux auquel on ne peut faire confiance, auquel on ne peut confier une responsabilité et qui doit être contrôlé en permanence, c'est le salarié classique de l'organisation scientifique de travail. L'autre est celle du salarié désireux d'acquiescer des responsabilités souhaitant s'épanouir au travail ayant l'esprit créatif.

Selon Mc Grégor c'est l'image que l'on se fait du salarié qui le « crée » qui a confiance en un salarié, aura un travailleur de confiance qui lui laisse des responsabilités le verra capable d'en prendre. C'est quant un système répressif l'a « approprié » considéré comme paresseux et chapardeur que salarié le devient.

## **4- Les composantes des conditions du travail :**

### **4-a L'ergonomie :**

L'ergonomie est une étude multidisciplinaire des conditions de travail pour diminuer la fatigue physique et psychologique. Les recherches en ergonomie portent sur la définition d'outils, particulièrement sur la grille d'analyse des conditions de travail pour étudier la charge physique et mentale de travail à un poste donné et les conditions d'ambiance de poste.<sup>48</sup>

---

<sup>47</sup> PLANE Jean-Michel, OP-Cit, P41

<sup>48</sup> CHARRON Jean-Luc et SEPARI Sabine, **Organisation et gestion de l'entreprise**, 3ème édition Dunod, Paris 2004, PP234- 235.

## Chapitre II : les conditions de travail

En effet l'ergonomie a deux objectifs ; d'une part le confort et la santé des opérateurs : il s'agit de prévenir les risques (accidents, maladies), de minimiser la fatigue (liée au métabolisme de l'organisme, au travail des muscles et des articulations, au traitement de l'information, à la vigilance). Et d'une autre part l'efficacité : l'efficacité pour l'organisation mesure sous différentes dimensions (productivité, qualité, fiabilité). Cette efficacité est dépendante de l'efficacité humaine, en conséquence l'ergonomie vise à déterminer les logiques des opérateurs et concevoir des systèmes adaptés.

### 4-a-1 Le développement de l'ergonomie :

**La première période :** Fin de 19 et surtout début du 20 siècle. L'ergonomie remonte au début de l'industrialisation, elle avait une vocation physiologique et médicale son objectif était de comprendre le lien entre les conditions de travail, les effets du travail sur les salariés, de dénoncer les effets du travail sur la santé et d'influencer la législation sociale.

**La deuxième période :** dans la deuxième guerre mondiale. Elle est développée à travers un courant appelé « humain factor » donc c'est l'ergonomie du composant humaine. Son objectif c'est d'adapter la machine à l'homme.

**La troisième période :** née à la fin des années 1950. Mais ce développement en France dans les années 70 l'objet d'analyse est le travail donc son objet c'est adapter le travail à l'homme. De plus quelques médecins et psychologues posent à nouveau la question des conditions de travail et leurs impacts sur la santé.

L'ergonomie est une étude multidisciplinaire du travail humain dans l'entreprise pour remédier à l'inadaptation industrielle. Limiter les atteintes à la santé physique ou mentale et réduire la fatigue professionnelle.<sup>49</sup>

---

<sup>49</sup>CARRE Philippe et CASPAR Pierre, **Traité des sciences et techniques de la formation**, 2ème Édition Dunod, Paris 2004, P 146.

### **4-b L'organisation du travail :**

L'organisation du travail, c'est la mise en place d'une structure organisée et partagée, de méthodes et de savoir-faire qui doivent permettre aux salariés de travailler ensemble, dans l'intérêt de l'organisation et en fonction des objectifs fixés, a fin de réussir à mettre en place de bonne condition de travail.<sup>50</sup>

### **4-c La sécurité :**

« La sécurité est considérée comme une situation à protéger et d'empêcher quelqu'un ou quelque chose d'exposer un risque ou à un danger quelconque ». <sup>51</sup>

Chaque année l'entreprise connaît des accidents de travail ce qui montre l'importance de la sécurité au sein de l'entreprise ainsi que la réglementation.

### **4-d La réglementation :**

L'hygiène et la sécurité des salariés dans l'entreprise doivent répondre aux conditions prévues par la réglementation. Il faut savoir que les caisses d'assurances maladie disposent de pouvoir réglementaire et de contrôle, les entreprises sont alors obligées de faire de la formation a la sécurité de leur personnel.

## **5- Les formes d'aménagement sont :**

### **5-a) L'aménagement des conditions de travail :**

Dans l'objectif de sauvegarder la continuité et d'améliorer sa performance, l'entreprise doit prendre en considération tous les facteurs influençant sur le rendement de son personnel (matériel et immatériel). Parmi ces exigences ; «l'aménagement des conditions de travail qui se concrétiser par le biais d'une adaptation de poste à état de santé des salariés pour mieux exécuter leur travail,

---

<sup>50</sup> <http://www.creerunoutil.be/-L-organisation-du-travail-consuté> le 26/11/2017 à 10 :47

<sup>51</sup> JULY Jean Pierre, **Evaluer les risques professionnels**, Afnor, France, 2003, P11.

## Chapitre II : les conditions de travail

pour cela, les services concernés doivent prendre en considération tous les facteurs intervenants que sa soit intérieur ou extérieur de l'entreprise.»<sup>52</sup>

Elle trouve ses sources dans la critique des formes d'organisation héritées du taylorisme, notamment le travail posté. Dans ce contexte, on va présenter des principaux des facteurs d'aménagement qui sont :

- Le temps de travail.
- L'espace de travail

### 5-b) L'aménagement de temps de travail

Répond à deux catégories d'objectifs difficilement compatibles une offre d'aménagement du temps de travail émanant des entreprises. Cette dernière vise à allonger la durée d'utilisation des équipements, à accroître les heures d'ouverture des magasins, et à faire face aux variations temporaires de la demande.

Le temps de travail constitue une variable complexe D'abord le temps de travail passé au travail vient en concurrence avec celui qui est utilisé pour les activités familiales et sociales. Dans certains cas particuliers, il peut même aller à l'encontre des rythmes biologiques. Ensuite il comporte de multiples dimensions.<sup>53</sup>

Une demande d'aménagement du temps de travail, émanant des salariés, vise à satisfaire les besoins individuels, à résoudre des problèmes de la vie courante. « Depuis le 1er février 1982, la durée légale du travail est fixée à 39 heures par semaine civile, cette réglementation repose depuis les accords de Matignon

---

<sup>52</sup> [Http : /WWW.actupparis.org/ruprique125.html](http://WWW.actupparis.org/ruprique125.html) 10/12/2017, 10:50.

<sup>53</sup> LOUCHE Claude, op.cit. P140.

## Chapitre II : les conditions de travail

(1936) sur le principe d'un horaire collectif de travail c'est-à-dire un horaire uniforme pour l'ensemble du personnel. »<sup>54</sup>

La durée de travail est le terme désignant le temps travaillé dans la journée ou dans la semaine de travail. La fixation de la durée de travail constitue l'un des thèmes privilégiés de la négociation sociale. L'aspiration contemporaine à travailler moins, ou à travailler autrement se double sur un débat sur l'intérêt de réduire la durée de travail dans le cadre de la lutte contre le chômage.

« La durée moyenne de participation à la vie de l'entreprise, exprimée en année, est un indice de la fidélité du personnel et la politique de la survie par la firme, et la fidélité est un facteur indirect de la qualité globale des conditions de travail »<sup>55</sup>. Face aux réductions de la durée de travail, l'entreprise peut agir sur les prix de vente, et aussi augmenter le volume de l'emploi en induisant le minimum de nombre de salariés, ces décisions entraînant des contraintes de la durée de travail sur son personnel. Avec l'aménagement du temps de travail, la fonction personnelle touche à une dimension à la fois humaine, sociale et productive.

### 5-c) L'aménagement de l'espace de travail :

L'entreprise n'est pas seulement un lieu de production, c'est également un lieu social, un cadre de vie. Pour son personnel, l'entreprise est l'espace qui est bien ou mal situé, étriqué ou vaste, confortable ou inconmode. De se fait, l'aménagement de l'espace « est un facteur intégrateur plus important qu'on le pensait ». Aménager l'espace en fonction de l'organisation, des choix managériaux, des contraintes de chaque activité, des attentes de chaque salarié et de la nécessité de déménagement fréquents des collaborateurs dans le cadre de la mobilité et des reconfigurations, contribue à la création de valeur et une

---

<sup>54</sup> KOEHEL J.L., **Droit du travail et droit sociale**, édition ellipses, Paris, 1994, P77.

<sup>55</sup> GOLLAC Michel et VOLKOFF Serge, op.cit.P 45.

intervention de la DRH dans la démarche, les choix et le dialogue avec le espace planer.<sup>56</sup>

Plus récemment, on a attribué une grande impotence pour l'espace, puis que le fonctionnement d'une firme peut être décrit en terme de quantité d'espace consommé par les différentes postes de travail, c'est par là que sont nées les notions de budget spatial, billons spatial proposé par fichier, cet auteur a présenté une typologie des espaces suffisamment générale, qui est applicable dans tous les secteurs d'activités :

- Les espaces de production.
- Les espaces de stockage auxquels on peut ajouter les espaces de déchet-  
Les espaces d'accès et de circulation.
- Les espaces administratifs.
- Les espaces sociaux (vestiaire, douche, salle de repos...).
- Les espaces périphériques (parking, espace vert...)

La zone d'occupation de ces espaces est très hétérogène. Dans la production, la mesure s'est effectuée par la surface occupée par une machine et les salariés qu'ils la servent, donc l'analyse devra centrée sur les postes de travail. Par contre dans l'administration, le volume de l'espace s'établit en fonction du statut hiérarchique, « plus on s'éleva dans la hiérarchie, plus on possède d'espace ».

### **6- Les acteurs de l'amélioration des conditions de travail :**

#### **6-a Le médecin du travail :**

Le médecin du travail est spécialisée dans la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles son rôle est d'analyser les risques, de conseiller et former les a salariés ainsi qu'à contrôler leur santé. Il est strictement préventif car vis à « éviter toute altération de la santé des salariés du fait de leur travail ».

---

<sup>56</sup> PERETTI Jean- Marie, **Ressources Humaines**, 15ème édition, Vuibert, Paris, 2015, P 490.

## Chapitre II : les conditions de travail

La médecine du travail a été instituée en France par la loi 11 octobre 1946 pour toutes les entreprises du secteur privé du bénéfice de leur salarié. Les partenaires sociaux exercent un contrôle sur son organisation et son fonctionnement. Simultanément, ce contrôle est défaillant, par insuffisance numérique de représentants syndicaux des salariés. La prévention porte essentiellement sur les:

- Risque d'accident liés à l'activité : (chute de hauteur, erreur de manipulation de véhicules et engins levage, risque d'écrasement et de plaies liés aux pièces en mouvement).
- Risque liés à la posture : levage de charge, position assise durant une longue durée.
- Risque liés aux émanations des produits dangereux.<sup>57</sup>

### **6-b Le comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail CHS**

Dans les organismes comptant plus de 50 salariés, un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est élu par les délégués du personnel et le comité d'organisme. Cette représentative du personnel est présidée et animée par l'employeur ou représentant. Le CHS a pour mission de contribuer à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité de l'établissement et de ceux mis à sa disposition par une entreprise extérieure, y compris le temporaire salariés, ainsi qu'à l'amélioration des conditions de travail. Le bilan de l'hygiène et de la sécurité dans l'entreprise, le plan d'activité annuel établi par le médecin du travail, ainsi que le programme annuel des actions envisagées dans le domaine par le chef d'entreprise, programme construit sur la base du document unique d'évaluation des risques sont communiqué au CHS.<sup>58</sup>

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail a pour mission de contribuer à la protection de la santé et de la sécurité des salariés au sien d'une entreprise.

---

<sup>57</sup> LETHIELLEUX Laetitia, *L'essentiel de la gestion des ressources humaines*, Gualino 5ème édition, 2011, P29.

<sup>58</sup> Ibid, P33.

### **6-c L'inspection du travail :**

Les inspecteurs du travail sont chargés de veiller à l'application des dispositions du code du travail et des lois et règlements non codifiés relatifs au régime du travail, ainsi qu'à celles des conventions et accords collectifs de travail. A côté de cette mission, ils disposent aussi d'un rôle de conseil aux employeurs et aux salariés pour cette application ainsi que pour l'organisation des rapports sociaux dans l'entreprise. Ils interviennent, également, comme conciliateur à l'occasion de la négociation des conventions collectives ou du règlement de conflits collectif de travail.

Enfin, ils endossent le rôle d'arbitre lorsque certaines difficultés surgissent au moment de la désignation de représentants du personnel dont le licenciement éventuel ne peut intervenir qu'avec son accord. L'inspection du travail participe aux autres missions de la direction départementale liées à l'emploi, à la formation professionnelle et l'amélioration des conditions de travail.<sup>59</sup>

### **6-d Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail :**

L'ANACT est un établissement public à caractère administratif, créé en 1973 qui se trouve sous la tutelle du ministre de travail, et administré par un conseil d'administration comprenant des employeurs et des salariées. Cette agence a pour mission de :

- Aider les entreprises et les organisations personnelles et syndicales dans le domaine de l'amélioration des conditions du travail.
- Elle s'occupe notamment de l'organisation de travail, de l'introduction de nouvelles technologies de la conception et de l'aménagement des locaux équipements.

---

<sup>59</sup> LETHIELLEUX Laetitia, op.cite, P34.

## Chapitre II : les conditions de travail

- Diffuser l'information dans le domaine des conditions de travail, élaborer des guides, moyens d'analyse et support de formation<sup>60</sup>

Au moins une fois par an, le chef d'établissement présente au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions du travail :

- Un rapport écrit faisant le bilan de situation générale, de l'hygiène, de la sécurité et des conditions du travail et des actions menées.
- Un programme annuel de la prévention des risques et d'amélioration des conditions de travail.

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

Les conditions de travail contiennent quatre champs qui sont complètement :

- La condition physique du travail.
- La condition mentale du travail.
- La condition psychosociale du travail.
- Les horaires du travail.

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

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

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

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

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

Sont reconnues récemment comme condition de travail.

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

Constituent une dimension transversale des conditions du travail, mais plus largement aussi de la qualité de la vie. Ces horaires qui présentent, s'allègent et

---

<sup>60</sup> ANSELEM Bruno et ALBASINI Françoise, **les risques professionnels**, 1<sup>ème</sup> édition, Nathan, 1994,p140.

se diversifient sans vraiment s'améliorer, modèlent non seulement le travail mais aussi et plus encore.<sup>61</sup>

### **8- L'importance de l'amélioration des conditions de travail :**

Partant du point de vue de ceux qui pensent qu'il y a une convergence d'une amélioration des conditions de travail et l'efficacité de système productif.

Dans ce cas-là on a pris en compte des conditions de travail par la direction de l'entreprise amené à une meilleure gestion des ressources humaines et cela permet l'éliminer les conflits sociaux, turnover, absentéisme, améliorer la qualité, réduction des rebuts et le volume de la production dépend beaucoup plus du rendement individuel du salarié et ce dernier dépend de l'intérêt porté à son travail qui peut lui éviter des grosses pertes de production.

L'amélioration des conditions de travail est devenue un élément de compétitivité industrielle et sachant bien que l'amélioration des conditions de travail pourrait avoir un effet bénéfique sur le conflit des salariés sans avoir un effet direct sur le rendement. Les travailleurs soumis à des mauvaises conditions de travail vont leur faire payer très cher aux entreprises en exigeant des salaires très élevés ou bien par des comportements coûteux, il y a lieu à signaler que la réduction de la durée hebdomadaire du travail entraîne un accroissement de la productivité et que la qualité du produit s'améliore quand la durée du travail diminue. Et dans le cas où l'entreprise ne peut pas améliorer la condition 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, ces derniers offriront une production très élevée.<sup>62</sup>

Face aux problèmes sociaux posés par certaines catégories de salaires l'élévation du temps d'activité féminine, et le malaise des cadres traduisent une

---

<sup>61</sup> JARDILLIER P, *Les conditions de travail*, 3ème édition PUF, 1993, P4.

<sup>62</sup> ARNADIEU JF, *Organisation et travail, Coopération. Conflit et marchandise*, Edition Vuibert, Paris, 1993 p 88.

## Chapitre II : les conditions de travail

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 utile pour la communauté. Et l'entreprise ne doit pas avoir le rendement financière comme un seul objectif, mais il faut satisfaire les besoins de salarié et ne pas l'inciter à consommer d'avantage.

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.

### **8-a La sécurité au travail :**

La protection préventive du salarié contre les risques d'accident de travail ou de maladie professionnels pérenniser le salarié contre une perte de son travail, en rendant moins fréquentes les causes de rupture de contrat de travail.<sup>63</sup>

Hygiène et la sécurité des salariés dans entreprise doivent répondre aux conditions prévues par une réglementation abondantes et complexe.

La comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail (CHSCH) obligatoire dans tout établissement de 50 salariés, a des attributions larges :

- Il est obligatoirement la consultation avant l'introduction de nouvelle méthode d'organisation de travail.
- Il doit de mener les enquêtes sur les accidents de travail avec un large pouvoir d'investigation.
- Il peut susciter toute initiative portant sur la sécurité ou destinée à renforcer et à former le personnel.

La sécurité représente d'important enjeux financiers dans l'entreprise en effet les accidents du travail sont très onéreux notamment du fait d'une tarification incitative.

---

<sup>63</sup> CORNU Gérard, **vocabulaire juridique**, 1ère édition, presse universitaire de France, paris 1996, Pp752.

## Chapitre II : les conditions de travail

Les efforts réalisés par les entreprises en matière de sécurité sont importants grâce à l'aide d'organismes spécialisé et en particulier de INRS (Institut National Recherche et Sécurité) des GRAM (caisse régionales d'assurance maladie) des syndicats professionnels et d'organismes privés et les politiques de prévention ont porté leurs fruits, on peut aujourd'hui mettre en avant la réduction des accidents du travail <sup>64</sup>

### **8-b Mesures de la sécurité :**

Elle constitue en effet un domaine normatif, or l'approche en terme de condition de travail révèle pour une part des normes et d'une autre part d'indicateurs qui doivent être établis par le chef d'établissement, dès qu'il existe une nuisance pour la santé, donc l'obligation est d'intervenir.

Les mesures de sécurité comprennent des actions de prévention des risques professionnelles, de formation ainsi que la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés. <sup>65</sup>

La sécurité ne peut se mesurer selon une échelle ordinaire, c'est possible pour les conditions de travail, donc les deux approches sont complémentaires, une approche en terme de condition de travail ne peut dispenser de l'approche « sécurité », il ne suffit pas les normes de sécurité soient respectées pour que les problèmes des conditions de travail soient réglés.

La loi du 31 décembre 1991 met en prévention l'interdiction de vendre, d'importer et l'utilisation des machines non conforme aux normes de sécurité.

Les salariés doivent mettre à leur disposition du matériel de protection (Casque, masque, lunette ...).

### **8-c Les composantes d'une politique de sécurité :**

Une politique de sécurité implique des investissements dans deux domaines :

- les équipements et les matériels.
- la formation du personnel.

---

<sup>64</sup>MUR J, M, *L'émergence des risques au travail*, INRS, Paris 2008, P 79.

<sup>65</sup> CITEAU J.M, *gestion des ressources humaines (principes généraux)* 2eme édition Armand Colin, paris, 1997, p21 l.

## Chapitre II : les conditions de travail

- l'investissement en matériels et équipements agit sur les causes techniques et abaisse le niveau général de risque.

L'efficacité des investissements repose sur la qualité du diagnostic préalable, l'entreprise est tenue de présenter chaque année programme des actions à l'hygiène et à la sécurité pour l'année à venir au comité d'entreprise, qui l'examine.

- l'investissement en formation réduit les causes humaines en modifiant les comportements individuels créateurs de risque et en permettant aux dispositions prises d'avoir leur pleine efficacité.<sup>66</sup>

La prévention des risques professionnels englobe non seulement la prévention des accidents ou des maladies professionnelles, mais aussi l'amélioration des conditions de travail des salariés. Ces dernières jouent un rôle considérable sur leur santé et leur productivité.

### **9- la prévention :**

#### **a- Définition de la prévention :**

La prévention, c'est l'ensemble des dispositions à mettre en œuvre pour préserver la santé et la sécurité des salariés, améliorer les conditions de travail et tendre au bien-être au travail.

Est une attitude ou l'ensemble des mesures à prendre pour éviter qu'une situation (sociale ; environnemental ; économique..) ne se dégrade, ou qu'une épidémie ou une maladie ne survienne.

#### **b- La prévention des risques professionnels :**

Améliorer les conditions de travail est un levier important pour rendre l'organisation de l'entreprise plus efficace comme pour réduire les risques professionnels. Cette démarche passe par :

---

<sup>66</sup> PERETTI JM, Op, cit, p 183-184.

## Chapitre II : les conditions de travail

- l'analyse des sources de pénibilité activité par activité pour déterminer les mesures de prévention prioritaires sur la base des types d'accidents déjà survenus (leur gravité, leur fréquence, leur coût) et des maladies professionnelles déclarées.
- l'identification des actions menées pour réduire ou pour supprimer ces risques, et les points qui restent à perfectionner après avis des partenaires institutionnels tels que les représentants des salariés, le contrôleur du travail et le médecin du travail.<sup>67</sup>

### c- Les solutions du plan d'actions de prévention :

Une approche globale est nécessaire pour réduire les risques professionnels. Elle se décline en plusieurs types d'actions :

- faire évoluer l'organisation du travail en répartissant mieux la charge ou le rythme de travail des salariés, en modifiant la hiérarchie de l'entreprise et l'interface entre les services.
- accroître les compétences des salariés grâce à une meilleure information, une formation renforcée, et une optimisation de la gestion des parcours professionnels.
- apporter des solutions techniques au travers d'un réaménagement des locaux, du remplacement des équipements ou d'outils de protection collectifs et individuels.

### d- L'implication du CHSCT pour réduire la pénibilité :

Dans les entreprises de 50 salariés et plus, les membres du Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) représentent les salariés pour toute

---

<sup>67</sup> PIGANOL Claud, **techniques et politiques d'amélioration des conditions de travail**, édition moderne, Paris, 1980, P98.

## Chapitre II : les conditions de travail

question relative à l'amélioration des conditions de travail. Les missions du CHSCT sont notamment :

- d'analyser les conditions de travail et les risques professionnels dans l'entreprise, et faire des propositions pour améliorer la situation existante sur ces sujets.
- de veiller à l'application des mesures de préventions préconisées et des dispositions légales par l'employeur, en recourant éventuellement aux services d'un expert (aux frais de l'entreprise).

Ce rôle est dévolu aux délégués du personnel dans les sociétés de moins de 50 salariés.<sup>68</sup>

### **e- la prévention des risques physique est :**

#### **e- a) la prévention des risques de vibrations :**

Il existe plusieurs façons de réduire les risques liés à l'exposition aux vibrations. La réduction des vibrations à la source s'effectue en utilisant des machines et des engins moins vibrants adaptés à la tâche de travail à effectuer, en modifiant la façon de travail à effectuer, en modifiant la façon de travailler ou le processus de fabrication, ainsi qu'en faisant l'entretien préventif de ces équipements.

La réduction de l'exposition aux vibrations se fait également à l'aide d'équipement permettant d'isoler l'opérateur de la machine vibrante, par exemple en utilisant des poignées anti vibratiles et des sièges à suspension.<sup>69</sup>

Par ailleurs, la diminution du risque vibratoire s'effectue en tenant compte de facteurs ergonomiques telles la posture de l'opérateur.

---

<sup>68</sup> PIGANOL Claud, op.cit, p101.

<sup>69</sup> MARCOTTE Pierre, **la prévention technique des risques liée au bruit ou aux vibrations, bruit et vibrations au travail**, édition IRSST, service de recherche, paris, 2011, p131.

## Chapitre II : les conditions de travail

La diminution du risque se fait également en réduisant le temps d'exposition aux vibrations par l'organisation de travail, notamment en effectuant des rotations sur les poste de travail les plus vibrants.

### **e-a-1 Réduire les vibrations à la source :**

La réduction des vibrations à la source consiste à diminuer ou à éliminer les vibrations au niveau de la machine même ou de son interaction avec son environnement, elle consiste à :

- lors de l'achat de nouveaux équipements privilégier les machines ou engins ayant une faible émission vibratoire.
- modifier le procédé ou la façon de travailler.
- utiliser des machines et des engins moins vibrants adaptés à la tâche de travail à effectuer.
- utiliser une machine avec une capacité adaptée à la tâche de travail, une machine de trop grande capacité va augmenter inutilement l'exposition aux vibrations et le poids de la machine à supporter tandis qu'un équipement de trop petite capacité va allonger le temps d'exposition.

### **e-b-1 Isoler l'opérateur de la machine vibrante :**

La réduction de l'exposition aux vibrations se fait également à l'aide d'équipements permettant d'isoler l'opérateur de la machine vibrante.

L'isolation est souvent réalisée avec des matériaux élastomères disposés entre la poignée et la machine, par fois avec des ressorts métalliques, les gants anti vibratiles peuvent aider à réduire les vibrations de la machine.<sup>70</sup>

### **e-c-1 Améliorer l'ergonomie :**

La diminution des risques d'atteintes à la santé s'effectue également en contrôlant les facteurs ergonomiques tels les postures de travail et les efforts musculaires qui peuvent augmenter les effets néfastes des vibrations. Le contrôle de ces facteurs de risque consiste à :

---

<sup>70</sup> MARCOTTE Pierre, op.cit, p133.

## Chapitre II : les conditions de travail

- évite les postures contraignantes. par exemple, évités de travailler à bout de bras ou dans une posture main-bras inconfortable lors de l'utilisation de machines portative.
- limiter les efforts musculaires pour les vibrations main- bras.

### **e-d-1 Agir au niveau de l'organisation du travail :**

La diminution du risque se fait également en réduisant le temps d'exposition aux vibrations par l'organisation du travail, par exemple en effectuant des rotations sur les postes de travail les plus vibrants.

La formation des opérateurs quant aux moyens de réduire l'exposition aux vibrations est également une part importante de la prévention. Il est par ailleurs avantageux de faire participer activement les opérateurs aux actions de prévention, ceux-ci peuvent souvent aider à identifier des situations à risque et à proposer des solutions.

### **e-b La prévention des risques de bruit :**

On classe les moyens de prévention en trois catégories : la prévention intégrée, la protection collective et la protection individuelle ; plus la réduction du temps d'exposition et la surveillance médicale.<sup>71</sup>

#### **e-b-1 La prévention intégrée :**

Elle vise à réduire le bruit à la source, c'est-à-dire que l'on essaie, à la conception des équipements, de supprimer les sources de bruit par changement de technique ; ou alors en modifiant des équipements déjà existants dans lesquels on a pu repérer l'origine de bruit.

#### **e-b- 2 La protection collective :**

Elle vise à réduire le bruit au cours de sa propagation pour protéger collectivement les salariés.

On peut installer autour de machines bruyantes des encoffrements, sorte de coffrage présentant un isolement phonique élevé grâce à la présence, à l'intérieur d'un matériau absorbant, ils permettent des réductions de niveaux de

---

<sup>71</sup> MARCOTTE Pierre, Op,cit. p133

bruit à l'ordre de 15à20dB(A). On peut également placer des écrans acoustiques qui ont la même structure que l'enceinte, avec l'avantage de la mobilité <sup>72</sup>

### **e-b-3 Les équipements individuels de protection :**

On peut proposer des casques anti- bruit, réservés à la protection contre les bruits très intenses, parfois équipés d'écouteurs par liaison radio. On peut également proposer des serre-têtes ou serre- nuques, adaptés pour un usage intermittent, ou des bouchons d'oreille, qui sont en générale mieux supportés en port continu. Parmi ses outils on trouve :

- **Casques de protection :** à utiliser pour protéger la tête du porteur contre les blessures occasionnées par la chute d'objets Ainsi protégé le crâne a moins de chance d'être endommagé par un impact. Les casques doivent avoir un rôle d'anti-pénétration et d'amortisseur et être remplacés après un choc. Il est contre les chocs et la perforation, cagoules ou autres systèmes contre la chaleur et les poussières. **(voir l'annexe N°1)**
- **Protège oriel :** Les nuisances sonores ont pour conséquence la surdité mais également un impact sur la fatigue et le stress. Il existe plusieurs types de bruits, qui se différencient en fonction de leur fréquence et de l'intensité du son. Les casques anti-bruits, constitués de coquilles, ainsi que les bouchons moulés. **(voir l'annexe N°2)**

Ils seront choisis en fonction de l'usage (permanent ou intermittent), des conditions d'hygiène, du confort et du niveau de protection. <sup>73</sup>

- **Lunette de sécurité :** Les lunettes sont adaptées aux types de dangers, l'usage général contre les projections. Destinés à être portés afin de

<sup>72</sup> BRUNO Anselem, Françoise Albasini, **les risques professionnels**, édition NATHAN, paris, 1998, p26.

<sup>73</sup> <http://www.cdg50.fr/files/fck/files/prevention/Hygiene%20Securite/Fiche-Prevention-06-Les-EPI.pdf>

## Chapitre II : les conditions de travail

prévenir les risques liés à la vue Le port de lunettes de sécurité est parfois obligatoire pour tous dans certaines entreprises <sup>74</sup> (**voir l'annexe N°2**)

- **Gants** : contre les risques mécaniques, chimiques, microbiologiques, d'électricité statique, de chaleur et de feu, de coupure, de froid, de rayonnement ionisant et de contamination radioactive. Destinés à être portés aux mains afin de prévenir les risques liés à la. <sup>75</sup> (**voir l'annexe N°1**)
- **Vêtements** : contre les risques mécaniques, chimiques, microbiologiques, d'électricité statique, de chaleur et de feu, de coupure, de froid, de rayonnement ionisant et de contamination radioactive. (**voir l'annexe N°1**)
- **Les chaussures de sécurité** : sont des [chaussures](#) conçues pour protéger les pieds, contre différents contre les chocs, l'écrasement, la perforation, le glissement et les projections de métal en fusion. <sup>76</sup> (**voir l'annexe N°3**)

### f- La prévention et ses outils :

Pour évaluer, anticiper, protéger et informer. 9 principes guident à chaque instant les actions de celles et de ceux qui s'impliquent dans la lutte contre les risques professionnels.

La prévention des risques professionnels repose sur 9 principes généraux inscrits dans le Code du travail (article L. 4121-2) :

---

<sup>75</sup> <https://www.suva.ch/fr-ch/prevention/themes-specialises/equipements-de-protection-individuelle> consulté le **4/03/2018 à 18:30**

<sup>75</sup> <https://www.uvex-heckel.fr/fr/produits/lunettes-de-protection/> consulté le 4/03/2018 à 18:25

<sup>76</sup> <https://www.suva.ch/fr-ch/prevention/themes-specialises/equipements-de-protection-individuelle> consulté le 4/03/2018 à 19:32

### **f-a Éviter les risques :**

Supprimer le danger ou l'exposition à celui-ci.

### **f-b Évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités :**

Apprécier leur nature et leur importance afin de déterminer les actions à mener pour assurer la sécurité et garantir la santé des salariés.

### **f-c Combattre les risques à la source :**

Intégrer la prévention le plus en amont possible, notamment dès l<sup>77</sup>a conception des lieux de travail, des équipements ou des modes opératoires.

### **f-d Adapter le travail à l'Homme :**

Concevoir les postes de travail et choisir les équipements, les méthodes de travail et de production pour limiter notamment le travail monotone, cadencé ou pénible. Par exemple, la phase d'évaluation des risques peut permettre de repérer des plans de travail d'une hauteur inadaptée pour les salariés (entraînant des contraintes importantes et des efforts inutiles). Ce plan peut être surélevé ou abaissé pour diminuer le risque.

### **f-e Tenir compte de l'évolution de la technique :**

Assurer une veille pour mettre en place des moyens de prévention en phase avec les évolutions techniques et organisationnelles.

---

<sup>77</sup> BRUNO Anselem ,op.cit, P33

### **f-f Remplacer ce qui est dangereux par ce qui ne l'est pas ou par ce qui l'est moins :**

Éviter l'utilisation de procédés ou de produits dangereux lorsqu'un même résultat peut être obtenu avec une méthode présentant des dangers moindres (le remplacement d'un produit cancérogène par un produit moins nocif, ou l'utilisation de peintures sans solvant, par exemple).

### **f-j Planifier la prévention :**

Intégrer dans un ensemble cohérent la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'environnement. En cas d'intervention de plusieurs entreprises sur un même lieu, organiser la prévention en commun.

### **f-h Prendre des mesures de protection collective :**

L'employeur doit donner la priorité aux mesures de protection collective. L'utilisation des équipements de protection individuelle intervient uniquement en complément des protections collectives si elles se révèlent insuffisantes.<sup>78</sup>

### **f-i Donner les instructions appropriées aux salariés :**

Donner aux salariés les informations nécessaires à l'exécution de leurs tâches dans des conditions de sécurité optimales. Il s'agit notamment de leur fournir les éléments nécessaires à la bonne compréhension des risques encourus et ainsi de les associer à la démarche de prévention.

Ces principes doivent être mis en œuvre en respectant les valeurs essentielles et les bonnes pratiques de prévention. Ces principes montrent le caractère

---

<sup>78</sup> BRUNO Anselem ,op.cit, P33

plurifactoriel (organisationnel, humain, technique...) des risques professionnels.<sup>79</sup>

### **10-Les horaires aménagés :**

Les horaires aménagés peuvent représenter un facteur majeur dans la conciliation travail- vie privée pour les hommes et les femmes. Le travail à temps partiel est l'une des options les plus familières mais les horaires personnalisés peuvent offrir une solution alternative importante, le fait de mesurer la performance des salariés sur la base de leurs résultats plutôt qu'en se référant uniquement à leur présence physique joue un rôle clé. Cette autonomie, ou du moins cette souplesse dans l'organisation du temps de travail, est un bon moyen de fidéliser son personnel

### **10-a Heures de travail et présence au travail :**

Un salarié est réputé au travail et doit être payé :

- quand il est à la disposition de son employeur sur les lieux du travail et qu'il est obligé d'attendre qu'on lui donne du travail
- pendant les pauses accordées par l'employeur
- durant le temps d'un déplacement exigé par l'employeur
- pendant toute période d'essai ou de formation exigée par l'employeur.

L'employeur doit rembourser les frais raisonnables payés par le salarié quand celui-ci doit se déplacer ou suivre une formation à sa demande.

### **10-a-1 Pause café :**

La pause café n'est pas obligatoire, mais quand elle est accordée par l'employeur elle doit être payée et incluse dans le calcul des heures travaillées.

---

<sup>79</sup>VIGAN Hermine Dr PEREIRA Raouf, **problématique de la sécurité de la santé et de la sécurité au travail au Bénin**, 2004-2005, p 204.

### **10-a-2 Repas :**

Après une période de travail de 5 heures consécutives, le salarié a droit à une période de 30 minutes, sans salaire, pour son repas. Cette période doit lui être payée s'il ne peut pas quitter son poste de travail.

### **10-a-3 Indemnité de présence d'au moins 3 heures :**

Le salarié qui se présente au travail à la demande expresse de son employeur ou dans le cours normal de son emploi et qui, finalement, ne travaille pas ou travaille moins que 3 heures consécutives, a droit à une indemnité égale à 3 heures de son salaire horaire habituel.

Le salarié a droit au pourboire reçu au cours de cette période. Si les dispositions concernant les heures supplémentaires lui assurent un montant plus élevé, il ne bénéficie pas de l'indemnité de présence de 3 heures, mais plutôt du nombre d'heures supplémentaires majorées de 50 %.

Cette disposition ne s'applique pas dans les cas de force majeure, comme lors d'un incendie, ou quand le salarié est embauché pour des périodes de moins de 3 heures comme certains placiers, des chauffeurs d'autobus scolaire ou des brigadiers scolaires.<sup>80</sup>

### **10-a-4 Repos hebdomadaire :**

Le salarié a droit chaque semaine à un repos d'au moins 32 heures consécutives. Dans le cas du travailleur agricole, son jour de repos peut être reporté à la semaine suivante s'il est d'accord.<sup>81</sup>

---

<sup>80</sup> GOLLAC Michel et VOLKOFF Serge, Op, cit, p227.

<sup>81</sup> Ibid page 229.

### 10-b L'aménagement du temps de travail en Algérie :

L'aménagement et la répartition des horaires de travail dans le secteur des institutions et administrations publiques sont fixés du dimanche au jeudi à partir de 14 août, indique dimanche la direction générale de la Fonction publique.

Cet aménagement entre dans le cadre des dispositions du décret exécutif n°09-244 du 22 juillet 2009, modifiant le décret exécutif n°97-59 du 09 mars 1997, déterminant l'aménagement et la répartition des horaires de travail au courant de la semaine dans le secteur des institutions et administrations publique, précise-t-on de même source dans un communiqué. Les horaires de travail dans les conditions normales de travail sont fixées de 8h00 à 12h00, le matin, et de 13h00 à 16h30, le soir. Il est prévu une heure de pause de 12h00 à 13h00, indique le communiqué. Concernant les wilayas (d'Adrar, Tamanrasset, Illizi, Tindouf, Bechar, Ouargla, Ghardaïa, Laghouat, Biskra et El Oued).

L'aménagement des horaires de travail est fixé, durant la période allant du 1er juin au 30 septembre, du dimanche au jeudi, ajoute-t-on. Les horaires de travail sont fixées de 7h00 à 12h00 et de 12h30 à 15h00.<sup>82</sup>

### Conclusion

A travers ce chapitre, nous avons fait une brève présentation une brève sur les conditions de travail qui sont nécessaires dans le milieu professionnel en illustrant le rôle qu'elle joue dans toute entreprise.

---

<sup>82</sup> <http://www.andi.dz/index.php/fr/2013-01-02-16-40-57/raisons-pour-investir/122-creation-d-une-societe-en-algerie/670-quels-sont-les-principes-de-base-du-droit-du-travai> consulté le 08/01/2018 à 21H

# **Chapitre III :**

## **La motivation des salariés**

### Préambule

L'importance grandissante accordée au travail et à la place des salariés dans l'entreprise est porteuse de meilleurs résultats, mais il ne faut pas perdre de vue tout est un enchaînement : des travailleurs motivés et impliqués sont le plus souvent l'œuvre d'un bon gestionnaire à l'écoute de ses subordonnés.

### 1-Définition de la motivation :

Selon Pinder (1984, p.8) « la motivation au travail est un ensemble de forces énergiques qui proviennent aussi bien de l'intérieur de l'être humain que de son environnement, pour susciter le comportement lié au travail, et pour déterminer sa forme, sa direction, son intensité, et sa durée »<sup>83</sup>

La motivation au travail c'est l'envie de faire sa tâche sans regret ni réclamation.

### 2- Aperçu historique sur la motivation :

Parler de motivation pour expliquer le comportement revient à se demander pourquoi l'individu agit. Cette recherche des causes du comportement humain a d'abord été l'objet de différentes conceptions philosophiques avant de devenir celui de théories psychologiques. Tous les grands philosophes ont tenté de comprendre les raisons qui forgent l'action de l'individu.

Certains philosophes ont essayé de comprendre le comportement de l'individu à travers l'application de quelques théories psychologiques pour expliquer les raisons qui forment l'action de l'individu.<sup>84</sup>

A propos des variations historiques J. ELLUL (1982) nous rappelons que le contenu des motivations a fortement varié au cours de l'histoire, non pas seulement selon les conditions matérielles de vie, mais selon les croyances

---

<sup>83</sup> ROUSSEL.P, **Rémunération, motivation et satisfaction au travail**, Edition economica, paris, 1996, p73.

<sup>84</sup> FENOUILLET Fabian, **La motivation**, DUNOD, Paris, 2003, p 9.

### Chapitre III : la motivation des salariés

concernant la vie et les relations sociales, d'après les idiologies instaurant telle ou telle référence à un champ de valeurs propres à chaque époque.

Dans l'antiquité, l'idéal de vie des hommes libres, riches ou non c'est le non travail, occupé par des activités enrichissantes : culture, politique. S'il est financièrement gêné, l'homme libre entre comme client dans une famille riche dont il contribue à augmenter l'influence politique. Le travail est donc réservé aux esclaves, producteurs directs des champs et des villes.

Dans un tel univers, l'activités de travail est donc avant tout une obligation limitée aux couches serviles et n'a aucune autre valeur que d'assurer la vie et la subsistance. Nous dirions aujourd'hui qu'il n'a que des attributs extrinsèques (rétribution, sécurité) dont aucun ne suppose une aspiration.<sup>85</sup>

Aujourd'hui, le travail est devenue une nécessité très important pour assurer la vie des individus et d'autres attributs extrinsèques prenons exemple la sécurité.

Le moyen-âge, avec l'extension du christianisme, voit l'établissement de trois attributs de valeurs porteurs chacun d'une aspiration ancrée dans la religion chrétienne ou l'héritage biblique qu'elle recueille : d'une part, le travail, résultat de la condamnation primitive de l'homme pêcheur, est une nécessité expiatoire plutôt qu'un devoir. L'homme médiéval n'est pas enchaîné à sa tâche par la seule force de son maître, mais par la volonté de son créateur, le père éternel, toute justice et bonté.

Mais, ajoute Ellul, la valeur expiatoire est doublée à partir du Xe siècle d'une valeur salvatrice. C'est pourquoi, le travail non-pénible dans le commerce ou la finance est déconsidéré et, par suite souvent réservé aux non-chrétiens. Enfin, le bas moyen-âge, avec la réforme, voit apparaître une réhabilitation du travail. Les uns et les autres à leurs manières sont au service de dieu. L'entreprise humaine de fabrication ou de commerce, lorsqu'elle réussit, témoigne qu'elle a été reconnue par lui. Il y'a dans cette valeur une stimulation d'où naîtront, dans les pays protestant, les premières industries. Or la réussite est mieux assurée si le

---

<sup>85</sup> FRANCES Robert, **Motivation efficience au travail**, Pierre MARGADA, AMAZON France, 1995, p13

### Chapitre III : la motivation des salariés

travail qu'on a choisi est conforme aux capacités de la personne. D'où l'idée de Choisir une vocation de travail particularisée pour ce conformer aux « dons » que l'on a reçus et de les faire fructifier.

On constate que le travail non pénible qui est exercé par les non chrétiens, dans les services de commerce et finance ; perdu sa valeur à cause de la valeur expiatoire qui est devenue une valeur salvatrice dans le Xe siècle.

Enfin dans les bas moyen-âge, le travail réforme est apparût, lorsque ils travaillent aux services du dieu. La réussite des entreprises sont liées à ses reconnaissances, ainsi que les premières industries assurent leurs réussites si le travail est conforme aux besoins humains. A partir de là que l'idée d'un bon travail, d'une réussite se conforme aux « dons » qu'ils ont reçus.

Enfin, avec les temps modernes, le travail devient valeur principale de la société.<sup>86</sup>

Les classes aisées sont déconsidérées, voltaire nous enseigne que « le travail produit les bonnes mœurs ». Cette vertu s'étend aux ouvriers, mais aussi aux patrons des manufactures qui se développent rapidement, sous un coup de fouet motivationnel comparable dans un pays catholiques, à l'élection divine dans les pays protestants. L'utilité sociale, attribut de tout travail, même artistique, est une valeur qui a animé les doctrines socialistes avant Marx.<sup>87</sup>

Dans les pays socialistes d'Europe de l'est, ou l'Asie, le travail est sacralisé dans la mesure où il est le seul moyen pour l'édification de la société socialiste. Cependant, les pays occidentaux sont trop diversifiés pour qu'une seule valeur soit rattachée au travail par tous<sup>88</sup>

A propos de ça, on peut dire que les pays d'Europe de l'est essaient de sanctifier le travail, afin de construire une société idéal, au contraire des pays occidentaux, le travail n'a pas de valeur.

---

<sup>86</sup> FRANCES Robert, op.cit , p18.

<sup>88</sup>Ibid page 13,14

### Chapitre III : la motivation des salariés

« La motivation n'est pas un simple trait de personnalité qui serait indépendant du contexte. Ce n'est pas non plus la conséquence quasi-automatique d'une bonne manière de diriger ceux qui travaillent, ou d'une structure organisationnelle adéquate, c'est la résultante complexe de contraintes économiques, technologiques, organisationnelles et culturelles au sens le plus large, et de leurs interactions avec les besoins, les valeurs, et les aspirations des individus, en outre, la motivation n'est pas un état stable, mais un processus, toujours remis en question. Et ceci pas seulement parce que les conditions et l'environnement du travail changent, également parce que le produit même de la motivation, à savoir les résultats de l'effort, le travail accompli et tout ce qu'il rapporte, composent une situation nouvelle »<sup>89</sup>

La motivation est la base de toute activité humaine et de tout développement de l'entreprise et sa croissance économique. Donc, elle doit prendre en considération toutes les sources de motivation.

« La motivation constitue une étape incontournable dans les organisations. Les dirigeants sont plus que jamais dans l'obligation de tenir compte de la motivation des salariés, car elle est un facteur essentiel pour la réussite de l'entreprise.

En effet, une entreprise qui cherche à développer la motivation, cherche en réalité l'implication de son personnel pour améliorer la performance de l'entreprise.

Pour cela le terme motivation est considéré comme l'un des concepts les plus traités par nombreux chercheurs en psychologie, psychologie sociale et particulièrement en sociologie de travail, ils ont proposés de nombreuses théories pour expliquer le concept de motivation.

---

<sup>89</sup> LEVY-LEBOYER Claude, **La motivation au travail, modèle et stratégies**, 3eme édition, Edition d'organisation, paris, 2006, p10

### 3- Les caractéristiques de la motivation:

Les principales caractéristiques de la motivation :

#### 3-a La direction :

Pour Kanfer (1990), la direction explique quand «l'énergie est orientée consciemment. Volontairement, à la suite de choix 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 confié» l'homme doit avoir une volonté de réaliser de mieux le travail pour atteindre ses objectifs fixés.<sup>90</sup>

#### 3-b L'intensité :

« C'est l'énergie soutenue qui caractérise l'effort déployé dans le travail. Elle se manifeste par un certain niveau de stimulation ».C'est-à-dire l'effort utilisé au moment de travail, soit physique ou mentale qui peut être un moyen de motivation.

#### 3-c La persistance :

« Il s'agit de la continuité dans le temps des caractéristiques de direction et d'intensité de la motivation. Elle est la volonté concrétisée de Soutenir durablement l'effort dans la direction de l'accomplissement du travail».<sup>91</sup>

La motivation incite à dépenser l'énergie nécessaire à la réalisation des objectifs et à l'exécution des tâches pour atteindre des buts.

### 4- Les différentes théories de motivation au travail :

Dans notre travail de recherche, nous œuvrons à mettre en évidence différentes théories de la motivation que les chercheurs ont développé. Ces théories jouent un grand rôle dans le processus de la motivation et permettent de saisir le sens de ce dernier dans la gestion .Les théories de la motivation peuvent être classées en deux groupes ; le premier groupe comprend plusieurs tentatives d'énumérer,

---

<sup>90</sup> ROUSSEL.P, Op.cit, p 75.

<sup>91</sup> Ibid page 75

## Chapitre III : la motivation des salariés

de définir et de classer les principales forces internes qui entraînent le salarié à agir ; c'est ce que certains auteurs américains appellent « content theory ». Et qu'on nomme « théorie des besoins de l'être humain » dans le deuxième groupe, il faut inclure des théories qui visent à expliquer comment ces forces internes ou besoins interagissent avec l'environnement pour amener le salarié à faire une chose plutôt qu'une autre et à ce deuxième groupe sera traduit ici par théories des processus de motivation.

### 4-a La théorie des besoins de MASLOW

Selon Patrice Roussel, Maslow stipule que lorsque l'individu atteint cette volonté il agit, et il est motivé dans son travail. Maslow développe et explique cette théorie par un modèle hiérarchique, il distingue cinq catégories des besoins qu'il classe selon un ordre bien précis et qu'il démontre par une pyramide.

## Chapitre III : la motivation des salariés



FIGURE N° 1 : la pyramide des besoins de Maslow<sup>92</sup>

Maslow affirme que la motivation de tout individu apparaît par le désir de satisfaire ses besoins. D'après lui, lorsque l'individu atteint cette volonté il agit, et il est motivé dans son travail. Maslow développe et explique cette théorie par un modèle hiérarchique, il distingue cinq catégories de besoins qu'il classe selon un ordre bien précis :

**a) Les besoins physiologiques :**

Selon Maslow, c'est la base de la pyramide et la première catégorie des besoins. Ce sont les besoins de manger, de boire, de respirer, de se détendre, d'être au chaud, de se reproduire...ce sont des besoins de survie liés à des pulsions instinctives.

<sup>92</sup> <https://www.cairn.info/les-concepts-fondamentaux-de-la-psychologie-de-la---9782100705306-p-29.htm>  
consulté le 20/02/2018 à 15:22 .

### **b) Les besoins de sécurité :**

Lorsque les besoins physiologiques sont satisfaits, l'individu cherche à satisfaire le besoin de sécurité. Ils expriment la volonté de vivre sans peur et de se protéger contre certains dangers. Dans les entreprises par exemple le besoin de sécurité des employés se traduit par la sécurité contre les maladies professionnelles et les accidents de travail. Émotions, des idées, des confidences, ça peut être aussi dans certains cas des relations conflictuelles, de la jalousie, la rivalité, la haine, le mépris...etc.

### **c) Les besoins d'amour (d'appartenance):**

Ce sont des besoins de rapports sociaux, de donner et de recevoir de l'affection, de la tendresse et de l'attachement envers autrui. Le besoin de se sentir accepté et appartenir à un groupe.

### **d) Les besoins d'estime :**

C'est le besoin de reconnaissance c'est-à-dire d'être reconnu, accepté par les autres l'individu a besoin qu'on croit à lui, à ses capacités, ses compétences et ses qualités.

### **e) Les besoins de réalisation de soi ou d'actualisation de soi :**

Ils sont liés au désir de progresser, de se développer, et de s'épanouir, de créer, d'innover...etc.

Pour ABRAHAM Maslow, il faut satisfaire les besoins selon l'ordre de la pyramide, allant des besoins physiologiques jusqu'au sommet c'est-à-dire les besoins de réalisation de soi.<sup>93</sup>

Lorsqu'un besoin est satisfait il n'est plus un facteur de motivation, l'individu cherchera à satisfaire le facteur ou le besoin suivant, par exemple lorsque les besoins physiologiques sont satisfaits, ça ne sera plus un facteur de motivation mais le besoin de sécurité qui le deviendra puisque c'est le suivant dans la pyramide.

---

<sup>93</sup> ROUSSEL,P Op.cit p89

### 4-b La théorie ERG d'Alderfer

ERG ou ERD en français est l'abréviation de «existence, rapport sociaux, développement personnel ».

Alderfer précise aussi comme Maslow, que c'est la satisfaction des besoins de l'individu qui le motive au travail. Alderfer démontre trois types de besoins, et pour lui il n'y a pas de hiérarchisation, et la satisfaction de chaque besoin peut se faire en même temps, et que si l'individu a un besoin non satisfait, il peut s'engager à en satisfaire d'autres...etc.

#### **Les besoins d'existences (B.E):**

Les besoins d'existences peuvent être chez le travailleur : le salaire, les besoins physiologiques ou matériel au travail, la soif, la faim...etc.

#### **Les besoins de rapports sociaux (B.R) :**

Ces besoins de rapports sociaux est un facteur de motivation qui pousse l'individu à avoir des échanges avec autrui.

L'individu a besoin d'établir et d'avoir des relations sociales avec autrui, avoir des amis, des collègues...etc. Ces besoins s'expriment par l'envie de partager des sentiments, des émotions, des idées, des confidences, ça peut être aussi dans certains cas des relations conflictuelles, de la jalousie, la rivalité, la haine, le mépris...etc.<sup>94</sup>

#### **Les besoins de développement personnel (B.D.P):**

L'individu est motivé par la satisfaction de ses aspirations, par la créativité et l'innovation, et ses désirs de participer à des tâches ou des activités enrichissantes, d'autre part d'affronter des situations de défi.

---

<sup>94</sup> ORIOL Deshommes, **la motivation élément fondamental à la réussite financière de l'entreprise**, éditions universitaires européennes, U.S.A, 2003 P 29.

### 4-c La théorie bi-factorielle de Herzberg :

La théorie bi-factorielle de Herzberg est fondée en 1959, il distingue deux types de facteurs en milieu de travail susceptible de motiver les travailleurs. Pour lui, il y a les facteurs de satisfaction au travail qui génère de la motivation et ce sont des facteurs motivateurs, et il y a les facteurs d'insatisfaction ou facteurs d'hygiène de vie.

- Les facteurs d'hygiène appelé aussi facteurs extrinsèques

Concerne l'environnement de travail dans le quelle le travailleur exécute ses tâches.

- Ainsi que les relations professionnelles existantes entre la hiérarchie et les subordonnés, la rémunération, et les conditions de travail en général. Selon Herzberg, l'absence de ces besoins crée un état de non satisfaction chez l'individu et du coup de non motivation.<sup>95</sup>
- Les facteurs intrinsèques ou les motivateurs Ces facteurs concernent le contenu du travail et sa nature, la réalisation des tâches, la responsabilité, la reconnaissance au travail de la part de la hiérarchie et vis-à-vis des travailleurs, les promotions...etc. Leurs présences conduit l'individu à obtenir un état de satisfaction, et leurs absence à un état neutre (insatisfaction).

### La théorie bi-factorielle de Herzberg (1959)

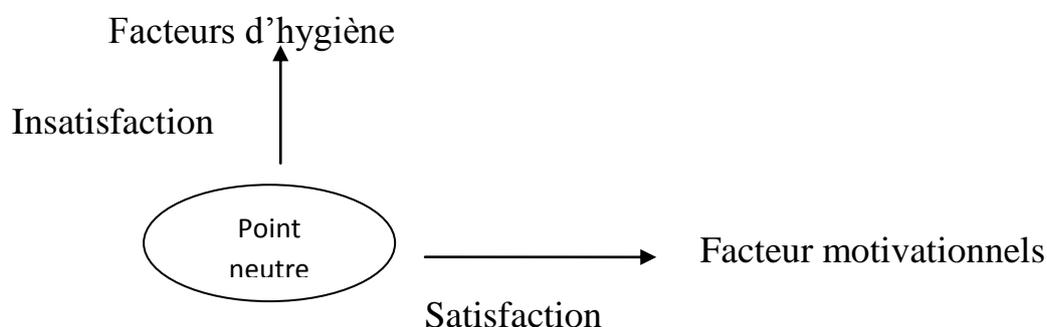


Schéma bi-factorielle de Herzberg

<sup>95</sup> <https://www.cadredesante.com/spip/profession/management/Les-theories-de-la-motivation> consulté le 06/02/2018 à 22 :15

### La théorie Z mise en avant par W

Ouche La théorie Z développée par W. Ouche s'inscrit dans le prolongement de la théorie X-Y de Mac Grégor que nous verrons ultérieurement. La théorie Z identifie les idées fondamentales du Japon en matière d'organisation du travail. Selon W. Ouche, le salarié a besoin de s'impliquer au travail, il faut donc mobiliser le personnel, faire appel à sa créativité, à sa capacité d'innovation. Pour cela, l'entreprise doit concilier l'intérêt personnel du salarié et les intérêts économiques de l'entreprise. En d'autres termes, cette approche privilégie le rapport liant le salarié et l'entreprise car ils échangent des biens et des services entre eux. Ainsi, cette théorie identifie trois types de mécanismes à adopter pour un échange concluant entre le salarié et l'entreprise: 1. Le mécanisme de marché avec la formation d'un contrat reposant sur le prix. 2. Le mécanisme bureaucratique ayant pour objectif la création d'un rapport hiérarchique par contrat formel prévoyant des formes de contrôle. 3. Le mécanisme de clan directement inspiré des entreprises japonaises, visant à assurer la convergence entre les intérêts de l'individu et celui de l'entreprise par une culture commune. Selon W. Ouchi, ces principes de gestion pourraient être adoptés dans les entreprises occidentales. Nous allons maintenant nous intéresser plus particulièrement aux théories développées par l'Ecole des Relations Humaines.<sup>96</sup>

#### 4-d L'organisation scientifique du travail de Taylor :

Taylor est né en 1856 aux Etats-Unis, ouvrier dans une usine d'acier, il gravira les échelons au fur et à mesure. En 1884, il deviendra ingénieur en chef. Ainsi son expérience d'ouvrier lui fait comprendre les raisons pour lesquelles il était difficile de faire progresser la productivité dans les usines. Après ce constat, Taylor s'est engagé la productivité dans les usines.

---

<sup>96</sup>[http://www.academia.edu/10796898/Les\\_th%C3%A9ories\\_de\\_la\\_motivation\\_Classiques\\_et\\_contemporaine](http://www.academia.edu/10796898/Les_th%C3%A9ories_de_la_motivation_Classiques_et_contemporaine) consulté le 20/02/2018 à 22h.

## Chapitre III : la motivation des salariés

Après ce constat, Taylor s'est engagé dans des expériences d'organisation du travail novatrices, appelée l'organisation scientifique du travail. Son idée consistait à rationaliser le travail au maximum. Cette rationalisation va porter sur trois axes principaux<sup>1</sup> :

### **A. Division horizontale du travail :**

C'est la parcellisation des tâches entre les opérateurs. A chaque opérateur est attribuée une tâche élémentaire, la plus simple possible, afin d'automatiser et d'accélérer les gestes.

### **B. Division verticale du travail :**

C'est la séparation entre le travail d'exécution et le travail intellectuel de conception, assuré par les ingénieurs du «bureau des méthodes». Par la démarche scientifique (étude du poste, décomposition et simplification des gestes, attribution d'un temps d'exécution à chaque tâche élémentaire), ils déterminent la seule bonne façon d'effectuer une tâche appelée « The One Best Way ».<sup>97</sup>

### **C. Salaire au rendement et contrôle des tâches :**

Taylor est tout à fait conscient du caractère abrutissant et aliénant du travail ainsi propose a l'ouvrier. Selon lui, la seule motivation d'un tel travail ne peut être que l'argent. Pour cette raison, il pense que le salaire au rendement s'impose. Ainsi à chaque tâche correspond un temps d'exécution ; le chronomètre détermine alors la rémunération de l'ouvrier. Le salaire au rendement permet donc la lutte contre les temps morts découlant d'une mauvaise organisation ou de la spontanéité des travailleurs à choisir leur propre rythme, ce que Taylor appelle la flânerie ouvrière.

Par la suite H. Ford a prolongé le taylorisme en inventant le convoyeur mécanique c'est-à-dire le travail à la chaîne permettant de transporter le produit en cours de fabrication vers l'ouvrier. L'ouvrier se trouve alors assujéti a son poste de travail et a la cadence imposée par la vitesse de la machine. H. Ford

<sup>97</sup> <http://journals.openedition.org/nrt/1816>, consulté le 04/02/2018 à 21:15

pense également que la production doit être standardisée pour faire naître la consommation de masse, ainsi la standardisation est poussée à l'extrême permettant la production en grande série. En contrepartie, les ouvriers reçoivent un salaire supérieur aux moyennes observées dans l'industrie à l'époque, appelé le « Five Dollars Day ». Cette augmentation de salaire a ainsi permis d'accroître le pouvoir d'achat des ouvriers de l'entreprise Ford.

Nous pouvons constater que cette organisation scientifique du travail a permis de dégager d'importants gains de productivité pendant la période des trente glorieuses. Cependant ces différentes approches de l'organisation du travail ont été accusées de déshumanisation de ce dernier.

### **4-e Modèle de Hackman & Oldham:**

Pour Hackman, le chercheur à son origine, on trouve cinq facteurs influençant la motivation :

- La variété des tâches (V).
- Les tâches pouvant être réalisées entièrement (I pour identité).
- La signification des tâches (S).
- L'Autonomie individuelle (A).
- Un retour sur ses activités (F pour feedback).

Plus tard, en 1976, ces deux auteurs ajoutèrent plusieurs facteurs dont un important, le désir de reconnaissance, qui affecterait les cinq autres.  
LEVY-LEBOYER.

Il faut augmenter à tous les niveaux pour augmenter la motivation, il faut jouer sur les trois étapes.<sup>98</sup>

### **4-f la théorie de Skinner**

Le behaviorisme moderne issu des travaux de Watson et de Pavlov, est identifié principalement au nom de Burrhus Frédéric Skinner (1904) un des psychologues contemporains les plus connus. Il emploie une méthode

<sup>98</sup> <http://journals.openedition.org/nrt/1816>, le 04/02/2018 à 21 :15

expérimentales très stricte et insiste sur la nécessité d'utiliser des définitions opérationnelles pour déterminer précisément la relation de cause à effet entre les facteurs environnementaux et es comportements observables qu'ils occasionnent<sup>99</sup>.

La plupart de ses recherches ont été effectuées au laboratoire avec des animaux. Il a ensuite applique ses principes à l'étude systémique du comportement humain. Selon lui, seule l'observation des événements (stimuli) et es comportements qui en résultent (réponses) peut explique comment un individu fonctionne. Dans son approche il n'y a pas de place pour des concepts aussi vagues et abstraits que l'instinct, le choix individuel, l'autonomie .le comportement de salarié est détermine par des événements passés et présents qui se sont produits dans l'environnement est de premier importance, car c'est lui qui contrôle le processus d'adaptation et développement.

#### 1) Les concepts fondamentaux

Skinner distingue deux types de comportement ; le comportement répondant et le comportement opérant.

##### a- le comportement répondant

Le comportement répondant est un comportement spécifique qui est causé par un stimulus spécifique .il s'agit en quelque sorte d'un comportement réflexe dans lequel le stimulus précède la réponse précède l réponse .par exemple ,la vue de la nourriture stimule la salivation pavlov et Watson ont démontré il y a fort longtemps que le comportement répondant peut être conditionné, c'est –à-dire qu'un stimulus originellement neutre peut causer un comportement après avoir été énoncé suite à une expérience célèbre u cours de laquelle Pavlov a réussi à faire saliver un chien au simple son d'une cloche ,après avoir couplé plusieurs fois ce son avec la présentation de la nourriture <sup>100</sup>

---

<sup>99</sup> ORIOL Deshommes, Op cit , p21.

<sup>100</sup> Ibid p23.

### **b- Le comportement opérant**

Skinner accepte les principes du comportement répondant. Mais selon lui les comportements humains les plus significatifs et les plus complexes ne sont pas des réponses réflexes à des stimuli spécifiques mais celles qui sont émises par l'organisme et produisent des conséquences. C'est là qu'il introduit la notion du comportement opérant. le comportement opérant est un comportement émis par un individu qui produit des effets sur l'environnement .il est la caractéristique des organismes actifs. comme tous les groupes valorisent des conséquences positives, le défi auquel se heurt un dirigeant consiste à sélectionner des facteurs de renforcement positives capables de créer ,renforcer et perpétuer pour atteindre les résultats voulus on peut recourir à des affectations à des emplois intéressants, à un salaire convenable, à la promotion à la participations aux prises de décision et à de nombreux autres facteurs de renforcement positif.les salariés échangent leur temps, leurs compétences et leurs services en contrepartie de la part de l'organisation .il faut donc que les gratifications qui visent à un renforcement dépendent des réalisations de salarié et leur soient proportionnées et que les dirigeants opérant une discrimination entre les salariés sur la base de leurs réalisations.les principales raisons pour lesquelles cadres et employés ne sont pas très motivés au travail est qu'ils ne perçoivent .

Skinner présente aussi l'utilisation de facteurs de renforcement négatifs ou neutres dans son modèle de la motivation ,tous visant à décourager les comportements indésirables et à encourager les comportements souhaitables .mais Skinner pense que les facteurs les plus puissants d'action sur la motivation sont les facteurs de renforcement positifs ,qui vont de l'argent à l'intérêt .du travail.<sup>101</sup>

---

<sup>101</sup>ORIOU Deshommes, op.cit, p22.

### 4-j La théorie des attentes :

Les théories de la motivation fondée sur les attentes cherchent à identifier des relations entre les variables dynamique qui affectent les comportements individuels.les partisans de ces théories suggèrent que les principes déterminants des réalisations sont :

- les niveaux de motivation.
- les capacités et les traits de caractère.
- les perceptions de rôle.

### 4-h Le modèle des attentes de porter et de Lawler :

Un modèle des attentes un peu plus complet a été développé par Liman porté et Edward. Ce modèle assimile les relations entre la perception, les efforts, les gratifications et la satisfaction (motivation).<sup>102</sup> dans le modèle ,nous voyons que les efforts individuel de salarié dépendent de la valeur de gratification attendue et de la perception de l'effort qu'impliquent les réalisations et l'obtention de la gratification .les réalisations sont aussi le résultat de l'effort des capacités et traits de caractère personnels et d'une perception précise du rôle .le niveau des réalisations produit soit des gratifications intrinsèques ,comme l'estime de soi et un sentiment d'accomplissement ,soit des gratifications extrinsèques, comme une augmentation de salaire ,une promotion ou des éloges du dirigeant .tout salarié a une idée personnelle sur l'équité des gratifications totales (intrinsèques et extrinsèques ) reçues et les comparera psychologiquement aux gratifications réellement reçues .cette comparaison débouchera sur la satisfaction ou la motivation de salarié et aura des effets positifs et négatifs sur les valeurs personnelles de certaines types de gratifications à l'avenir.

### 4-i La théorie de j.Nuttin

Nuttin propose une approche interactionniste de la motivation humaine en se basant sur les comportements.son modèle est bâti sur les interactions

---

<sup>102</sup> ORIOL Deshommes, op.cit, p23.

### Chapitre III : la motivation des salariés

dynamiques préférentielles entre le salarié et son environnement. i met en évidence le besoin que le salarié a d'entrer en relation avec son environnement (relation biologiques, psychologiques et spirituelles).<sup>103</sup> la motivation n'est pas élément déclencheur du besoin mais constitue une direction active du comportement vers un but. Trois termes ont retenu notre attention :

#### **i-1 motivation intrinsèques et extrinsèques :**

il est intéressant de distinguer la motivation intrinsèque de la motivation extrinsèques de la motivation extrinsèques ; ainsi on peut différencier : jouer de la musique pour le plaisir (motivation intrinsèque) ou bien jouer de la musique pour gagner de l'argent (motivation extrinsèque). le plus souvent il y a surdétermination : un acte est motivé de plusieurs manières. il peut donc y avoir en même temps coexistence de motivation intrinsèques et extrinsèques : par exemple étudier une science pour mieux connaître cette matière est une activité intrinsèque à l'acte d'étudier, mais cela peut-être également dans le but d'obtenir son diplôme , et cela est une motivation extrinsèque. En plus de cette surdétermination des actes, bien souvent une activité est en fait un moyen dans un projet d'action ; ce qu'il faut prendre en compte est alors la motivation dominante.

#### **i-2 plaisir de causalité :**

Trois degrés d'activités peuvent être mis en évidence dans le développement humain : la réception des stimuli auxquels le sujet est soumis (action passive), la recherche active des stimuli sélectionnés et enfin la production du changement autour de soi. C'est le plaisir de causalité, celui d'être à la source du changement. Un effet sympathique du plaisir de causalité est que le salarié essaie d'intervenir sur son propre développement : par exemple, il peut faire des efforts pour rassembler à quelqu'un d'autre qu'il prend pour modèle. Ainsi donc le salarié ne peut laisser « les choses » au sens le plus général du terme dans l'état où il les trouve ; il prend plaisir à intervenir.

---

<sup>103</sup> ORIOL Deshommes, op.cit, p24.

### **k-3 de la motivation au travail :**

il est connu que beaucoup de gens ne sont pas motivés par leur travail ,alors que bien souvent il s'agit justement de produire quelque chose.de plus, il est visible que beaucoup des salariés travaillent pour des motifs extrinsèques : par exemple pour pouvoir financer des activités personnelles en dehors de leur travail .ce travail est alors perçu comme l'exécution de projet élaborés par d'autre personnes et très peu comme des projets personnels. Malgré tout le travail même motivé exclusivement de manière extrinsèque est un aspect essentiel de l'auto développement et de l'estime de soi. <sup>104</sup>

### **5- Les facteurs de motivation**

#### **5-a La reconnaissance :**

La reconnaissance constitue d'abord une réaction constructive et authentique, de préférence personnalisée, spécifique, cohérente et à court terme. Elle s'exprime dans les rapports humains. Elle est fondée sur la reconnaissance de la personne comme un être unique, libre, égal, qui mérite respect, qui connaît des besoins, mais qui possède également une expérience utile.

Par ailleurs, la reconnaissance constitue un jugement posé sur la contribution du travailleur, tant en termes de pratique de travail que d'investissement personnel et de mobilisation. En outre, elle consiste à évaluer les résultats de ce travail et à les souligner. La reconnaissance se pratique sur une base quotidienne, régulière ou ponctuelle, et se manifeste de façon formelle ou informelle, individuelle ou collective, privée ou publique, financière ou non. Du point de vue de celui qui la mérite, enfin, la reconnaissance peut avoir une valeur symbolique, affective, concrète ou financière. La reconnaissance au travail est un élément essentiel pour préserver et construire l'identité des individus, donner un sens à leur travail, favoriser leur développement et contribuer à leur bien-être professionnel. Les individus sont différents, et les formes de reconnaissance, multiples. Les

---

<sup>104</sup> ORIOL Deshommes, op.cit,p28.

### Chapitre III : la motivation des salariés

choix sont donc délicats et il nous faut user de finesse et d'une certaine intelligence émotionnelle » pour pratiquer judicieusement et de manière appropriée la reconnaissance.

Donc la reconnaissance est un élément fondamental pour l'employé et pour l'entreprise. Les supérieurs ou les responsables doivent prendre au sérieux ce facteur car il peut être bénéfique pour eux. Par la reconnaissance ils obtiennent la motivation des salariés au travail et par conséquent arriver à un bon fonctionnement et une meilleure productivité pour leur entreprise. Les bonnes relations entre les équipes, le respect du travail de chaque catégorie, la bonne communication...etc. la présence de ces formes dans une entreprise à caractère répétitif peut conduire à un sentiment de reconnaissance et du coup motivation des travailleurs.

Pour certaines personnes la reconnaissance est le moteur clé de leur motivation. Ils travaillent très fort, non pas pour obtenir plus d'argent, mais pour mériter une certaine forme de reconnaissance de la part de leurs collègues, leurs employeurs...etc. ils accordent une très grande importance de ce que pensent les autres d'eux.<sup>105</sup>

#### 5-b La rémunération :

- Le salaire qui rémunère le travail accompli, est à la fois un élément du coût de revient, pour l'organisation, et un élément de motivation, pour les travailleurs.<sup>106</sup>
- En 1971, LAWER présente un nouveau modèle de la motivation qui tend à expliquer de manière plus détaillée les mécanismes de la motivation de l'homme au travail. Ce modèle étant les rémunérations. Lawer l'explique dans le cadre des rapports du salarié avec sa

---

<sup>105</sup> <http://reflexions-psycho.over-blog.com/article-les-theories-de-la-motivation-39720003.html> consulte le 29/01/2018 à 21:00

<sup>106</sup> <http://reflexions-psycho.over-blog.com/article-les-theories-de-la-motivation-39720003.html> consulte le 29/01/2018 à 21:27

### Chapitre III : la motivation des salariés

rétribution. Il présente les conditions nécessaires pour que la rémunération motive les gens au travail :

- Les employés doivent attacher une valence positive élevée aux rémunérations.
- Les employés doivent croire qu'une bonne performance est réellement suivie d'une rémunération élevée.
- Les employés doivent croire que la qualité du travail qu'ils font dépend dans une large mesure de l'effort qu'ils déploient. Cela signifie qu'ils doivent considérer qu'ils peuvent maîtriser la qualité du travail qu'ils réalisent. Si cette condition n'est pas remplie les employés ne croiront pas que fournir des efforts dans le travail permette éventuellement d'obtenir une rémunération élevée.

Les employés doivent considérer que les résultats positifs attachés à une bonne performance sont plus importants que ceux négatifs. Selon la théorie des attentes, quand des conséquences négatives sont perçues comme résultant d'une action, l'effet des résultats positifs peut être annihilé. Ainsi, un plan de rémunération doit créer des conditions dans lesquelles un grand nombre de résultats ayant des valences positives élevées et un nombre minimum de résultats ayant des valences négatives sont considérés être liés à la performance.

- Les employés doivent considérer que faire un bon travail est le plus attractif de tous les comportements possibles. Seulement alors, ils seront motivés pour orienter leurs efforts vers la réalisation d'un bon travail. C'est-à-dire, la motivation pour bien travailler doit être plus forte que la motivation pour tout autre comportement.

On peut aussi en citer d'autres facteurs très importants les uns que les autres parmi eux :<sup>107</sup>

---

<sup>107</sup> <http://reflexions-psycho.over-blog.com/article-les-theories-de-la-motivation-39720003.html> consulté le 01/02/2018 à 10:33

### **5-c Le contenu de travail**

Le contenu du travail est un facteur de motivation ou de démotivation. Le travail peut être intéressant, varié, épanouissant, une occasion de faire marcher ses méninges et de continuer à apprendre. Mais il peut aussi être sans intérêt, routinier et rébarbatif. Dans toute fonction, il y a nécessairement des tâches rébarbatives, mais c'est le dosage, l'équilibre qui importe.

### **5-d Les conditions de travail :**

Les conditions de travail sont un autre facteur de motivation ou de démotivation. Les collaborateurs du manager peuvent jouir de beaucoup d'autonomie pour organiser leur travail comme bon leur semble, avoir des horaires raisonnables et réguliers leur permettant de préserver un équilibre entre leur vie professionnelle et leur vie privée, travailler dans des locaux agréables et spacieux. Ou alors tout le contraire. Les facteurs de motivation sont de nos jours divers, ils peuvent être certes source de motivation comme source de démotivation en cas de leurs absences au sein de l'établissement.

Les responsables ou les managers emploient ces multiples stratégies pour inciter ou encourager leurs employés à adopter certains comportements qui leur seront avantageux afin d'atteindre des objectifs positifs en vue du développement de la productivité. Les conditions de travail sont des détails capitaux qui ont un impact direct sur le bon ou le mauvais fonctionnement de chaque établissement de travail. Dans cette présente section, nous allons présenter les types de conditions de travail et les différentes conséquences nuisibles et envisageables qu'elles peuvent créer sur le travailleur. Ensuite nous allons parler des stratégies d'améliorations de ces conditions de travail.<sup>108</sup>

---

<sup>108</sup> ORIOLdeshommes,op.cit,p66.

### **5-e La culture et le projet d'entreprise :**

C'est réellement l'un des éléments qui permettra au collaborateur de s'investir et surtout de durer dans l'entreprise. Etre intéressé par les différents projets permet de se donner à fond.

### **5-f Le management et la communication :**

Ces deux éléments sont très importants dans le processus de motivation. En effet, un manager qui communique permet aux collaborateurs d'avoir une vision claire. Motiver par le dialogue social est indéniable ! En effet, la limitation des conflits et la facilitation du dialogue contribuent au bien-être du collaborateur. Ce dernier sera beaucoup plus investi et motivé.

### **5-j Le développement des compétences professionnelles**

L'augmentation des connaissances par exemple par le biais du tutorat ou de la formation permettront au collaborateur d'évoluer au sein de l'entreprise, d'être plus autonome mais aussi plus efficace.<sup>109</sup>

## **6- Les typologies de la motivation au travail :**

On a quatre typologies de la motivation sont :

**6-a La motivation finale :** elle se définit comme l'énergie qu'un acteur tire du résultat qu'il vise, à raisonner des avantages que cette finalité revêt à ses yeux. C'est l'objectif même qui intéresse l'individu et qui l'incite à agir. Pour ce dernier, seul compte le résultat.<sup>110</sup>

---

<sup>109</sup> <http://reflexions-psycho.over-blog.com/article-les-theories-de-la-motivation-39720003.html> consulté le 01/02/2018 à 12:53

<sup>110</sup> BERNARD Jean- lue et LEMOINE Claude, **traité de psychologie de travail et des organisations**, Dunod, paris, 2003, p208 .

**6-b La motivation instrumentale** : c'est art et la manière qui comportent, et le résultat est la motivation peut être classée dans cette catégorie, c'est son intérêt pour le savoir-faire ou les techniques de production qui peut le pousser à l'action.

**6-c La motivation de survie** : c'est celle qui préside aux sans lesquels aucun autre acte ne serait envisageable, il s'agit de suivre avant tout. À ce propos, le cas d'un individu en situation d'essai ou de stage probatoire à la Formation publique, est peut-être un exemple qui sied. Tout ce qui préoccupe cet agent, pour le moment, c'est de réussir son essai ou son stage et de conserver son emploi.

**6-d La motivation obsessionnelle** : c'est la motivation finale endogène et radicale c'est elle qui idéalise, conduit à tous les sacrifices et la but est essentiel, mais devient une obsession. C'est la situation où l'individu est tellement passionné pour le résultat à telle enseigne que la fin justifierait les moyens »<sup>111</sup>

### 7- Les raisons de la motivation au travail :

On peut être motivé par son travail pour plusieurs raisons et toutes ces raisons sont bonnes. Les sources de motivation varient d'un individu à un autre :

- La nécessité (exemple: temps de crise) .
- L'amour de son travail.
- L'appréciation de son entourage (exemple: contact avec les gens qu'ont besoins d'aide).
- Le sentiment d'appartenance (exemple: ouvrier de la construction trouve son travail difficile, mais son insatisfaction est neutralisé par la bonne humeur et l'ambiance qui règnent à son travail. Le groupe de copains fait qu'il prend plaisir à travailler).

---

<sup>111</sup> BERNARD Jeane-lue et LEMOINE Claude, op.cit,p211.

## Chapitre III : la motivation des salariés

- La poursuite d'un but (exemple: amasser de l'argent pour un voyage).
- L'altruisme (exemple: médecin sa frontière).
- La passion<sup>112</sup>

### 8- Les techniques de motivation :

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

#### 8-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 :

- 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.
- Les options de souscription ou stocks options : sont un mécanisme consistant, pour une société, à offrir aux membres de son personnel salarié la faculté de souscrire ou d'acheter des actions de la société à un certain prix qui est fixé le jour ou l'option est consentie.
- La distribution gratuite d'actions aux salariés est une action volontaire exceptionnelle et limitée dans le temps, dont l'objectif est d'encourager

---

<sup>112</sup> <https://www.lesmotivations.net/spip.php?article9> consulté le 15/01/2018 à 23 :22.

l'actionnariat des salariés, et donc leur implication dans le résultat de l'entreprise.

### **8-b Les stimulants non financiers :**

Peuvent être aussi divers dans leur forme qu'importants dans leurs effets.

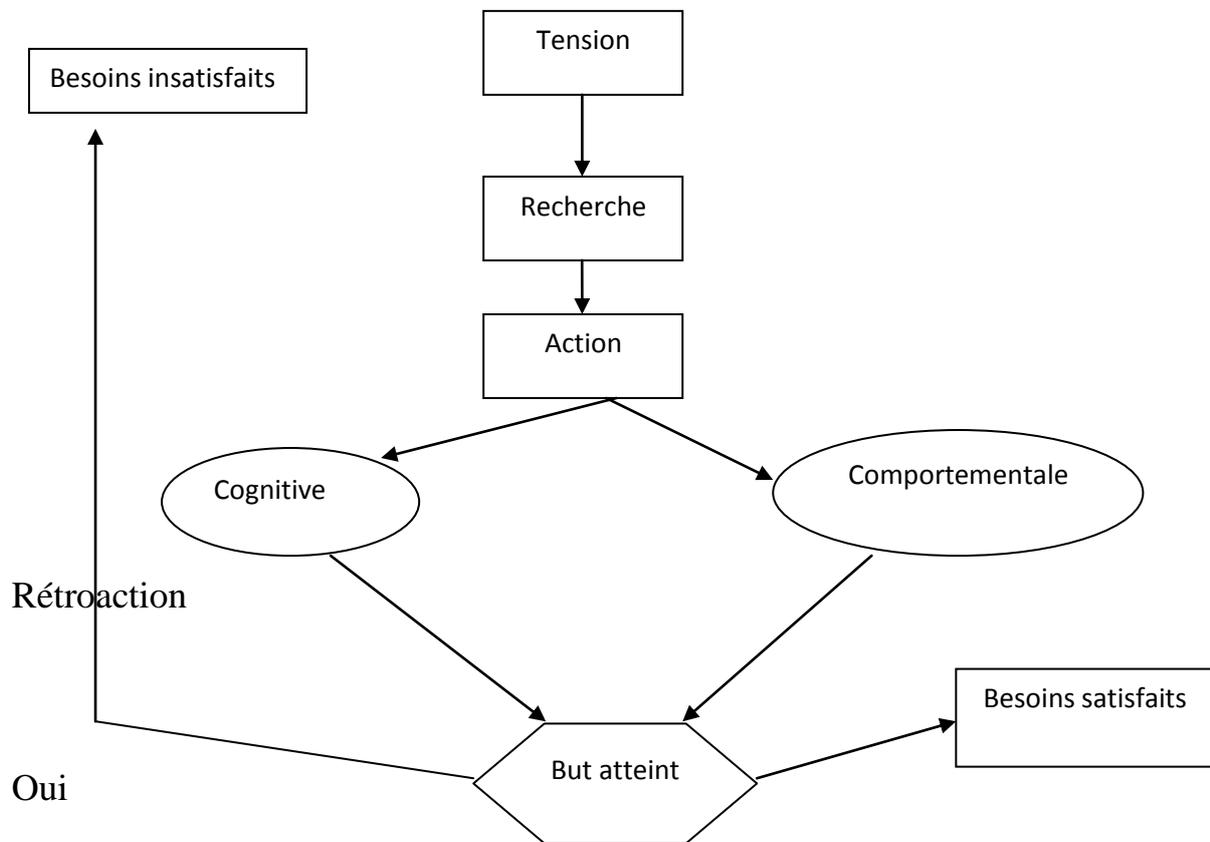
Il s'agit par exemple de l'attitude des cadres vis-à-vis de leurs subordonnés, de la considération qu'ils leur témoignent, de l'homogénéité des groupe, du contenu du travail lui-même ou de la répartition des responsabilités, de l'information, sur les résultats, etc. A ces stimulants peut s'opposer la 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 :

- Le refus : le changement est refusé, ce qui entraîne une baisse de la performance.
- La défense : les gens s'organisant pour éviter le changement.
- L'évitement : le changement a été opéré mais les employés cherchent l'éviter.
- L'acceptation : les employés commencent à s'adapter au changement.
- L'internationalisation : le changement est intégré à l'activité habituelle l'employé.<sup>113</sup>

---

<sup>113</sup> [www.thecanadaencyclopedia.com/index.cfm](http://www.thecanadaencyclopedia.com/index.cfm). consulté le 22/01/2018 à 00:06

### Modèle de base de la motivation :



La Motivation: moteur du comportement se caractérisant par plusieurs éléments (dépense d'énergie physique et cognitive). Il y a une persévérance de cet effort, qui n'est pas désordonnée mais a une certaine orientation (pour être motivé il doit y avoir une consistance entre ce que nous faisons par rapport au but recherché).<sup>114</sup>

### 9- La motivation et travail :

Parmi les nombreuses questions qui ne manquent pas de surgir au sujet de la motivation au travail, celle portant sur l'impact motivationnelle de la rémunération arrive généralement en premier. Cette question a d'abord été

<sup>114</sup> <http://reflexions-psycho.over-blog.com/article-les-theories-de-la-motivation-39720003.html> consulté le 01/02/2018 à 12:34

### Chapitre III : la motivation des salariés

étudiée par les économistes bien avant de connaître l'intérêt actuel que lui porte la psychologie de la motivation. Certaines théories économiques estiment que le marché de l'emploi ne peut être viable que s'il permet de recruter des individus motivés.

La rémunération est généralement le fruit d'un consensus entre la direction et les représentants du personnel. Il est difficile, dans ce cas, de procéder à des études expérimentales qui demandent la manipulation de variables indépendantes en dehors de ces contraintes. Les études expérimentales se sont donc généralement déroulées dans un cadre universitaire, comme pour celles que nous avons pu aborder dans le contexte de la théorie de l'équité. Ces expérimentations ont de ce fait une généralisation très limitée. Les études de terrain ont utilisé l'enquête et, parmi les méthodes disponibles, celle du questionnaire a surtout été privilégiée. Cette méthode d'investigation basée uniquement sur l'observation a l'avantage de ne pas toucher aux équilibres en présence.

Les différentes études sur la relation entre motivation et rémunération indiquent que si une relation existe, elle n'est pas aussi automatique que le modèle économique du marché du travail le laisse supposer. Si, comme le prédit la théorie V.I.E., l'employé ne perçoit pas de relation entre ses performances et son salaire fixe, alors l'impact de la rémunération est nul. Ce point est particulièrement à souligner car, dans de nombreux cas, la rémunération est fixée en fonction de critères qui échappent totalement au salarié.

Francé 1995 cite une étude de Paul et Robertson sur les représentants de terrain, en indiquant les différentes modifications introduites dans le travail :

- Ils n'ont pas à rédiger obligatoirement un rapport après chaque visite aux clients, mais le font selon leur jugement propre,
- Ils ont la responsabilité d'être convoqués quand ils le souhaitent par leur supérieur.
- Ils gardent leurs dossiers.

### Chapitre III : la motivation des salariés

- Les livraisons de marchandises vendues se font plus rapidement et sur simple demande.
- Ils ont la possibilité d'indemniser un client qui se plaint de la qualité d'un produit livré, de lui racheter un produit défectueux ou qu'il a en plus.
- Ils ont une marge de 10% sur les prix de vente de nombreux produits, notamment ceux qui sont difficiles à utiliser.<sup>115</sup>

#### **Conclusion :**

Rien n'est plus fondamental pour le succès ou l'échec d'une entreprise que la motivation de ses salariés, Il permet d'établir le profil motivationnel complet d'un salarié. En effet, c'est un élément clé du succès des entreprises.

---

<sup>115</sup> FABIEN Fenouillet, **la motivation**, éditions Dunod, Paris, 2003, P108/112

# **Chapitre IV :**

## **Présentation de l'organisme d'accueil**

### **Préambule:**

Ce chapitre, est consacré à une présentation de l'organisme d'accueil, qui port sur l'évolution historique de l'entreprise MAC-SOUM et son organisation interne, à savoir, son historique, sa situation et domaine d'activité, son organisation et son fonctionnement, aussi à la présentation des caractéristiques personnelles de nos enquêtes.

### **I. Présentation de l'organisme d'accueil :**

#### **1. Historique de l'entreprise :**

Dans le cadre de l'indépendance économique, l'Algérie à pris des décisions courageuses, celles d'investir dans tous les secteurs pour éviter toute indépendance économique.

C'est dans ce contexte que l'unité sonipeç d'akbou a vue naissance elle a démarré ses activités le 20-04-1979 elle avait en ses lieu un effectif de 1700 Ouvriers qualifiés qui gagnaient facilement leur vie. En 1986, le complexe «MAC-SOUM » à acquis de nouveaux équipements, c'est ainsi que les responsables de « MAC-SOUM » ont lancé un projet de construction, d'infrastructure nouvelles. Ses produits de fabrication étaient de qualité supérieur et avec des prix raisonnables, un avantage pour elle qui lui permettait d'avoir une bonne réputation nationale et internationale, et aussi d'avoir une clientèle fidèle un peut par tout dans le pays et même à l'étranger.<sup>116</sup>

#### **2. Dénomination :**

L'entreprise de manufacture de chaussures ou articles chaussants par abréviation **MAC-SOUM** issue de la filiation de l'ex **EMAC**, c'est une société par action (**spa**) dont le capital sociale est de 200 .000.000 DA née par le devant maitre IBARAKEN IDIR à IGHZER AMOUKRANE le 08-02-1998.

---

<sup>116</sup> Document interne de l'entreprise MAC-SOUM Akbou récupéré le 29/12/2017 à 10H.

## Chapitre IV : Présentation de l'organisme d'accueil

### 3. Le statut juridique :

MAC-SOUM est une personne morale dotée d'une autonomie comme forme de gestion, d'un capital social et dispose de toute attitude pour développer ses stratégies et c'indépendamment de l'état, Le principale actionnaire de l'entreprise est le groupe industriel (LEATHER INDUSTRIE).<sup>117</sup>

### 4. Situation géographique :

Le complexe « mac-soum » se situe dans la zone d'akbou sur la route nationale n° 26 à environ 08 km de la ville d'akbou et à 500 m de la voix ferrée « SNTF » la superficie totale de complexe est de 103134 m<sup>2</sup> dans la superficie bâtie est de 18116 m<sup>2</sup>.

Siège social et usine

Adresse : zone industrielle RN 26 AZAGHAR AKBOU.

Tél : 034 34 73 23 / 58 et 78

Fax : 034 34 73 23 / 24 et 26

### 5. La nature de l'activité :

a) Principale mission de l'entreprise est la production et la commercialisation de chaussures cuir et textile ainsi que la fabrication d'autres types de produits comme : les colles, les formes, la semelle et les emportes- pièce

b) La seconde mission de l'entreprise est la production et la commercialisation des colles formes, semelles et autre comme emporte-pièce, pièce de rechange.<sup>118</sup>

### 6. L'importance de MAC-SOUM :

L'importance de l'entreprise **MAC-SOUM** malgré sa petite taille, elle a beaucoup donné d'avantage :

#### ➤ Au niveau de l'économie locale :

L'entreprise de **MAC-SOUM** et la seul usine de fabrication de chaussures dans la région D'AKBOU, elle est le symbole de développement, son rôle consiste à

<sup>117</sup> Document interne de l'entreprise MAC-SOUM Akbou, récupéré le 29/12/2017 a 10H.

<sup>118</sup> <http://elmouchir.caci.dz/mac-soum-akbou-5003.html>

## Chapitre IV : Présentation de l'organisme d'accueil

diminuer le taux de chômage dans la région, l'amélioration le pouvoir d'achat et les conditions de la vie des travailleurs et aussi le développement de la région.

### ➤ **Au niveau de l'économie national :**

Elle peut être saisie du point de vue de gains en devise quelle réalise au profil de l'économie national, grâce l'intégration au sein de sa production d'une majeure partie d'articles qui pourront être importé par des produit locaux en matière de cuir. La fabrication de colle au sein de l'entreprise à permet la satisfaction des besoins de l'entreprise et d'honorer ses éventuels engagements. La mission de l'entreprise et de satisfaire les besoin des consommateurs, qui se n'arrête pas ce point, car elle doit innover et proposer les nouveaux produits, et participer à la croissance économique.

### **7. les différentes unités de l'entreprise :**

#### ➤ **La direction générale :**

Le directeur générale est le premier responsable de l'unité chargé de développer la politique générale défini par la direction générale de l'unité il doit veiller à l'amélioration de la rentabilité et la productivité de l'unité et décider sur l'organisme de département et les missions des services.

#### ➤ **Département commerciale :** elle est pour mission :

- élaborer le programme commercial de l'unité en relation avec les structures concerné.
- exécuter les plannings d'approvisionnement de l'entreprise
- veiller à la connaissance du marché et à l'orientation de la production pour la satisfaction de la demande des produits de l'unité
- gérer le stock de produits finis aux moindres couts.

## Chapitre IV : Présentation de l'organisme d'accueil

### ➤ **Direction des ressources humaines :**

S'occupe généralement de gestion des carrières de personne de recrutement, la formation, sauvegarder la santé des travailleurs, veiller à leur bien être, assurer le bon fonctionnement de la coopérative, de la coordination et de la promotion des réalisations sociales, de l'immatriculation ou du transfert de caisse des travailleurs auprès de divers organismes de sécurité sociale, caisse de vieillesse et allocation familiales. il est subdivisé en services : service paie, service moyens généraux , service gestion du personnel, service formation et service sociale.

### ➤ **Service gestion du personnel**

Ce service s'occupe :

- Etude prévisionnelle des besoins en personnel.
- Elaboration des plans de formation.
- Exécution de la gestion des carrières.
- Recrutement.
- Affectation.
- Promotion.

### ➤ **Section paie**

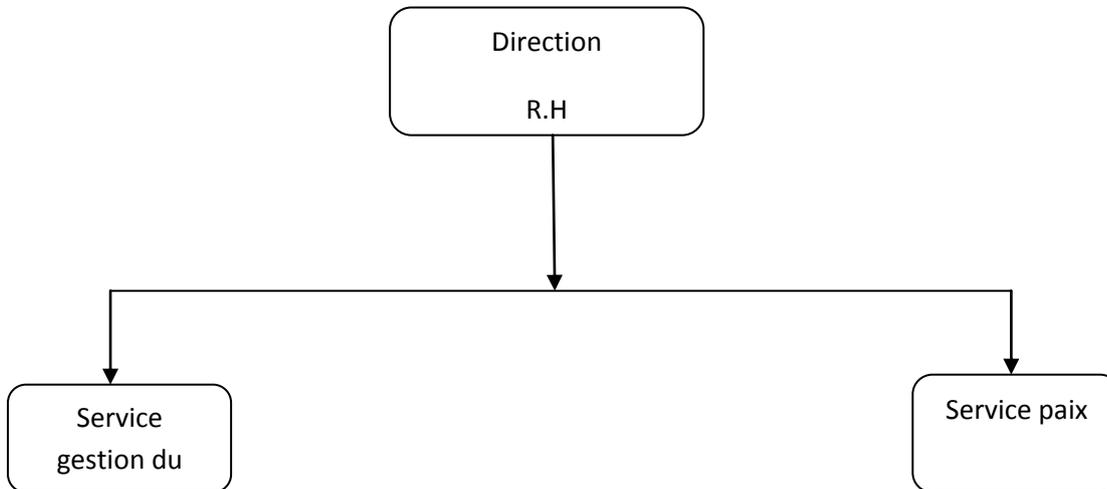
La section de paie est chargé de :

- La mise à jour des livres de paie.
- Contrôle des documents justificatif servant à l'établissement de chaque paie (pointage, absentéisme, avances sur salaire, remboursement frais médicaux...)

## Chapitre IV : Présentation de l'organisme d'accueil

-Classement et conservation des documents et archives.

-Déclaration sociales et para fiscale et situation périodique de la gestion paie.



### ➤ la direction de comptabilité et finance :

Assurer le tenu de la comptabilité de l'unité et élaborer le plan de financement de l'unité, conformément aux dispositions légales, au plan comptable national et aux règles et procédures interne. Il contient service informatique.

**Service informatique** : permet au gestionnaire d'acquérir des informations en temps réel qu'il puisse remédier à toute carence enregistré dans la gestion quotidienne de l'unité.

### ➤ la section laboratoire :

La principale mission de la section laboratoire est :

- déterminer les formules et les procédés de fabrication des colles.
- détecter les causes de rebut afin qu'il soit porter remède.
- Etablir les gammes de production.
- Contrôler les qualités des produits finis.

### ➤ **Département de production :**

Sa mission consiste à veiller à l'adéquation de l'ensemble des plans de production et à assurer la réalisation de ces derniers dans le cadre des normes de gestion et d'exploitation établie, il oriente toutes les stratégies de la direction visant à l'épanouissement et au progrès, il guide la flotte de l'entreprise dans ce nouvel environnement plein de vicissitude. C'est le centre d'exécution de l'entreprise, c'est à travers les différentes chaînes que se font les transformations des matières, l'unité d'Akbou dispose de sept chaînes : chaîne homme, chaîne femme, chaîne enfant, chaîne sécurité, chaîne haute gamme, chaîne textile, chaîne injection et semelle, le département production se compose de quatre ateliers.

#### **a- L'atelier de coupe :**

La ou sont coupées, tracées, marquées les pièces composant le dessus de la chaussure et cela à l'aide d'emportes pièces aciers dans un atelier spéciale.

Pour couper les différentes parties de la chaussure, il suffit de mettre les emportes pièce sur le cuir, ensuite va être introduit dans une presse d'une puissance de 18 tonne et qui sert à écraser les emporte pièces contre les morceaux de cuir. Une fois que les morceaux de cuir sont coupés selon les modèles, ils vont être contrôlé et transférés ver l'atelier pique.

#### **b- L'atelier pique :**

Atelier ou les pièces sont assemblés, ornementée pour former la tige.

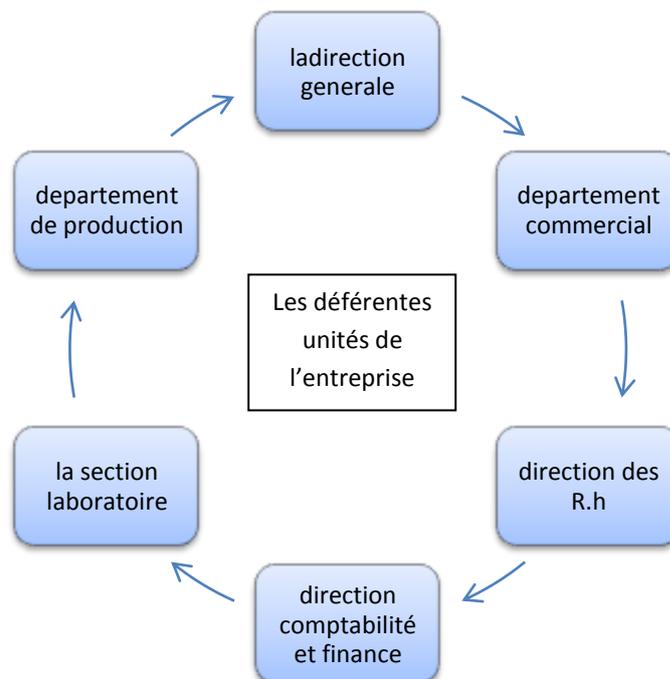
#### **c-L'atelier de broche et semelle :**

Incluant une ligne de fabrication de semelles préparées tous les tous les ateliers, tous les éléments composés constitutifs de la semelle.

### d-L'atelier de montage et finissage :

La ou les tiges sont montées sur forme et assemblées aux semelles pour former les chaussures qui subissent ensuite les opérations de finition :

- Nettoyage des salissures reçues lors des phases précédentes
- Bichonnage qui donne au produit son aspect définitif
- Conditionnement en boîtes individuelles.<sup>119</sup>



### 8. département de maintenance :

Sa mission est d'élaborer le programme du besoin en matière et pièce de rechange nécessaire à la maintenance des équipements des locaux et des moyens de transport de l'unité il est composé de quatre services que sont :

- service d'étude et de gestion -service réalisation
- service entretien -service moyen généraux.

<sup>119</sup> Document interne de l'entreprise MAC-SOUM Akbou.

### ➤ **département d'achat et de vente :**

L'approvisionnement de la matière première, en bien et services, la fixation des produits de vente.

**1-Service achat** : se service est divisé en deux sections comme suite :

**a-1)** section achat locaux : lorsque le service de gestion des stocks établit une demande d'achat interne. Les matières désirées sont disponible au niveau local et jugé de bonne qualité, elle lance un appel d'offre aux fournisseurs par le biais de fax.

**b-1)** section d'achat à l'import : c'est la même procédure que les achats locaux, après que le choix du fournisseur est fait, la section fait une demande de crédit délivré à la banque locale. après une suite favorable, la banque locale s'engage à régler la banque du fournisseur par un des modes de paiement suivante :- la remise documentaire – crédit documentaire et enfin le moyen de transport de marchandises ( pour les grosses quantité de matière) le plus fréquent est la voie maritime.

**2-Service vente** : s'occupe de toutes les ventes de l'entreprise, il se divise en deux sections qui sont :

**a-2)** section gestion des stocks des produits finis : s'occupe de la gestion des flux en une fiche quantitative et qualitative de chaque modèle, la surveillance des mouvements de stock, et le choix de la méthode adéquate pour l'évaluation et la gestion du stock.

**b-2)** section vente : s'occupe de contact direct avec les clients de l'entreprise.

### 9. Département technique :

A des relations avec tous les autres départements, il contient :

- Le service de création et mise au point : c'est le service le plus important dans cette entreprise, les modèles chaussures sont créés dans ce bureau :
- Service ordonnancement et lancement
- Service approvisionnement
- Service de contrôle
- Département de production
- Département de comptabilité et finance
- Service maintenance<sup>120</sup>

### 10. Les différents produits fabriqués :

Le complexe est équipé d'un nombre très important des machines d'ateliers :

- La chaussure de sécurité.
- La chaussure de ville.
- La chaussure textile.
- Un atelier de fabrication de colle et de polis.
- La fabrication des formes et de semelle.<sup>121</sup> Ces chaussures sont fabriquées sur commande pouvant être pour homme, femme ou enfant.

### 11 . Mission de MAC-SOUM :

La mission de l'entreprise est de satisfaire les besoins des consommateurs ; mais leur mission ne s'arrête pas a ce rôle, car l'entreprise doit innover c'est- a – dire proposer de nouveau produits, participer aux progrès économiques et a la croissance :

---

<sup>120</sup> Document interne de l'entreprise MAC-SOUM Akbou.

<sup>121</sup> <https://dz.kompass.com/c/manufacture-de-chaussures-soummam-spa/dz004074/>

## Chapitre IV : Présentation de l'organisme d'accueil

### ➤ Sur le volet économique :

-satisfaction des besoins de consommation.

-participer au projet technique.

-innover.

-assurer la croissance.<sup>122</sup>

### ➤ Sur le volet social :

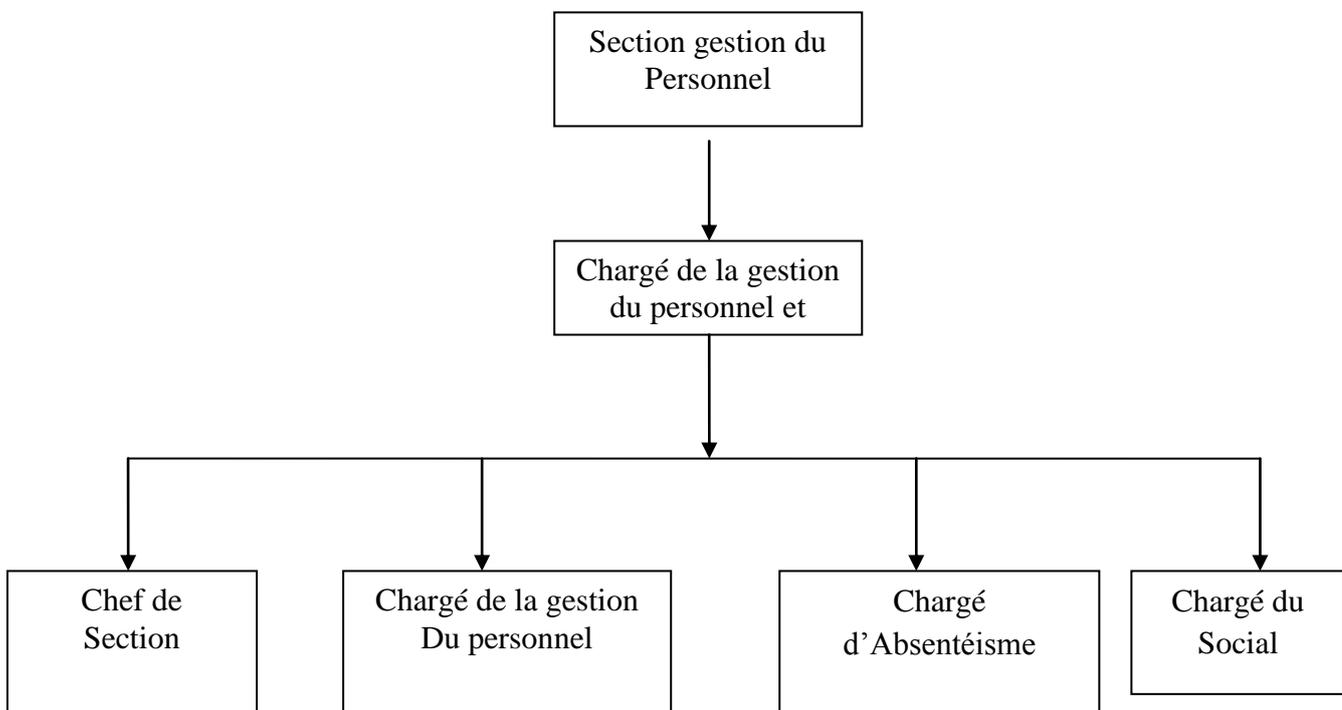
-améliorer les conditions de travail.

-répondre aux attentes des salariés.

-former des salariés aux nouvelles technologies.

-Pour remplir ses émissions, l'entreprise doit fixer des objectifs à atteindre donc elle devrait réduire ses couts de production et augmenter la production.

### Organigramme de la GRH au sein de MAC-SOUM :



<sup>122</sup> Document interne de l'entreprise MAC-SOUM Akbou.

### II. Les caractéristiques de la population d'étude :

**Tableau N° 01 : la répartition des enquêtés selon le sexe.**

Sexe	Fréquence	%
Femme	37	45.12
Homme	45	54.88
Total	82	100

**Source :** enquête de terrain par questionnaire

Sur les 82 personnes qui constituent notre échantillon, 45 parmi eux sont des hommes avec un pourcentage de 54.88 % et 37 sont des femmes avec un pourcentage de 45.12%.

Alors on peut déduire que le nombre des hommes est plus important par rapport à celui des femmes cela peut s'expliquer par la nature de travail dans l'entreprise Mac-Soum d'Akbou qui est appropriée pour les hommes dont les femmes ne peuvent pas accomplir (efforts physiques, les missions, les déplacements...etc.) les femmes généralement sont orientées vers les tâches moins difficiles.

## Chapitre IV : Présentation de l'organisme d'accueil

**Tableau N° 2 : la répartition des enquêtés selon les catégories d'âge.**

Age	Fréquence	%
[18-28]	33	40.24%
[29-38]	36	43.90%
[39-48]	7	8.54%
49 et plus	6	7.32%
Total	82	100

**Source :** enquête de terrain par questionnaire

Nous remarquons que le taux le plus élevé est celui de la tranche qui se situe entre [29-38] ans avec un pourcentage de 43.90 %, suivi de la tranche d'âge qui se situe entre [18-28] ans avec un pourcentage de 40.24 %, ensuite, la catégorie de [39-48] ans avec un taux de 8.54 %. Enfin 7.32 % pour la catégorie de 49 ans et plus.

Ce qui peut être expliqué que l'entreprise Mac-Soum d'Akbou a besoin d'avantage d'une main d'œuvre plus jeunes car elle est plus énergique, active, motivée et plus engagée, par contre la catégorie des plus de 49 ans sont plus proche à la retraite et moins motivés.

## Chapitre IV : Présentation de l'organisme d'accueil

**Tableau N° 03 : la répartition des enquêtés selon la situation matrimoniale.**

Situation matrimoniale	Fréquence	%
Célibataire	43	52.44%
Marié	34	41.46%
Divorcé	4	4.88
Veuf (ve)	1	1.22
Total	82	100

**Source :** enquête de terrain par questionnaire

D'après ce tableau nous constatons que la majorité des membres de notre échantillon sont célibataires avec un taux de 52.44%, devant un taux de 41.46 % pour les mariés. Ensuite un taux de 04.88 % pour ceux qui sont divorcés, et seulement un taux de 1.22 % pour des veufs.

On observe que les célibataires ont un taux important à l'entreprise Mac-Soum cela explique que la situation financière de l'entreprise inadéquate avec celui qui est marié.

## Chapitre IV : Présentation de l'organisme d'accueil

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

Niveau d'instruction	Fréquence	%
Illettré	3	3.65
Primaire	12	14.63
Moyenne	19	23.17
Secondaire	20	24.40
Universitaire	28	34.15
Totale	82	100

**Source :** enquête de terrain par questionnaire

D'après ce tableau 34.15 % des enquêtés ont suivi les études supérieures, et 24,40% ont un niveau secondaire, 23,17% ont un niveau moyenne, 14.36% de ces enquêtés qui ont un niveau primaire et en fin 3.65% sont des illettrés de l'ensemble de la population ciblée.

Le taux de la catégorie universitaire et secondaire s'explique par certaines tâches qui demandent un niveau élevé, ces enquêtés on les trouve dans l'administration et la direction des ressources humaines. Et pour la catégorie primaire, moyenne et illettrée on la trouve dans les ateliers.

## Chapitre IV : Présentation de l'organisme d'accueil

**Tableau N° 05: la répartition des enquêtes selon l'ancienneté**

L'ancienneté	Fréquence	%
Moins d'une année	11	13.42
1 an à 5ans	37	45.12
5 ans plus	34	41.46
Totale	82	100

**Source :** enquête de terrain par questionnaire

On remarque dans le tableau ci-dessus, que 45.12 % des enquêtés ont une ancienneté qui varie entre 01 et 5 ans, ensuite par la catégorie de plus de 5 ans avec un pourcentage de 41.46 %, on trouve seulement 13.42 % pour les salariés qui ont l'ancienneté moins d'une année.

A partir de ces résultats, on peut dire que la majorité des salariés de l'entreprise MAC-SOUM ont moins de 5 ans d'expérience, on peut comprendre que l'entreprise recrute des nouveaux salariés que n'ont pas d'expérience professionnelle et cela peut s'expliquer dès le bas du rendement. La politique de cette entreprise consiste à former des salariés et les garder afin d'inspirer leurs compétences et leurs expériences.

Chapitre V :  
Analyse des données et  
interprétation des résultats de  
la 1<sup>ere</sup> hypothèse

**Analyse des données et interprétation des résultats de la première hypothèse :**

- «Amélioration des outils préventifs de la sécurité permet aux salariés une bonne motivation».

**Tableau N° 6** : la relation entre l'évaluation des conditions de travail et le plaisir au travail.

Plaisir au travail Evaluation condition travail	OUI		NON		Total	
	F	%	F	%	F	%
Bonnes	13	<b>68.42</b>	6	<b>31.57</b>	19	100
Moyennes	42	<b>70</b>	18	<b>30</b>	60	100
Mauvaises	1	<b>33.33</b>	2	<b>66.66</b>	3	100
Total	56	<b>68.29</b>	26	<b>31.70</b>	82	100

**Source** : enquête de terrain par questionnaire

D'après ce tableau, on déduit que la tendance générale est de 68.29 % des salariés trouvant du plaisir à faire leur travail, dont 70 % voient que les conditions dont lesquelles travaillent sont moyennes, et 68.42 % estiment que les conditions de travail sont bonnes.

Par contre 31.70 % des enquêtés disent qu'ils n'ont pas plaisir quant à l'accomplissement de leur travail dont 66.66 % déclarent qu'ils travaillent dans de mauvaises conditions.

## Chapitre V : Analyse des données et interprétation des résultats de la 1<sup>ère</sup> hypothèse

D'après ces données on déduit que la majorité des enquêtés voient que les conditions dont les quelles travaillent les salariés sont moyennes, nous pouvons dire que l'entreprise Mac-Soum d'Akbou, offre des conditions de travail acceptables à ces salariés.

Cela permet aux salariés de s'épanouir, d'être en meilleure santé, plus efficaces, plus productifs. Dans le cadre d'une stratégie de développement durable, l'entreprise portera une attention toute particulière aux conditions de travail et au bien-être de ses salariés. Ce qui leurs permet d'apporter une rentabilité bien plus importante pour l'entreprise.

**Tableau N° 7 :** La relation entre l'évaluation des conditions de sécurité et le sentiment d'accomplissement dans milieu de travail.

Sentiment d'accomplissement L'évaluation les conditions de sécurité	Oui		Non		Total	
	F	%	F	%	F	%
Bonne	21	<b>80.76</b>	5	<b>19.23</b>	26	100
Moyenne	7	<b>100</b>	0	<b>0</b>	7	100
Mauvaise	18	<b>36.73</b>	31	<b>63.26</b>	49	100
Total	46	<b>56.09</b>	36	<b>43.90</b>	82	100

**Source :** enquête de terrain par questionnaire

Le tableau ci-dessus nous permet de constater qu'une grande part des enquêtés affirme son sentiment d'accomplissement au sein de l'entreprise avec une tendance de 56.09 %, dont la totalité des salariés déclare que la nature des

## Chapitre V : Analyse des données et interprétation des résultats de la 1<sup>ère</sup> hypothèse

conditions de sécurité existants au sein de l'entreprise sont moyennes avec un pourcentage de 100 %, aussi 80.76% des salariés disent que les conditions de sécurité sont bonnes.

Par contre 43.90 % des enquêtés disent qu'ils n'ont pas un sentiment d'accomplissement au milieu de travail dont 63.26 % déclarants que les conditions de sécurité sont mauvaises.

Nous pouvons déduire d'après les réponses obtenues que l'entreprise MAC-SOUM soit tenue par la loi de prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé de ses salariés.

Elle ne doit pas seulement diminuer le risque, mais l'empêcher et de préserver leur intégrité physique et morale. Les salariés se sentent suffisamment protégés ça va leur permettre de ne pas quitter le poste de travail. Dont A.Maslow fait allusion que la sécurité dans le travail, de sa maîtrise de sa pratique ou de ses connaissances, de la stabilité dans ses actions.

**Tableau N° 8 :** la relation entre l'utilisation des outils de la protection et le plaisir au travail.

Plaisir au travail Utilisation des outils de protection	Oui		Non		Total	
	F	%	F	%	F	%
Oui	47	<b>77.04</b>	14	<b>22.95</b>	61	100
Non	9	<b>42.85</b>	12	<b>57.14</b>	21	100
Total	56	<b>68.29</b>	26	<b>31.70</b>	82	100

Source : enquête de terrain par questionnaire

D'après le tableau précédent nous pouvons remarques qu'il y a un taux élevé de la part des salariés qui déclarent qu'ils ont du plaisir à faire leur travail avec une tendance de 68.29 % dont 77.04 % des enquêtés affirment qu'ils utilisent les moyens de protection affirmant qu'ils ont du plaisir dans leur travail.

Par contre 31.70 % des enquêtés déclarent qu'ils n'ont pas du plaisir à faire leur travail dont 57.14 % des enquêtés affirment qu'ils n'utilisent pas les moyens de protection.

A partir de ces données recueillies on constate que 77.04 % des salariés affirment qu'ils utilisent les moyens de protection, cela s'explique par leurs moyens destinés à être portés ou tenus, dont A.maslow a indiqué le maintien de la sécurité physique implique la réduction ou l'élimination des dangers qui menacent le corps ou la vie de la personne en vue de la protéger contre un ou plusieurs risques susceptibles de menacer sa santé ou sa sécurité.

**Tableau N° 9:** la relation entre la satisfaction auprès des outils de sécurité et la correspondance aux ambitions au travail.

L'ambition au travail  La satisfaction des outils de sécurité	Oui		Non		Total	
	F	%	F	%	F	%
Satisfait	41	<b>95.34</b>	2	<b>4.65</b>	43	100
Insatisfait	18	<b>46.15</b>	21	<b>53.84</b>	39	100
Total	59	<b>71.95</b>	23	<b>28.04</b>	82	100

**Source :** enquête de terrain par questionnaire

D'après les données de ce tableau, nous constatons que la majorité des salariés de notre échantillon ont l'ambition à leur travail avec une tendance de 71.95% dont 95.34 % sont satisfaits de leurs outils de sécurité et ont l'ambition à leur travail.

En effet 28.04 % des enquêtés voient que leur travail ne correspond pas à leurs ambitions dont 53.84 % des interrogés déclarent l'insatisfaction quant aux outils de sécurité dispensés par l'entreprise.

A partir de ces résultats nous concluons que la plus part des salariés de Mac-Soum sont satisfaits de leur outils de sécurité dans leur travail afin de préserver la santé et la sécurité de ses salariés dans A.Maslow a mentionné que parfois, la satisfaction des besoins de sécurité physique est plus importante que la satisfaction des besoins physiologiques qui consiste à se protéger contre les différents dangers qui nous menacent. Cela permet à l'entreprise de définir les mesures de prévention prioritaires. Ces mesures auront pour objectif principal

## Chapitre V : Analyse des données et interprétation des résultats de la 1<sup>ère</sup> hypothèse

d'éliminer ou de réduire les risques et cela motive les salariés ce qui a un impacte positif sur leur productivité.

**Tableau N°10** : un milieu de travail sécurisé est source de la motivation.

Un milieu sécurisé est source motivation	Fréquences	%
Oui	45	<b>54.87</b>
NON	37	<b>45.12</b>
Total	82	<b>100</b>

**Source** : enquête de terrain par questionnaire

D'après ce tableau on constate que la majorité des salariés disent que le milieu de travail sécurisé est la source de la motivation au sein de MAC-SOUM avec un taux de 54.87 %.

Selon les résultats acquis par ce tableau, on constate qu'un milieu de travail sécurisé est la source de la motivation dans l'entreprise MAC-SOUM. Si on parle des moyens, le but d'améliorer les conditions de travail c'est de mettre à disposition des moyens matériels et personnels, c'est-à-dire que les responsables MAC-SOUM adoptent des équipements de sécurité, et matière d'hygiène au travail. Cela permet de motiver les salariés et l'augmentation de la production (salaire et rendement).

**Tableau N°11** : les moyens de protection portée par les salariés.

<b>Moyens de protection</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
Gant	6	<b>7.31</b>
Tenu spéciale	37	<b>45.12</b>
Lunette	5	<b>6.09</b>
Chaussure de sécurité	34	<b>41.46</b>
Total	82	<b>100</b>

**Source** : enquête de terrain par questionnaire

D'après les résultats de ce tableau, nous remarquons que la majorité des salariés dans leurs travail exige les moyens de protection tels que les chaussures de sécurité avec un taux 45.12 %, pour la tenu spéciale est de 41.46 la minorité qui port les gans et les lunettes.

Après cette analyse des données de ce tableau nous constatons que la plus part des enquêtés de notre échantillon ont utilise des moyens de protection une nécessité, et c'est la nature de leurs tâches qui oblige de travailler avec ces moyens. Ces équipements peuvent prendre différentes formes, plus ou moins complexes tels que les gans, les chaussures, les lunettes et les tenus spéciaux. Ils permettent de protéger les salariés contre des risques professionnels de diverses natures biologique, chimique, mécanique (chutes de hauteur, chocs à la tête, projections de particules dans les yeux...). Donc l'entreprise accord une importance aux outils de prévention cela vise à éliminer les dangers au travail par des mesures concrètes.

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

L'enquête que nous avons menée nous a permis de cumuler un ensemble de données qui vont nous aider dans la vérification de nos hypothèses. Pour cela il s'avère important de présenter un résumé de notre recherche, tout en rappelant que le travail est intitulé : « Les conditions de travail et la motivation des salariés pratique : à l'entreprise MAC-SOUM Akbou».

Une démarche de prévention doit être organisée et suivie, avec une hiérarchisation et une planification dans le temps des actions à conduire, et avec une évaluation régulière de l'efficacité de ces actions.

En effet, à partir de l'analyse des données nous avons constaté que notre première hypothèse « amélioration des outils préventifs de la sécurité permet aux salariés une bonne motivation » est confirmée.

Cela peut être justifié par :

On trouve dans le tableau n°6 dans notre analyse, les salariés qui estiment qu'il existe des bonnes conditions du travail 70 % des salariés ont dit que leurs conditions de travail sont moyennes aussi 68.42 % des enquêtés voient que les conditions de travail sont bonnes et ceux-ci trouvent du plaisir pour accomplir leur travail, par contre que 33,33% qui ont dit que leurs conditions de travail dans l'entreprise MAC-SOUM sont mauvaises.

En suite nous avons le tableau N° 7 qui porte sur les conditions de sécurité dans l'entreprise, 100% des salariés qui affirment que les conditions sont moyennes par contre 63.26.38 voient que les conditions de sécurité sont mauvaises ces dernières n'ont pas un sentiment d'accomplissement dans leur travail.

En suite le tableau n°8 qui porte sur l'utilisation des outils de protection 77.04 % des enquêtés affirment qu'ils utilisent les moyens de protection et trouvent du plaisir dans leur travail.

Quant au tableau N° 9 nous avons pu illustrer que 95.34 % des salariés sont satisfaits de leurs outils de sécurité ces derniers affirment que leur travail

## Chapitre V : Analyse des données et interprétation des résultats de la 1<sup>ère</sup> hypothèse

correspond à leur ambitions à l'opposé de 28.04% des interrogés déclarent leur insatisfaction quant aux outils de sécurité dispensés par l'entreprise, et qui déclarent que leur travail ne correspond pas à leurs ambitions.

Nous avons aussi le tableau N° 11 qui porte sur l'exigence des moyens de protection dans le lieu travail, 68.89% disent qu'ils ont les moyens de protection (telle que les gants, tenu spéciale, chaussures et lunette) la majorité des salariés leurs travail exige les moyens de protection tels que les chaussures de sécurité avec un taux de 75.86 % et 67.56 % pour la tenu spéciale et 54.54% les lunettes.

D'après l'ensemble de ces constats nous infirmons la première hypothèse on peut dire que l'entreprise MAC-SOUM dispose les outils préventifs de la sécurité qui permet la motivation des salariés, on évoque A.Maslow (1908-1970) dans sa théorie des besoins considère que « la motivation de tout individu est suscitée par la volonté de satisfaire des besoins».<sup>123</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>124</sup>

---

<sup>123</sup> ROUSSEL Patrice, Op.cit, p 34.

<sup>124</sup> CITEAU Jean-Pierre, Op.cit , p05.

Chapitre VI :

Analyse des données et  
interprétation des résultats de  
la 2<sup>ere</sup> hypothèse

**Analyse des données et interprétation des résultats de la deuxième hypothèse**

➤ « Un bon aménagement dans les horaires de travail motive les salariés ».

**Tableau N° 12 : la répartition des salariés selon le travail à temps complet**

Travail à temps complet	F	%
Oui	75	<b>91.46</b>
Non	7	<b>8.53</b>
Total	82	<b>100</b>

D'après ce tableau on remarque que la majorité des enquêtés 91.46 % travaillent à temps complet et une minorité de 8.53 % des salariés ne travaillent pas à temps complet.

On déduit que le travail dans l'entreprise MAC-SOUM est dans la fonction publique, c'est-à-dire cinq jours travaillés par semaine ; cette situation est volontaire. Cela s'explique par le fait que le poste nécessite la présence à plein temps d'un agent ou d'une agente.

**Tableau N° 13 :** la relation entre l'évaluation des horaires de travail et si le travail correspond aux ambitions du salarié.

l'ambition au travail  Horaire de travail	Oui		Non		Total	
	F	%	F	%	F	%
Convient	49	<b>90.74</b>	5	<b>9.25</b>	54	100
Ne convient pas	10	<b>35.71</b>	18	<b>64.28</b>	28	100
Total	59	<b>71.95</b>	23	<b>28.04</b>	82	100

**Source :** enquête de terrain par questionnaire

A travers ce tableau, on peut constater que la majorité des salariés ont l'ambition dans leur travail avec une tendance de 71.95 %, la majorité des enquêtés trouve que les horaires de travail à l'entreprise MAC-SOUM sont convenables et ceux-ci affirment que leur travail correspond à leurs ambitions avec un pourcentage de 90.74%.

Par contre 28.04 % des salariés, déclarent que leur travail ne correspond pas à leurs ambitions dans leur travail dont 64.28 % des salariés disent que les horaires de travail ne les conviennent pas et ils n'ont pas l'ambition au travail.

On peut déduire que l'entreprise MAC-SOUM s'occupe des conditions du travail dans les différentes structures et cherche à faire un bon aménagement des horaires de travail qui sont réguliers et fixés, ce qui explique le respect du règlement de droit de travail des salariés. Ce qui explique le respect du

## Chapitre VI : Analyse des données et interprétation des résultats de la 2<sup>ème</sup> hypothèse

règlement de droit de travail des salariés et la possibilité d'adapter ses horaires qui permet d'améliorer le moral des salariés. La vie personnelle est respectés, les salariés sont donc plus motivés et moins stressés. Cela rend les salariés plus productifs et l'entreprise plus compétitive.

**Tableau N°14** : la relation entre les horaires supplémentaires des salariés et les obstacles rencontrés lors de l'accomplissement de leur tâche.

Obstacles Rencontrés  Horaires supplémentaires	Oui		Non		Total	
	F	%	F	%	F	%
Oui	22	<b>57.89</b>	16	<b>42.10</b>	38	100
Non	14	<b>31.81</b>	30	<b>68.18</b>	44	100
Total	36	<b>43.90</b>	46	<b>56.09</b>	82	100

**Source** : enquête de terrain par questionnaire

On observe d'après le tableau ci-dessus que la majorité des salariés ne rencontrent pas d'obstacles lors de l'accomplissement de leurs tâches avec une tendance générale de 56.09 %, dont 68.18 des salariés n'accommodent pas des heures supplémentaires avec un pourcentage de 68.18 %.

Par contre 43.90 % des enquêtés ont des obstacles quant à l'accomplissement de leur travail dont 57.89 % de l'échantillon effectue des heures supplémentaires ils ont des obstacles lors de l'accomplissement de leur tâche.

En déduit que les salariés de l'entreprise MAC-SOUM programment rarement les heures supplémentaires. Ces horaires supplémentaires programmés de 2 à 8

## Chapitre VI : Analyse des données et interprétation des résultats de la 2<sup>ème</sup> hypothèse

heures par jour effectué le week-end, ce qui permet aux salariés d'être mieux rémunérés.

**Tableau N° 15 :** la relation entre l'acceptation de travail la nuit par les salariés et le sentiment d'accomplissement dans le travail.

Sentiment d'accomplissement	Oui		Non		Total	
	F	%	F	%	F	%
Travail la nuit						
Accepter	41	<b>91.11</b>	4	<b>8.88</b>	45	100
N'accepte pas	5	<b>13.51</b>	32	<b>86.48</b>	37	100
Total	46	<b>56.09</b>	36	<b>43.90</b>	82	100

**Source :** enquête de terrain par questionnaire

Les résultats obtenus au niveau de ce tableau montrent que la plupart des enquêtés ont un sentiment d'accomplissement avec une tendance générale de 56.09, dont 91.11% des salariés accepte le travail de nuit.

A l'opposé 43.90 % des salariés n'ont pas un sentiment d'accomplissement dont 86.48 n'acceptent pas de travailler la nuit.

Ces résultats nous permettent de déduire que les enquêtés travaillent en cas de charge du travail. Aussi comme facteur motivant les salariés, le travail de nuit leur permet d'avoir la prime d'acquiescer une nouvelle expérience et de maîtrise au travail.

**Tableau N° 16:** la répartition des enquêtés selon le type de souffrance rencontré au travail.

La souffrance au travail	F	%
Stresse	27	<b>32.92</b>
Fatigue	18	<b>21.95</b>
Maux de tête	37	<b>45.12</b>
Total	82	<b>100</b>

**Source :** enquête de terrain par questionnaire

D'après ce tableau, nos salariés affirment qu'ils souffrent dans leur travail dont 45.12 déclarent qu'ils ont des maux de tête et 32.92% des enquêtés ont du stress, 21.95 % des enquêtés sont fatigués.

D'après ces données on déduit que les salariés Ont la souffrance au travail cela peut s'expliques par les tâches exécutées, et cela peut avoir une baisse de la productivité dans l'entreprise MAC-SOUM.

**Tableau N°17 :** Représentation des salariés sur les conditions de travail.

Condition travail source de motivation	Fréquences	%
Oui	63	<b>76.82</b>
Non	19	<b>23.17</b>
Total	82	<b>100</b>

**Source :** enquête de terrain par questionnaire

D'après les réponses fournies par nos enquêtés, on remarque que la majorité de notre échantillon affirment que les conditions de travail est la source de la motivation avec un pourcentage de 76.82 % et le reste de nos enquêtés indique le contraire avec un taux de 23.17%.

A cet effet, nous pouvons dire que les conditions de travail a toujours constitué une préoccupation l'entreprise MAC-SOUM dont elle a l'intérêt à motiver ses

## **Chapitre VI : Analyse des données et interprétation des résultats de la 2<sup>ème</sup> hypothèse**

salariés en leur favorisant de bonnes conditions de travail ce qui leur permettra de réaliser un bon rendement et une meilleure productivité qui bénéficiera au final à l'entreprise.

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

L'aménagement du temps de travail ouvre la possibilité à chaque salarié de repenser son temps de travail selon ses nécessités et ses souhaits et cela en suivant sa volonté. Puisque nous savons que chaque salariés à ses nécessités et sa conception de son modèle (vie privée et vie professionnelle) selon la logique de la théorie des besoins d'Abraham Maslow comme le besoin de passer le temps avec sa famille et apporter le soin et le soutien nécessaire aux membres de la famille.

A partir de l'analyse des données collectées, nous pouvons afficher que la deuxième hypothèse à savoir : « Un bon aménagement dans les horaires de travail motive les salariés » est confirmée, cela peut être justifié par :

Le tableau N°12 dont 91.46 % pour des salariés qu'ils n'ont pas un travail à temps complet seulement 8.53 % des enquêtés qu'ont un temps complet au travail.

Dans le tableau N°13 qui porte sur la relation entre l'évaluation des horaires de travail et si le travail correspond ambition du salariés on constate que 90.74 % des salariés trouve que les horaire de travail a l'entreprise MAC-SOUM ils sont convenable, ces derniers affirment que leur travail correspond à leurs ambitions.

Aussi pour le tableau N° 14 on constate que 68.18 % des salariés n'ont pas des heurs supplémentaires, affirment qu'ils ne rencontrent pas d'obstacles.

Aussi le tableau N° 15 qui port sur la relation entre l'acceptation de travail la nuit par les salariés et le sentiment d'accomplissement 91.11 % des salariés qui

## Chapitre VI : Analyse des données et interprétation des résultats de la 2<sup>ème</sup> hypothèse

acceptent à travailler la nuit ont un sentiment d'accomplissement, à l'opposé de 86.48% qui n'acceptent pas le travail de nuit qui n'ont pas un sentiment d'accomplissement.

En fin le tableau N°17, on remarque que la majorité de notre échantillon affirme que les conditions de travail est la source de la motivation avec un pourcentage de 76.82 %.

Le fait de bien aménager les heures de travail va permettre aux salariés de s'organiser et d'éviter tout sorte de conflit, ce qui amène le salarié à consacrer le temps du travail en pensant qu'au travail. De même lorsque le rythme de travail est n'imposé pas et que les heures de travail sont bien aménagées, les salariés vont être engagé et mobilisé par les responsabilités au travail.

D'une manière plus générale l'aménagement du temps de travail augmente la responsabilisation et l'implication des salariés puisque ce sont eux qui ont choisis l'organisation de leurs temps, on les motive et on les implique davantage dans l'entreprise, et par conséquent on augmente à la fois leur productivité et leur degré de satisfaction vis-à-vis du travail. Les entreprises doivent offrir l'avantage d'aménager le temps de travail car il y'a un impact positifs entre l'aménagement du temps de travail et la motivation des salariés.

## Conclusion

Pour conclure notre travail de recherche, il s'avère important de rappeler le but de ce travail « les conditions de travail et la motivation des salariés » de l'entreprise MAC-SOUM Akbou.

Les bonnes conditions de travail, présentes dans l'environnement sont essentielles à la productivité de l'entreprise et à la santé des salariés, car elles facilitent la satisfaction de leurs besoins et facilitent beaucoup plus un meilleur état de santé et leur bien-être.

En effet, un environnement bruyant peut nuire à la pérennité des salariés d'autant plus qu'ils y passent la plus grande partie de leurs journées. Alors qu'un lieu agréable et calme sera propice à leur bien-être.

Les conditions de travail semblent être un facteur compétitif essentiel capable de répondre aux besoins des salariés et leur motivation sur des facteurs psychologiques (Elton Mayo), sur le gain (Frederick Taylor), sur la satisfaction de besoins hiérarchisés (Abraham Maslow), les facteurs d'hygiène et les facteurs de motivation (Frederick Herzberg) est un élément indispensable pour la réussite des entreprises.

L'entreprise MAC-SOUM essaie d'instaurer des conditions qui jouent un rôle important pour le bien-être des salariés. En effet, plus l'entreprise utilise la sécurité comme un moyen de motivation plus les salariés se sentent à l'aise au milieu de travail.

La santé au travail n'est pas une question individuelle mais collective, elle n'est pas seulement un capital qu'il faut protéger, mais elle est aussi le résultat d'une construction.

Dans le but de répondre à notre problématique, nous avons synthétisé les dimensions condition travail (sécurité, horaire de travail) et la motivation au travail.

D'une manière générale, les résultats de notre recherche confirment l'existence d'une relation entre les dimensions les conditions de travail et celles de la motivation. Plus précisément nos résultats suggèrent qu'il existe une relation positive entre la dimension les outils préventifs de la sécurité et la motivation, et la dimension horaire du travail et la motivation au travail. On constate que la motivation au travail des salariés revient à leurs satisfactions et leurs stabilités au travail.

Pour termines nous souhaitons que ce sujet sera étudier d'une manière plus approfondie et que notre étude soit d'une contribution.

# La liste bibliographique

## Les ouvrages :

1. ANSELEM Bruno et ALBASINI Françoise, **les risques professionnels**, 1<sup>ème</sup> édition, Nathan, 1994.
2. ARNADIEU JF. **Organisation et travail, Coopération. Conflit et marchandise.** Edition Vuibert, Paris, 1993.
3. BERNARD Jeune lue et LEMOINE Claude, **traité de psychologie de travail et des organisations**, Dunod, paris, 2003.
4. BOUSTANG Guy, **Le travail autrement**, édition Bordas, Paris, 1982.
5. BRUNO Anselem, Françoise Albasini, **les risques professionnels**, édition NATHAN, paris, 1998.
6. CANDIDE Voltaire, **Collection sociétés des textes français modernes**, Paris, 1957.
7. CARRE Philippe et CASPAR Pierre, **Traité des sciences et techniques de la formation**, 2<sup>ème</sup> édition Dunod, Paris 2004.
8. CHARRON Jean-Luc et SEPARI Sabine, **Organisation et gestion de l'entreprise**, 3<sup>ème</sup> édition Dunod, Paris 2004.
9. CITEAU J.M, **Gestion des ressources humaines (principes généraux)**, 2<sup>eme</sup> édition Armand Colin, paris, 1997.
10. CITEAU Jean-Pierre, **Gestion des ressources humaines, principes généraux et cas pratiques**, 4<sup>ème</sup> Edition, Armande, Colin, 2002.
11. CORNU Gérard, **Vocabulaire juridique**, 1<sup>ère</sup> édition, presse universitaire de France, paris 1996.
12. DOMONT A, **Santé et sécurité au travail et fonction publique**, Edition Masson, Paris 2000.
13. FABIEN. Fenouillet, **La motivation**, édition Dunod, Paris, 2003.
14. FENOUILLET Fabian, **La motivation**, DUNOD, Paris, 2003.
15. FRANCES Robert, **Motivation efficience au travail**, Pierre MARGADA, AMAZON France, 1995.

16. GAUTHIER Benoit, **Recherche sociale de la problématique à la collecte des données**, 4ème édition, Paris, 2003.
17. GEHANE Jean-Claud, **Dictionnaire thématique des sciences économiques et sociales**, Edition DUNOD, Paris, 1995.
18. GOLLAC Michel et VOLKOFF Serge, **les conditions de travail**, édition la découverte, paris, 2000.
19. Henri. Peretz, **les méthodes en sociologie : l'observation**, Ed la découverte, Paris, 1998.
20. JARDILLIER P, **Les conditions de travail** ,3eme édition PUF, 1993.
21. JAVEAU C, **Enquête par questionnaire : manuel à l'usage de praticiens**, 3ème édition, Edition d'organisation, Paris, 1985.
22. JEAUN-PIERRE July, **Evaluer les risques professionnels**, édition Afnor, paris2003.
23. JULY Jean Pierre, **Evaluer les risques professionnels**, Afnor, France, 2003.
24. KOEHEL J.L., **Droit du travail et droit sociale**, édition ellipses, Paris, 1994.
25. LETHIELLEUX Laetitia, **L'essentiel de la gestion des ressources humaines**, Gualino 5ème édition, 2011.
26. LEVY-LEBOYER Claude, **La motivation au travail, modèle et stratégies**, 3eme édition, Edition d'organisation, paris, 2006.
27. LOUBEART Jean louis, **initiation aux méthodes des sciences sociales**, édition l'Harmattan, paris, 2000.
28. LOUCHE Claude, **Introduction a la psychologie du travail et des organisations**, Armand colin, Paris, 2007.
29. MADELINE Grawitz, **Lexique des sciences sociales**, Edition Dalloz, 2000.
30. MARCOTTE Pierre, **la prévention technique des risques liée au bruit ou aux vibrations, bruit et vibrations au travail**, édition IRSST, service de recherche, paris, 2011.
31. MAURICE.A. **Initiation pratique à la méthodologie des sciences humaines**. Edition Casbah, université d'Alger, 1997.
32. MOUTON, jean pierre, CHABAD, jack, **la sécurité en entreprise**, éd Dunod, paris, 2003.
33. MUR J, M, **L'émergence des risques au travail**, INRS, Paris 2008.
34. OMAR Actouf, **Méthodologie des sciences sociales et approche qualitatives des organisations**, édition Québec, 1987.

35. ORIOL Deshommes, **la motivation élément fondamental à la réussite financière de l'entreprise**, éditions universitaires européennes, U.S.A, 2003.
36. PERETTI JM, **Gestion des ressources humaines**, 15eme édition Vuibert, paris, 2008.
37. PLANE Jean-Michel, **Management des organisations, Théories, Concepts, Cas**, Dunod, PARIS, 2003.
38. PIGANIOL Claud, **techniques et politiques d'amélioration des conditions de travail**, édition moderne, Paris, 1980.
39. ROUSSEL.P, **Rémunération, motivation et satisfaction au travail**, Edition economica, paris, 1996.
40. SILEM A et ALBERTIN J-M, **Lexique d'économie**.7édition Dalloz, paris, 2002.
41. VIGAN Hermine Dr PEREIRA Raouf, **problématique de la sécurité de la santé et de la sécurité au travail au bénin**, 2004-2005.

## Les dictionnaires :

1. ALAIN Bruno, **Dictionnaire d'économie et des sciences sociales**, éditions Ellipses, paris, 2005.
2. BIALES.M.C Baïle, Leurien, JL. Rivaud, **Dictionnaire d'économie et des faits économiques et sociaux contemporain**, éd, foncher, Paris, 1999.
3. FERREOL Gilles,**Dictionnaire de sociologie** , 3emeéd, Armand Colin, 2004.
4. GERARD (C), **vocabulaire juridique**, 5éme édition presses universitaire de France, paris, janvier, 1996.

## Les sites internet

[http:// www.travail.gov.fr/etude-recherche-condition travail/organisation](http://www.travail.gov.fr/etude-recherche-condition-travail/organisation)

[http://www.gpomag.fr/web/management-rh/la-valorisation-du-capital-humain-  
développement-](http://www.gpomag.fr/web/management-rh/la-valorisation-du-capital-humain-developpement-)

<http://www.organisation.fr/web/amennaagement-travail/capital-humaine>

[http://www.algerie-focus.com/2009/07/un-decret-executif-fixe-les-horaires-de-travail-du-  
dimanche-au-jeudi/](http://www.algerie-focus.com/2009/07/un-decret-executif-fixe-les-horaires-de-travail-du-dimanche-au-jeudi/)

<http://apssap.qc.ca/article/la-prevention-en-sante-et-securite-du-travail/>

<http://www.creerunoutil.be/-L-organisation-du-travail->

<http://www.cdg50.fr/files/fck/files/prevention/Hygiene%20Securite/Fiche-Prevention-06-Les-EPI.pdf>

<https://www.suva.ch/fr-ch/prevention/themes-specialises/equipements-de-protection-individuelle>

<https://www.uvex-heckel.fr/fr/produits/lunettes-de-protection/>

<https://www.suva.ch/fr-ch/prevention/themes-specialises/equipements-de-protection-individuelle>

<http://www.andi.dz/index.php/fr/2013-01-02-16-40-57/raisons-pour-investir/122-creation-d-une-societe-en-algerie/670-quels-sont-les-principes-de-base-du-droit-du-travail>

<https://www.cairn.info/les-concepts-fondamentaux-de-la-psychologie-de-la---9782100705306-p-29.htm>

<https://www.cadredesante.com/spip/profession/management/Les-theories-de-la-motivation>

[http://www.academia.edu/10796898/Les\\_th%C3%A9ories\\_de\\_la\\_motivation\\_Classiques\\_et\\_contemporaine](http://www.academia.edu/10796898/Les_th%C3%A9ories_de_la_motivation_Classiques_et_contemporaine)

[http://journals.openedition.org/nrt/1816,](http://journals.openedition.org/nrt/1816)

[http://reflexions-psycho.over-blog.com/article-les-theories-de-la-motivation-39720003.](http://reflexions-psycho.over-blog.com/article-les-theories-de-la-motivation-39720003)

<http://reflexions-psycho.over-blog.com/article-les-theories-de-la-motivation-39720003.html>

<http://reflexions-psycho.over-blog.com/article-les-theories-de-la-motivation-39720003.html>

<http://reflexions-psycho.over-blog.com/article-les-theories-de-la-motivation-39720003.html>

<https://www.lesmotivations.net/spip.php?article9>

[www.thecanadaencyclopedia.com/index.cfm.](http://www.thecanadaencyclopedia.com/index.cfm)

<http://reflexions-psycho.over-blog.com/article-les-theories-de-la-motivation-39720003.html>

<http://elmouchir.caci.dz/mac-soum-akbou-5003.html>

# Le questionnaire

## I. Les données personnelles :

### 1) Sexe :

Masculin  Féminin

### 2) Quel est Votre Age ? .....

### 3) Situation matrimoniale :

Marié  Divorcés   
Célibataire  Veuf (Ve)

### 4) Niveau d'instruction :

Illettré  primaire  moyen  secondaire  universitaire

### 5) Ancienneté professionnelle :

Moins d'une année  De 1ans à 5 ans  Plus de 5 ans

## II. la sécurité et équipements de protection :

### 6) Vos conditions de travail sont :

Bonnes  moyennes  mauvaises

### 7) Avez –vous la possibilité de discuter sur les conditions de travail ?

Oui  Non

### 8) Les conditions de sécurité au sein de votre entreprise sont ?

Bonnes  moyennes  mauvaises

### 9) Votre travail exige –t-il des moyens de protection ?

Oui  Non

Si oui, quels sont ces moyens :

Gants  Lunette de la sécurité

Tenu spécial  chausseurs de sécurité

**10) La tenue imposée comme réglementaire doit-elle être obligatoirement portée ?**

Oui  non

**11) Etes vous satisfait des outils de sécurité dispensés dans votre entreprise ?**

Satisfait  non satisfait

### **III. horaires de travail :**

**12) Comment jugez-vous vos horaires de travail ?**

Convient  ne convient pas

**13) Travaillez vous à temps complet ?**

Oui  non

**Si non expliquer ?**

.....  
.....

**14) Peut-on demander un changement d'horaires de travail ?**

Oui  non

**Si non pour quoi ?**

.....  
.....

**15) La souffrance de la charge de travail engendre ?**

Stress  fatigue  maux de tête

Autre .....

**16) La prise de repas durant la pause de déjeuner vous convient-elle ?**

Oui  Non

**17) Effectuez –vous des heures supplémentaires ?**

Oui  Non

18) Acceptez-vous, le travail de nuit en cas de charge du travail ?

J'accepte  je n'accepte pas

#### IV. la motivation des salariés :

19) D'après vous, quels sont les éléments de motivation au travail ?

Le salaire  Les horaires de travail  la sécurité

Autres .....

20) Le travail que vous effectuez, correspond-t-il à vos compétences?

Oui  Non

21) un milieu de travail sécurisé, peut-il être considéré comme un moyen de motivation ?

Oui  Non

22) Ressentez-vous un sentiment d'accomplissement dans votre milieu de travail ?

Oui  Non

Si oui est ce que ca vous motivez ?

.....

23) Avez-vous du plaisir à faire votre travail ?

Oui  Non

Si non quel est le problème ?

.....

24) Le travail que vous effectuez, correspond-t-il avoir l'ambition?

Oui  Non

25) Pour vous les conditions de travail est-il considéré comme source de motivation ?

Oui  Non

Comment ?.....

26) Trouvez-vous des obstacles (les problèmes), quant à l'accomplissement de vos tâches ?

Oui  Non

## Les annexes

### Signalisation dans les entreprises



•  
Port obligatoire d'EPI antichute



•  
Port obligatoire d'équipement de protection du corps



•  
Port obligatoire d'équipement de protection du visage



•

Port obligatoire d'équipement de protection des mains



•

Port obligatoire d'équipement de protection auditive



•

Port obligatoire du casque



•

Port obligatoire d'équipement de protection des voies respiratoires



•

Port obligatoire d'équipement de protection des yeux



Port obligatoire d'équipement de protection pour piéton



Obligation générale (en association avec d'autres panneaux)



Port obligatoire d'équipement de protection des pieds