

Université Abderrahmane MIRA de Bejaia
Faculté des sciences Humaines et Sociales
Département des Sciences Sociales

Thème

Les facteurs de motivation des employés au travail
Étude pratique : SNC.UFMATP. Aftis Bejaia

Mémoire de Master

En vue d'obtention d'un diplôme de Master en sociologie

Option : sociologie de travail et ressources humaines

Présenté par :

M^{elle} AGUERSSIF FAHIMA

Encadré par :

M^{me} ALLOUANE FARIDA

Année universitaire

2012/2013

Dédicace

Je dédie ce modeste travail:

A mes chers parents qui m'ont toujours soutenu et encouragé dans mes études.

A mes chères sœurs, frères et toute la famille sans exception.

A tous mes amis (es), et à toutes les personnes qui ont contribué à la réalisation de ce travail.

FATHMA AGUERSST

Remerciements

Nous tenons à remercier Dieu qui nous a accordé aide, force, courage et patience durant toutes nos études.

Notre profonde gratitude va à notre promotrice M^{me} ALLAMANE Farida pour ses orientations, ses conseils et le temps qu'elle nous a accordé pour notre encadrement. Nous exprimons les mêmes sentiments de gratitude à tous nos enseignants du primaire à l'université.

Nous tenons à remercier aussi M^r AZIZ Farid de nous avoir accueilli dans son entreprise, et nous remercions également tous les travailleurs du service des ressources humaines en particulier M^r TALBI Djilali pour leur aide et leur soutien, ainsi que tous les employés d'UFMATP.

Enfin, merci à tous ceux qui ont contribué de près ou de loin à la réalisation de ce mémoire.

Fahima

Liste des abréviations :

Abréviation	La signification
A.E	Agent d'Exécution.
A.M	Agent de Maitrise.
C.D.R	Cadre.
C.S.P	Catégorie Socioprofessionnelle.
U.F.M.A.T.P	Unité de Fabrication des machines Agricoles et travaux publics.

Liste des tableaux :

Numéro de tableau	Titre des tableaux	Page
01	La répartition de la population d'étude selon la catégorie d'âge.	33
02	La répartition de l'échantillon selon le niveau d'instruction.	34
03	La répartition de l'échantillon selon la catégorie professionnelle.	34
04	La répartition de l'échantillon selon l'ancienneté.	35
05	La répartition de l'échantillon selon la situation familiale.	36
06	La relation entre les C.S.P et leur attraction au poste de travail (amour du travail).	37
07	La relation entre les C. S. P et leur possibilité de progression personnelle et professionnelle au travail.	38
08	Le rapport entre les C. S. P et leur autonomie dans le travail.	39
08a	La corrélation entre C. S. P et leur degré d'autonomie au travail.	40
09	Le rapport entre les C.S.P et la volonté d'occuper un poste de responsabilité.	41

10	Le rapport entre des C.S.P et leur bénéfice d'une promotion du poste au sein de l'entreprise.	42
11	Le rapport entre les C. S. P et leur bénéfice des récompenses au sein de l'entreprise	43
12	Le rapport entre les C. S. P et leur participation à la prise de décision au sein de l'entreprise.	44
13	La corrélation entre les C. S. P et le degré de prise en considération de leurs idées par l'entreprise.	45
14	L'influence du salaire sur la satisfaction ou l'insatisfaction des C.S.P.	48
15	Le rapport entre C.S.P et les primes accordées par l'entreprise.	49
16	Représentation du rapport entre les C.S.P et leur importance pour les conditions de travail.	50
17	La relation entre les C.S.P et l'exposition aux risques du travail dans l'entreprise.	50
17_a	La relation entre les C.S.P et les types de risques rencontrés au travail.	51
18	Le rapport entre les C.S.P et la prise en charge pour les accidents de travail par l'entreprise.	52
19	Les C.S.P et leurs avis sur la santé dans l'entreprise	53
20	La corrélation entre C.S.P et leurs relations avec les collègues.	54
21	La relation entre les C.S.P et leurs responsables.	55

22	Le rapport entre les C.S.P et leur adhésion au syndicat .	56
23	La relation entre les C.S.P et les facteurs motivants dans l'exercice du travail.	57

La liste des figures :

Numéro de la figure	Titre de la figure	Page
01	La pyramide de Maslow.	22
02	L'organigramme de L'entreprise d'accueil.	32

Sommaire

SOMMAIRE

-Introduction.....	I
--------------------	---

Partie théorique

Chapitre I : Le cadre méthodologique de la recherche

1. Les raisons de choix du thème.....	04
2. Les objectifs de l'étude.....	04
3. La problématique.....	05
4. Les hypothèses.....	07
5. La définition des concepts.....	08
6. La méthode et la technique utilisée.....	11
7. La pré-enquête.....	14
8. Le déroulement de l'enquête	14
9. Les avantages de la recherche	14
1. Les difficultés rencontrées.....	14

Chapitre II : Le cadre théorique de la recherche

Section I : La motivation des employés au travail

1. Aperçu historique du concept de la motivation	16
2. L'objectif de la motivation au travail	17
3. Les formes de motivation	18

Section II : Les théories de la motivation

1. La théorie de FRIDÉRIK WINSLOW TAYLOR	20
2. La théorie d'ELTON MAYO	21
3. La théorie d'ABRAHAM MASLOW	21
4. La théorie d'Alderfer	23
5. la théorie de MURRAY	24
6. La théorie de FRÉDÉRIK HERZBERG	25

Partie pratique

Chapitre III : Le cadre pratique de la recherche

Section I: Présentation de l'organisme d'accueil

1. Historique de l'entreprise :.....	27
2. Des ateliers de production	27
3. Du bloc administratif	28
4. Les activités de l'entreprise	28
5. les principaux clients de l'entreprise.....	29
6. Le règlement intérieur de SNC U.F.M.A.T.P	29
7. Différentes Agences d'UFMATP	31
8. Les objectifs de l'entreprise d'UFMATP	32

Section II : L'analyse et interprétation des données.

1. Les caractéristiques de la population enquêtée	33
2. L'analyse de la première hypothèse	37
2-a) La vérification de la première hypothèse.....	46
3. L'analyse de la deuxième hypothèse	48
3-a) La vérification de la deuxième hypothèse.....	58
-La conclusion	
-La liste bibliographique	
-Les annexes	

Introduction

Introduction :

L'intégration de la gestion des ressources humaines dans les entreprises est aujourd'hui une nécessité, car les hommes donnent un avantage principal à l'organisation. La direction générale doit adopter une stratégie de développement humain en harmonie avec leur stratégie économique.

Les mutations technologiques, en particulier les nouvelles technologies de l'information et de la communication s'intéressent aux fonctions des entreprises, leurs conditions de travail, formations, rémunérations, et précisément leurs pratiques motivationnelles, afin qu'elles réalisent et de maintenir en permanence une adéquation qualitative et quantitative.¹

La motivation au travail a connu des progrès à partir de xx^{ème} siècle, lorsque le monde du travail s'est transformé sur tous les plans, d'où l'implication de la science dans le travail. C'est pour cela que de multiples études ont été effectuées sur la motivation au travail et précisément en psychologie du travail, afin de réaliser l'organisation et l'efficacité au sein de l'entreprise.

Elle est un facteur fondamental pour la réussite des entreprises, qui s'intéressent à motiver de plus en plus leurs personnels, et à maintenir cette motivation à haut niveau, qui est devenu l'un des objectifs majeurs de la gestion des ressources humaines de l'entreprise.

Toutefois, la question de la motivation au travail est un problème délicat à résoudre, car chaque employé n'a pas les mêmes objectifs, d'où notre intérêt à ce thème : les facteurs de la motivation des employés au travail au sein de l'entreprise.

¹ PERETTI Jean-Marie, **Gestion des ressources humaines**, 11^{ème} édition, Vuibert, Paris, 2004, PP 7-9.

Introduction

Pour bien comprendre notre objet de recherche et de répondre à notre problématique, c'est par cette introduction que nous avons adopté un plan de travail qui comporte les chapitres suivants :

Chapitre I : a pour objet de présenter le cadre méthodologique de la recherche qui consiste à donner d'abord la problématique, les hypothèses ensuite la définition des concepts puis les raisons et les objectifs du choix du thème, en fin la démarche méthodologique de la recherche.

Chapitre II : a pour objet de présenter le cadre théorique de la recherche qui est divisé en deux sections : La première section concerne les facteurs de la motivation au travail (aperçu historique du concept de la motivation, les formes de la motivation et leurs objectifs dans le travail), la deuxième section comprend les théories de la motivation (TAYLOR, ELTON MAYO, MASLOW...).

Chapitre III : ce chapitre présente le cadre empirique qui est divisé en deux sections : La première section contient la présentation de l'organisme d'accueil. La deuxième englobe l'analyse et interprétation des données.

En fin, nous avons terminé notre travail avec une conclusion qui résume les effets principaux de notre recherche.

Chapitre I :
**Le cadre méthodologique de la
recherche.**

Ce chapitre présente le cadre méthodologique de la recherche, qui consiste à donner d'abord les raisons et les objectifs du choix du thème, puis la problématique et les hypothèses ensuite la définition des concepts, en fin la démarche méthodologique de la recherche.

1) Les raisons de choix du thème :

Plusieurs raisons sont à mettre en exergue :

- ✓ La diversité des questions sur les facteurs qui motivent l'employé dans son travail.
- ✓ L'importance du thème par rapport aux entreprises afin qu'elles réalisent la stabilité et la progression économique.
- ✓ L'importance des ressources humaines dans l'entreprise. Ces ressources humaines contribuent au développement organisationnel.

2) Les objectifs de l'étude :

- ✓ Nous désirons acquérir des connaissances sur le climat à l'intérieur de nos entreprises en ce qui concerne la motivation des employés au travail.
- ✓ Nous espérons connaître la stratégie motivationnelle des travailleurs adoptée par l'entreprise privée ``UFMATP``.
- ✓ Savoir si la motivation des employés change d'une catégorie à une autre.

3) La problématique :

L'entreprise est parmi les thèmes les plus étudiés par la communauté scientifique dans plusieurs disciplines, spécialement dans la discipline Sociologie du Travail, car l'entreprise est une organisation complexe composée de groupes humains structurés et fondés sur des liens juridiques, techniques, sociaux et psychologiques. Elle assume des fonctions économiques de production, de distribution des biens et des services afin d'assurer sa survie et d'atteindre la prospérité.

La dénomination des entreprises recouvre une grande diversité typologique selon les critères suivants : les critères juridiques, économique et celui de la taille de l'entreprise.

Dans le critère juridique, on distingue trois types d'entreprises qui sont :

Le secteur public, coopératif et le secteur privé. Ce dernier est divisé en deux formes : entreprise individuelle et entreprise sociétaire (SNC, SARL, SPA...).

Le second critère, économique qui est classé selon le secteur d'activité (agricole, industriel, et secteur service) ou selon la branche d'activité. Et enfin, le critère de la taille de l'entreprise.

Malgré cette diversité des types d'entreprises, leurs fonctions principales restent la création des biens et des services, la satisfaction des clients et la préservation d'un équilibre économique dont elles constituent des conditions nécessaires pour leurs existences, mais elles restent insuffisantes.

C'est pourquoi, l'entreprise à son tour doit se pencher sur ses ressources humaines. Le manager de l'entreprise doit proposer à ses employés des formations assurées, la rémunération équitable... et plus particulièrement la motivation au travail qui est un élément plus important pour la réalisation de profits et la rentabilité dans l'entreprise.

Donc, l'entreprise doit se préoccuper de la motivation de ses employés dans le travail. Cette motivation est un facteur très important et même primordial dans le monde du travail. La motivation est donc un ensemble de facteurs qui incitent les travailleurs à adopter des comportements et attitudes qui leur permettent de fournir plus d'efforts dans l'intérêt de leur organisation, mais aussi dans leurs intérêts personnels.

La motivation au travail au sein de l'entreprise a pour cible ses employés, ses cadres, ses agents de maîtrise, ses agents d'exécution et l'entreprise elle-même. C'est-à-dire qu'elle joue un rôle majeur au sein de l'entreprise et même pour l'économie du marché. Pour cela, les psychosociologues des organisations conseillent aux managers de s'intéresser à la motivation des salariés. Dans ce contexte, plusieurs théories des besoins et des motivations ont été élaborées comme celles d'Abraham MASLOW, Frédéric HERZBERG ... Pour ce qui est de notre cas, nous avons préféré adopter la théorie BI-FACTERIEL de F. HERZBERG qui s'est penchée sur les facteurs d'hygiène et de satisfaction de soi. C'est une théorie d'actualité qui vise à éliminer les sentiments de frustration chez les employés qui porte aussi un aspect psycho-social.

Nous avons opté pour une recherche sur les facteurs de motivation des employés au travail au sein l'entreprise privée «UFMATP». Pour cela, nous avons posé les questions suivantes :

- Quels sont les facteurs qui contribuent à la motivation des employés au travail?
-S'agit-t-il beaucoup plus des facteurs de satisfaction de soi (motivation) ou ceux des facteurs d'hygiène?

4) Les hypothèses :

«L'hypothèse est une proposition de réponse à la question posée, elle tend à formuler une relation entre des faits significatifs »⁽¹⁾. Dans ce sens, nous avons élaboré deux hypothèses :

✓ 1^{ere} hypothèse :

-Les facteurs de satisfaction de soi (l'attraction au travail, l'avancement, la promotion, l'autonomie, la responsabilité, la possibilité de développement et la considération...) contribuent à la motivation des employés au travail.

✓ 2^{eme} hypothèse :

-Les facteurs d'hygiène (la rémunération, les conditions de travail, la sécurité, les relations interpersonnelles, la politique de la gestion des RH de l'entreprise...) contribuent à la motivation des employés au travail.

¹ GRAWITZ Madeleine, **Méthode des sciences sociales**, 11^{eme} édition, Dalloz, Paris, 2001, Page 398 .

5) La définition des concepts :

A-La motivation;

- AGUILAR Michael : «Le mot motivation nous vient du latin motivas, motif et movere, mouvoir. La motivation désigne donc les motifs qui nous poussent à l'action».¹

-LÉVY-LEBOYER : «Être motivé, c'est essentiellement avoir un motif, décider de faire un effort pour l'atteindre et persévérer dans cet effort jusqu'à ce que le but soit atteint».²

- ROUSSEL Patrice : «La motivation au travail est un processus qui implique la volonté de faire des efforts, d'orienter et de soutenir durablement l'énergie vers la réalisation des objectifs et de la charge de travail et de concrétiser cette intention en comportement effectif au mieux des capacités personnelles».³

- Taylor : « La motivation vient grâce à un intéressement financier rudimentaire ou par la satisfaction née du simple fait de bien faire son travail».⁴

- Maslow : «La motivation de tout individu est suscitée par la volonté de satisfaire des besoins. Dès lors que l'individu a cette volonté, il agit, il est motivé».⁵

-Herzberg :«Il existe des facteurs bien spécifiques qui poussent l'individu à

¹ AGUILAR Michael , **L'art de motiver**, Édition DUNOD, Paris, 2009, Page 01.

² CLAUDE Levy-Leboyer, **La motivation dans l'entreprise (modèles et stratégies)**, 2^{ème}Édition d'ORGANISATION, Paris, 2003, p32.

³ ROUSSEL Patrice, **Rémunération, motivation, et satisfaction au travail**, Édition ECONOMICA, Paris, 1996, Page74.

⁴ CLAUDE LEVY-LEBOYER, opcit, page16.

⁵ ROUSSEL Patrice, opcit, page34.

agir, à être particulièrement motivé pour satisfaire certains de ses besoins»¹

D'après ces définitions, nous proposons une définition de ce concept : La motivation est l'ensemble de facteurs qui incitent l'individu de fournir plus d'efforts et de donner le meilleur dans leur travail.

B- EMPLOYE : «Les employés : ce terme rassemble les salariés qui occupent des emplois d'exécution dans les domaines administratifs, du commerce et des services»², on peut dire que l'employé est l'individu qui a un poste rémunéré dans le commerce, une administration...

C- Les catégories socioprofessionnelles : «Regroupement d'individus ayant en commun un même statut socioprofessionnel»³, on peut dire que C S P sont les individus qui sont dans même hiérarchie professionnelle. On distingue trois catégories;

C1- Cadre : Le cadre est un « membre du personnel. Il est responsable d'un secteur déterminé dont il assure l'encadrement»⁴, on peut dire que le cadre est un travailleur qui exerce une fonction d'encadrement, il assume plus de responsabilité, où nécessite un niveau de qualification supérieur.

C2- Agent de maîtrise : «L'agent de maîtrise est un agent d'encadrement, un manager local, qui a en charge un collectif de travail constitué principalement d'ouvriers ou d'employés. Cette fonction de manager opérationnel peut comporter plusieurs niveaux en fonction des choix

¹ ROUSSEL Patrice, opcit, Page 37.

² BRUNO Alain, **Dictionnaire d'économie et des sciences sociales**, Édition Ellipses, Paris, 2005, Page 183.

³ GÉHANNE Jean Claude, **Dictionnaire thématique de sciences économique et sociales**, éd DUNOD, Paris, 1995, Page 37.

⁴ GRAWITZ Madeleine, **Lexique des sciences sociales**, 7^{ème} édition, DALLOZ, Paris, 2000, Page 48.

effectués par les entreprises»¹, on peut dire qu'un agent de maîtrise est la personne qui fait l'intermédiaire entre les cadres et les agents d'exécutions.

C3- Agents d'exécution : ce sont les travailleurs sur chaîne de production ou des agents d'exercice d'une tâche donnée.

D-Travail : C'est un «ensemble des activités économiques, intellectuelles et manuelles organisées et coordonnées par des hommes qui sont aidés ou non par des machines en vue de produire ou de contribuer à produire des biens et des services économiques, c'est-à-dire des valeurs d'usage ou d'utilité répondant aux besoins des hommes et en contrepartie duquel le travailleur perçoit une rémunération»², on peut dire que le travail est l'exercice un tâche productive et professionnelle .

C- Entreprise : « Unité de production original caractéristique du capitalisme formée d'un groupe d'hommes travaillant ensemble à des postes différents, en vue de produire de bien à vendre avec profit sur le marché. D'où utilité en d'hors du profit objectif connu, relations information...»³.on peut dire que l'entreprise est un organisme qui compose de groupes humains, ayant des fonctions économiques de production des biens et des services.

¹ MAHÉ Henri , **Dictionnaire de gestion vocabulaire (concept et outils)**, édition Economica , PARIS,1998, page 07.

² MARTINET Alain Charles et SILEM Ahmed, **Lexique de gestion**,6^{eme} édition, DALLOZ ,paris,2003, page 501.

³GRAWITZ Madeleine, Opcit, Page 151.

6) La méthode et les techniques utilisées :

Pour arriver à analyser nos hypothèses et les confirmer ou les infirmer, nous avons adopté une méthode et des techniques nécessaires pour recueillir les données dans le but d'atteindre des résultats objectifs.

A- La méthode adoptée :

La méthode est un «ensemble de pratiques et de procédures mises en œuvre en vue d'obtenir des résultats scientifiques»¹

La méthode appliquée dans notre étude est la méthode quantitative qui sert à mesurer le phénomène d'étude, analyser les informations et les résultats obtenus pour arriver à la vérification des hypothèses. Selon Maurice ANGERS, la méthode quantitative est «un ensemble de procédures pour mesurer les phénomènes»²

B- Les techniques utilisées :

«La technique de recherche est un ensemble de procédés et d'instruments d'investigation utilisé méthodologiquement»³. Afin d'arriver à rassembler les informations nécessaires à notre thème et de chercher à tester nos hypothèses, ainsi que pour faciliter la quantification des résultats, nous avons utilisé les techniques suivantes :

¹-ANGERS Maurice, **Initiation pratique a la méthodologie des sciences humaines**, Édition Casbah, Alger, 1997, page 58.

²-Ibid page 59.

³-Ibidem page 60.

✓ **-Le questionnaire :**

«Le questionnaire, instrument sociologique quantitatif, est soumis à une construction préalable. Le chercheur se doit de déterminer la population qu'il souhaite interroger. Comme dans la majeure partie des cas, la population étudiée est trop large, le chercheur se limitera à un échantillon»¹

Cette technique est la plus adéquate pour la réalisation de notre enquête. Dans ce cas, nous avons élaboré un questionnaire afin de recueillir les données nécessaires concernant notre thème.

Cette technique permet de faire une analyse dans le but de découvrir les résultats statistiques et de faire généraliser les résultats.

Notre questionnaire contient vingt-trois(23) questions. Il comporte trois axes :

- le 1^{er} axe contient cinq (05) questions qui correspondent aux caractéristiques personnelles (âge, niveau d'instruction...).
- Le2^{ème} axe contient huit(08) questions qui concernent les facteurs de satisfaction de soi (amour du travail, possibilité de progression, autonomie...).
- Le3^{ème} axe contient dix(10) questions qui ont trait aux facteurs d'hygiène (salaire, prime, condition de travail...).

¹- GAY Thomas, **L'indispensable de la sociologie**, édition Studyrama, Paris, 2004, page 81.

✓ -Le choix de l'échantillon :

Le choix de l'échantillon est lié à l'objet de recherche. Et comme notre étude concerne les facteurs de motivation de l'employé, nous avons procédé à l'échantillonnage probabiliste et nous avons adopté le type d'échantillonnage stratifié qui est un échantillon par lequel les éléments de la population sont séparés en groupes ou strates, «L'échantillon stratifié est une sorte d'échantillonnage probabiliste qui part de l'idée qu'une ou plusieurs caractéristiques distinguent les éléments de la population et qu'il ya lieu d'en tenir compte avant la sélection, ce procédé permet de créer des sous groupes ou strates qui auront une certaine homogénéité par ce qu'on présume que les éléments composant chaque strate ont une certaine ressemblance et que chacune est ainsi distincte des autres.»¹

Notre population d'étude contient trois catégories de strates d'étude (cadre, agent de maîtrise, agent d'exécution) d'un total d'individus de 316 dont :

- 32 sont des cadres.
- 13 sont des agents de maîtrise.
- 271 sont des agents d'exécution.

Nous avons choisi un échantillon de 120 éléments. L'effectif de la première strate (cadres) est de 12 éléments, la deuxième strate (agents de maîtrise) est de 05 éléments. Enfin, l'effectif de la troisième strate (agents d'exécution) est de 103 éléments.

¹ ANGERS Maurice, Opcit, Page 231.

7) La pré-enquête :

Nous avons procédé à la pré-enquête qui est une étape primordiale dans notre recherche, d'abord pour but de connaître notre terrain d'investigation au sein de l'entreprise UFMATP. Aussi pour objectif de vérifier si nous avons bien posé le problème de recherche, ainsi que d'observer les salariés et leurs comportements dans un contexte réel, comme elle nous a permis de rencontrer et discuter avec quelques salariés sur notre sujet de recherche, en fin pour mettre en épreuve les questions et vérifier s'il ya des difficultés dans la compréhension de nos questions,

Notre pré- enquête a duré une semaine (la dernière semaine de Janvier 2013).

8) Le déroulement de l'enquête :

Nous avons effectué notre recherche au sein de l'entreprise privée ``UFMATP`` sur une période de 60 jours (du 06-02-2012 au 06-04-2012). Période pendant laquelle nous avons concrétisé notre enquête sur le terrain pour obtenir des résultats objectifs.

9) Les avantages de la recherche :

- ✓ Le mémoire nous a permis d'acquérir les connaissances théoriques et pratiques.
- ✓ Découvrir le terrain où nous avons acquis une certaine expérience.
- ✓ Le mémoire nous encourage à la vie professionnelle.

10) Les difficultés rencontrées :

- ✓ Le non disponibilité des ouvrages au niveau de la bibliothèque.
- ✓ Difficulté de distribuer et de récupérer les questionnaires

Chapitre II :
Le cadre théorique de la recherche.

Ce chapitre présente le cadre théorique de la recherche, qui divisé en deux sections : La première section présente les facteurs de la motivation au travail (aperçu historique du concept de la motivation, les forme de la motivation et leurs objectifs dans le travail). La deuxième section présente les théories de la motivation (TAYLOR, ELTON MAYO, MASLOW...).

Section I : La motivation des employés au travail :

1) Aperçu historique du concept (motivation) :

Il est difficile de retracer l'histoire du concept de motivation, car entre l'antiquité et le 20^{ème} siècle il n'a pas vraiment été étudié. Mais, on peut faire un parallèle avec l'histoire de l'organisation du travail, qui utilise le concept restreint de motivation au travail sachant qu'il ne se déroule pas toujours d'une façon directe.

Au moyen âge, le type d'organisation est en relation avec le type de métier considéré. Pour l'artisan de cette époque, le savoir faire artisanal, lui donnait la possibilité d'organiser son travail comme il le souhaitait, ce qui nous pousse à penser que la motivation était donc relativement importante, par le fait que cet artisan menait son œuvre du début à la fin à son rythme par le biais de la motivation intrinsèque.

A la fin du moyen âge, les grandes entreprises apparaissent, c'est l'ère du passage à l'époque moderne.

Dés lors, le mode d'organisation change. On peut concevoir que la motivation des salariés baisse, du fait que cette dernière doit obéir à de multiples facteurs et d'indicateurs qui la régissent. A partir de cet instant, l'art de l'organisation et du management devient plus qu'une nécessité. Pendant le premier tiers du 20^{ème} siècle, la notion de motivation n'existe pas dans les entreprises, on parle juste d'une simple définition juridique du terme motivation.¹

¹TIRCHI Ourdia, **La gestion de rémunération, un outil de motivation au service de la performance au travail**(Thèse de magister en sciences économiques), Université M-M de TIZI Ouzou, 2012, pp 17-18.

A cette époque, les dictionnaires proposaient la définition que la motivation correspondait à la justification d'un acte et à l'exposé d'une décision. Dans les années 1930, le concept de motivation devient pour la première fois objet de recherche. Les recherches menées au départ sont basées sur la famille, l'église, les partis politiques.

Dans le but de mieux comprendre le fonctionnement des entreprises les chercheurs et les managers se sont focalisés sur la question qui fera émerger le concept de motivation : Qu'est-ce qui pousse l'individu à se comporter de telle ou telle façon, à agir dans telle direction selon sa décision ou sous la pression exercée sur lui

Au début du 20^{ème} siècle avec le Taylorisme, puis le fordisme les principes de l'organisation du travail sont mis en place. Taylor voit que la motivation d'un travailleur vient du salaire. Cela permit aux autres d'étudier la motivation au travail comme ELTON Mayo, MASLOW, F-Herzberg¹... le concept de motivation a connu un grand succès, nous le trouvons désormais dans tous les domaines touchant en particulier la conduite humaine : économie, pédagogie, politique..., il supplante les termes anciens de besoin, pulsion, tendance etc.²

2) L'objectif de la motivation au travail:

La motivation au travail a des effets positifs qui portent à la fois sur l'entreprise et sur ses travailleurs :

La motivation des employés est un facteur principal de la réussite de l'entreprise, dont les travailleurs plus motivés donneront le meilleur, cela influe positivement sur la production et la productivité, d'ailleurs «certaines théories économiques estiment que le marché de l'emploi ne

¹TIRCHI Ourdia, Opcit, p17-18.

²MUCCHIELLI Alex, **Les motivations**, 8^{ème} Edition Puf, Paris, 2008, Page 03.

peut être viable que s'il permet de recruter des individus motivés»¹.

La motivation au travail permet aux employés d'être intégrés dans l'entreprise, et cela a un effet sur la stabilité du processus de production et la performance de l'entreprise.

En fin, le but de la motivation au travail est donc d'obtenir un comportement positif ; harmonié, efficacité, productivité, réussite et résultat final souhaité.²

3)-Les formes de motivation :

Pour comprendre la motivation, il faut prêter l'attention à ses formes :

a)La motivation extrinsèque : C'est-à-dire que la motivation externe, elle implique l'utilisation des facteurs qui ont relation avec l'environnement du travail comme : le salaire, les conditions du travail, la sécurité...

b) La motivation intrinsèque : Veut dire la motivation interne qui vient du contenu du travail et du salarié lui-même, elle inclut le sentiment de bien être en tant que un travailleur, ainsi que les perspectives de perfectionnement, de promotion, de l'autonomie, de promotion, de reconnaissance ...³

¹FENOUILLET Fabien, **La motivation**, Éd DUNOD, Paris, 2003, Page109.

²KAHLER Taïbi, **Communiquer, motiver, manager en personne**, Edition DUNOD, Paris, 2003, Page 142.

³BOURDIL Maryline, « Évaluation de l'effet des primes d'objectifs sur la motivation du personnel de centres d'appels», In Revue de gestion de ressources humaines, N°78, Edition ESKA , Paris, Octobre-Novembre-Décembre-2010, PP17-31.

BOURDIL- M donne la définition suivante pour ces deux formes de la motivation :

La motivation extrinsèque correspond au degré avec lequel les personnes sont poussées à travailler plus en fonction de leur rémunération. Mais la motivation intrinsèque correspond au plaisir que l'individu peut éprouver en réalisant son travail et à la satisfaction qui en résulte. Une personne est intrinsèquement motivée lorsqu'elle effectue des activités volontairement et par intérêt pour l'activité elle-même.¹

¹BOURDIL Maryline, Opcit, PP17-31.

Section II : Les théories de motivation :

Plusieurs théories ont été élaborées sur la motivation des employés au travail dans le but de dégager les facteurs qui influencent la motivation des travailleurs, telles que les études de TAYLOR, ELTON MAYO, ABRAHAM MASLOW et FRIDRICK HERZBERG... qui sont parmi les chercheurs les plus connus en gestion des ressources humaines dans l'entreprise :

1-La théorie de FRIDÉRIK WINSLOW TAYLOR :

FRIDÉRIK WINSLOW TAYLOR est l'un des premiers chercheurs qui a élaboré une théorie de la motivation au début du XXème siècle. Il définit, en 1911, l'ORGANISATION SCIENTIFIQUE DU TRAVAIL(OST) qui devait permettre de maximiser la production et la productivité par la motivation des travailleurs, et cette organisation scientifique du travail repose principalement sur ces trois points :

-La division verticale du travail, c'est-à-dire chacun selon ses talents, les employés de l'entreprise sont différenciés entre ceux qui organisent le travail et ceux qui exécutent le travail.

- La division horizontale du travail, c'est-à-dire « la décomposition des tâches en ``sous-tâches`` à exécuter»¹ On confie plusieurs sous-tâches à plusieurs individus selon leurs aptitudes manuelles (travail à la chaîne).

-Le salaire au rendement, c'est-à-dire un effort de plus, donc un salaire qui augmente.

TAYLOR était convaincu que la motivation vient grâce à un salaire élevé d'un employé, et le« primat de la rémunération pour motiver les hommes»²

¹- AGUILAR Michael, op.cit, Page 31.

²- Ibid, Page 33

2)-La théorie d'ELTON MAYO :

ELTON MAYO est l'un des premiers fondateurs du courant des relations humaines qui s'appuie sur une démarche de la psychologie sociale. Ce courant a contesté la théorie taylorienne et son idée. Il suffit d'élever le salaire d'un travailleur pour qu'il soit motivé. Pour ELTON MAYO, l'argent n'est pas le seul facteur de motivation des hommes, il existe d'autres facteurs qui poussent les ouvriers à la motivation au travail :

-Le facteur de considération et de reconnaissance, qui permet l'estime de soi de l'employé.

-Le facteur de travail en groupe, qui contribue à des relations amicales et sociales à l'intérieur de groupe.¹

3)-La théorie d'ABRAHAM MASLOW :

La théorie des besoins d'ABRAHAM MASLOW est l'une des plus célèbres qui apporte une réponse à la question : Qu'est-ce qui motive?

MASLOW développe dans les années 1940 cette théorie où il propose une conception systématique des besoins de l'homme au travail. Il identifie cinq catégories de besoins fondamentaux qui présentent dans l'ordre hiérarchique :

1)-Le besoin physiologique : c'est le besoin de survie lié à la nature humaine comme respirer, se nourrir, dormir, se loger.....

2)-Le besoin de sécurité : c'est le besoin de protection pour se sentir à l'abri de menaces comme la sécurité de l'emploi, la sécurité des revenus et des ressources, la sécurité physique (violence, délinquance...etc.)

3)-Le besoin d'appartenance : c'est le besoin d'amour, il correspond à l'acceptation, de l'intégration à un groupe...etc.²

¹-AGUILAR Michael, Op.cit, Page 34.

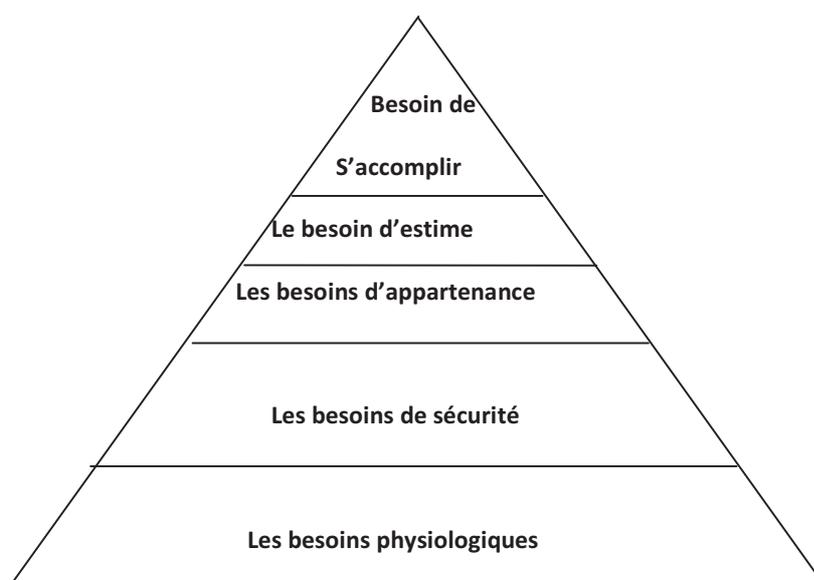
²- ROUSSEL Patrice, Op.cit, Page 34.

4)-Le besoin d'estime : c'est le besoin de considération, de reconnaissance, de gloire...de ce qu'on est par les autres. C'est aussi le besoin de respect de soi-même et de confiance en soi.

5)-Le besoin d'accomplissement : c'est le besoin de se réaliser, le désir de progresser, de se développer, d'innover...etc.

MASLOW pense qu'il suffit de satisfaire ces cinq besoins pour que l'employé soit motivé. «L'individu cherche à satisfaire en premier lieu les besoins en bas de la pyramide et si le besoin est satisfait, il passe au besoin supérieur»¹

Figure 01 : La pyramide de Maslow.



Source : AGUILAR Michael, L'art de motiver, Ed DUNOD, Paris, 2009, P 35.

¹-ANDRÉ Boyer, **L'essentiel de la gestion**, 2^{ème} édition D'organisation, Paris,2002, Page 169.

4)-La théorie d'Alderfer :

Le modèle ``ERC` d'Alderfer est fondé en 1972, qui base sur trois facteurs ; l'existence, relation et croissance, son modèle est inspiré de la théorie de Maslow, selon Alderfer «la motivation est produite par une tension interne qui nous pousse à satisfaire trois familles des besoins fondamentaux»¹ :

1)-Le besoin d'existence : il se traduit par les deux catégories de base de la Pyramide de Maslow ; le besoin de sécurité et les besoins physiologiques (manger, boire, se loger...).

2)-Le besoin de relation : il se traduit par le troisième et quatrième étage de la pyramide de Maslow ; le besoin d'appartenance et le besoin d'estime (reconnaissance, acceptation, intégration au groupe...).

3)-Le besoin de croissance : il se traduit par la cinquième catégorie de la pyramide de Maslow ; le besoin d'accomplissement (le besoin de se réaliser, de se développer...).

Selon Alderfer le mécanisme de la motivation «fonctionne différemment par rapport aux propositions de Maslow. Ici, il n'existe pas de hiérarchie de préséance des catégories de besoin. Chaque besoin peut agir de manière simultanée »².

¹AGUILAR Michael, Opcit., Page 42.

² ROUSSEL Patrice, Opcit, Page 36.

5)-la théorie de MURRAY :

Elle «est une théorie fonde la motivation sur l'existence de besoin»¹, elle est due a MURRAY, elle a été développée par McClelland et Atkinson.

Murray a distingué 20 besoins, quatre d'entre eux ont été considérés par Atkinson, McClelland, et par lui même réellement importants :

1)-Le besoin de réussir : «Il implique, chez ceux qui en sont animés, un fort désir d'assumer des responsabilités, d'avoir un retour d'information sur les résultats obtenus et d'affronter des risques de difficulté moyenne»²

2)-Le besoin d'affiliation : Il traduit un désir d'être accepté et intégré par le groupe.

3)-Le besoin d'autonomie : Il implique le désir de travailler seul, sans être gêné par les règles contraignantes.

4)-Le besoin de pouvoir : Il concerne le désir de diriger, et de contrôler les autres.

¹-CLAUDE Lévy-Leboyer, Opcit. Page 42.

²-Ibid. Page 43.

6)-La théorie de FRÉDÉRIC HERZBERG :

Le courant est connu par la théorie bi-factorielle qui répond à la question : comment motiver les employés?

HERZBERG affirme qu'il existe des facteurs bien spécifiques qui poussent l'individu à être motivé. Il distingue deux catégories de facteurs de la motivation en milieu du travail :

1)-Les facteurs d'hygiène qui sont appelés les facteurs extrinsèques ou d'ambiance : ils sont rattachés à l'environnement du travail et sont liés aux conditions, la rémunération, la sécurité, les relations interpersonnelles, la politique de la gestion des RH de l'entreprise...

Selon HERZBERG, les facteurs d'hygiène "n'ont pas la capacité d'apporter de la satisfaction, au mieux ils suscitent de l'indifférence. " ¹. dont les besoins d'hygiène sont pourvus a réduire l'insatisfaction.

2)-Les facteurs satisfaction de soi qui sont appelés facteurs intrinsèques : ils sont rattachés au contenu de travail et sont liés à l'attraction, l'avancement, la promotion, l'autonomie, la responsabilité, la possibilité de développement, la considération et la reconnaissance...

Selon HERZBERG, cette catégorie de facteurs "incitent l'individu à faire les efforts nécessaires pour satisfaire ses besoins " ², dont ces facteurs sont considérés comme la source de la motivation au travail.

¹-ROUSSEL Patrice, Op.cit, Page 37.

²-Ibid , Page 37.

Chapitre III :

Le cadre pratique de la recherche.

Ce chapitre présente le cadre pratique de la recherche qui est divisé en deux sections, la première section contient la présentation de l'organisme d'accueil. La deuxième section englobe l'analyse et l'interprétation des données.

Section I : La présentation de l'organisme d'accueil :

1) Historique de l'entreprise¹ :

D'après le document interne de l'entreprise. La SNC U.F.M.A.T.P. située à AFTIS commune de Boudjellil wilaya de Bejaia, est une unité de fabrication de machines agricoles et des travaux publics. Cette entreprise a été créée dans les années 80, sur une ancienne dénomination atelier AZIEZ, dont les principales activités étaient le conditionnement des produits agro-alimentaires, et la fabrication de ciment, avec six (06) travailleurs.

A partir des années 90, elle avait entamé la fabrication des machines des travaux publics, la première machine était « la Busière ». En 1992, l'entreprise fabriquait des pompes à béton avec dix-huit (18) travailleurs à son effectif.

Actuellement elle fabrique des bétonnières, godets de grue, parpaineuse et monte charge électrique (compresseur) avec un nombre de 316 salariés dirigés par M^r AZIEZ Farid.

2) Des ateliers de production :

-Atelier d'usinage dont le matériel de production est essentiellement composé de machines outils.

-Atelier de chaudronnerie pour fabrication de bétonnières et des busières et monte charges.

¹-Document interne de l'entreprise.

-Atelier de chaudronnerie pompes a béton.

-Atelier de montage mécanique et de Tôlerie.

-Atelier de production mécanique pour toutes les pièces de mécanique et chaudronnerie : cet atelier est un nouvel investissement composé de machines de découpe au plasma de dernière génération et d'un centre d'usinage numérisé.

-Dans le cadre de son extension une structure métallique avec toutes les installations nécessaires est en cours de finalisation pour recevoir les activités de SAV , soit dans le cadre de la garantie ou pour toutes autres activités d'intervention sur les produits de clients en hors garantie.

-Un magasin central pour le stockage des imputes de production et de la pièce de rechange.

3) Du bloc administratif :

-La direction Générale

-La direction Commerciale

-La direction Administrative et Finances

-La Direction Technique et Approvisionnements et le Bureau d'Etudes

-La Loge.

-Show Room a Allaghane.

4) Les activités de l'entreprise:

- La Pompe a béton : machine pour fabrication et transport du béton.

- La Bétonnière : machine pour préparation et malaxage du béton.

- La Citerne : est destinée à transporter tout type de liquide, tel que : l'eau, gas-oil, huiles...

-La busière : machine pour fabrication de buses.

-La parpaineuse : machine pour fabrication de parpaings et d'hourdis.

-Le monte charge : Le monte charge électrique MC 15 peut surélever des poids atteignant : 200 kg sur une hauteur de 20 m.

5) les principaux clients de l'entreprise:

-les entreprises du bâtiment.

-les entreprises de travaux publics.

-Les particuliers et les jeunes promoteurs concernés par les dispositions de l'ANSEJ, CNAC ...

6) Le règlement intérieur de SNC U.F.M.A.T.P :

Le présent règlement intérieur a pour objet essentiel de fixer d'une manière générale et précise les règles pratiques et d'organisation de travail auxquelles et soumis tout employé de la société.

Les règles sont adoptées aux conditions propres et à la nature de la SNC UFMATP AZIEZ et associés. En plus des dispositions obligatoires, le présent règlement intérieur comporte d'autres dispositions qui permettent la bonne exécution des travaux, le respect des règles d'hygiène et de sécurité et de la discipline au sein de la société.

Article 03 : RESPONSABILITE DU TRAVAILLEUR

Tout travailleur, quel que soit son rang dans la hiérarchie, est responsable des tâches qui lui sont confiées.

Article 05 : DROIT DU TRAVAILLEURS

Tout travailleur jouit du droit à la rémunération correspondant à son poste de travail, à la promotion professionnelle, à la formation et à des conditions satisfaisantes d'hygiène et de Sécurité.

Article 06 : PROTÉCTION DU TRAVAILLEUR

La société protège le travailleur par tous les moyens légaux, contre toute forme de diffamation, d'outrage, de menace, d'attaque ou de voie de fait, dans l'exercice de ses fonctions.

Article 11 : DUREE LEGALE DE TRAVAIL

La durée légal de travail fixé, conformément à la législation en vigueur à (40) heures par semaine pour l'ensemble des catégories professionnelles.

Article 27 :

La société est tenue conformément à la législation en vigueur d'assurer sur les lieux de travail, Les meilleures conditions d'hygiène et de sécurité.

Article 32 :

Tout travailleur est soumis à l'obligation du port d'une tenue correcte, en respect de la morale Et de l'image de marque de la société.

Article 36 :

Pour veiller a la bonne exécution des dispositions des précédents articles, il a été crée une commission paritaire d'hygiène et sécurité composée des membres désignes par la direction et des membres élus par les travailleurs, sous l'autorité de laquelle les dispositifs de sécurité (Prévention et intervention) et d'hygiène doivent fonctionner.

Article 37 :

- ❖ La commission paritaire d'hygiène et de sécurité est tenue d'élaborer :
- ❖ Les plans d'évacuation.
- ❖ La procédure de simulation des sinistres.

Des programmes de formation de secourisme et de lutte contre l' incendie pour un grand nombre de travailleurs.

Elle doit également procéder régulièrement à :

- ❖ La vérification des moyens de lutte contre incendie¹

Au constat régulier du fonctionnement du réseau incendie (forage, bêche à eau, pompe, vannes Ets ...) du réseau électrique (transformateurs, groupes électrogènes, projecteurs, lampadaires etc....)

- ❖ Aux compagnes de désinfection.

7) Différentes Agences d'UFMATP :

UFMATP ouvre plusieurs Agences dans différentes Wilaya du pays telles que :

-BISKRA : coopérative El Boustane Zone Urbaine Ouest N 12, Route de Batna-Biskra

-ALGER : Cité des Palmiers Lot N12, Autoroute de Dar El Béida.

-MECHERIA: RN N 06 Lot 04, Mécheria W de Naama.

-ORAN: Cité BAHY Ammar 248 Face autoroute Es Sénia Oran.

-BEJAIA: HELLIL Mellala Commune Oued Ghir RN 26 Béjaia.

-ANNABA: Hai Ezzouhour Lot El bouni Annaba.

-TIZI OUZOU: Carrefour de l'habitat Route de Béni Douala Tizi Ouzou.

-TIARET : 659 ilot 135 hai Jolie Vue N 475 Tiaret.

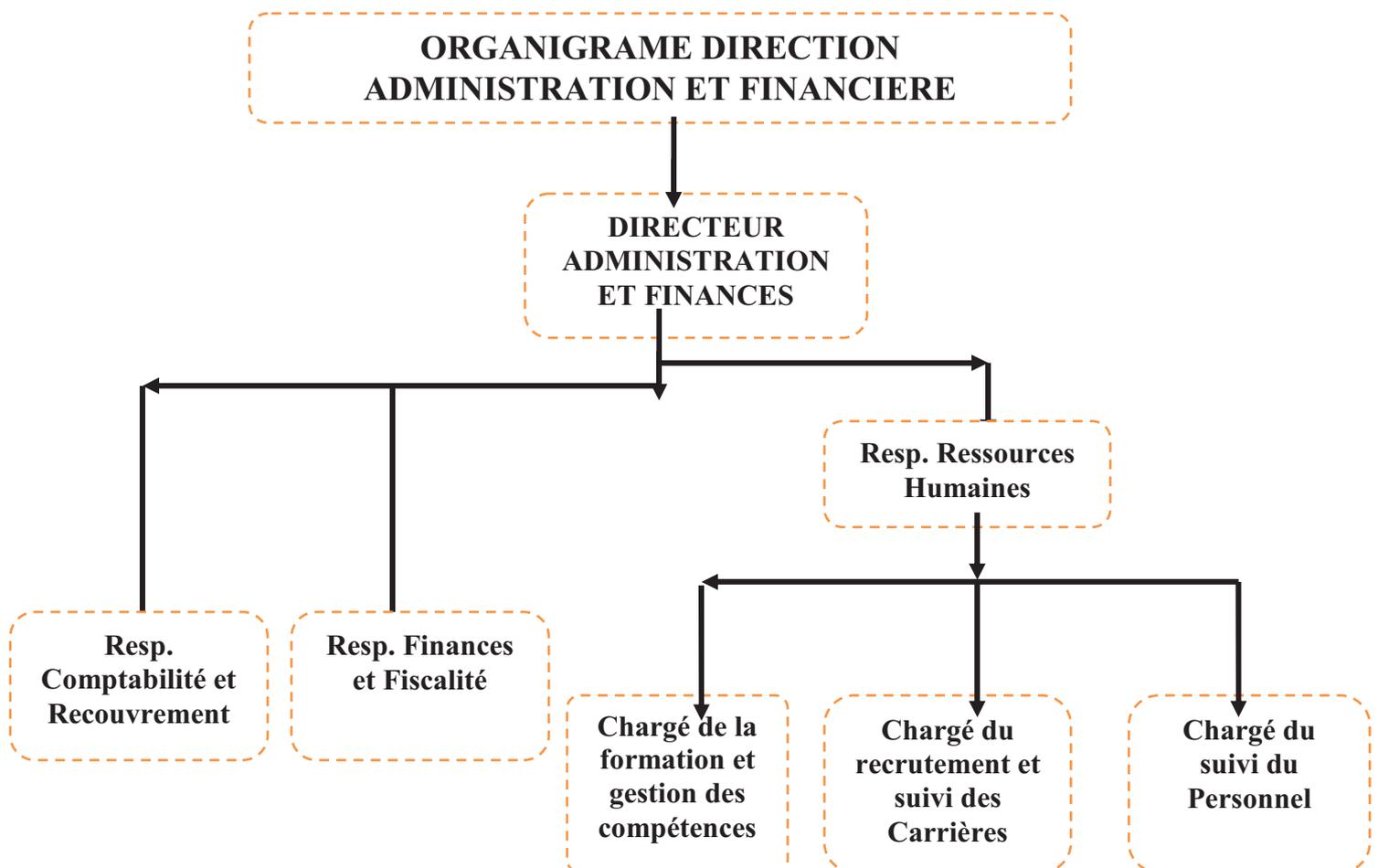
-MILA : Cité Château d'eau coopérative Milev Mila.

-CONSTANTINE : Khelladi BTP Zone industrielle le Rhummel,

Centre d'affaires El Madina Boussouf.

8) Les objectifs de l'entreprise d'UFMATP :

- Améliorer l'organisation de l'entreprise.
- Respecter les exigences des clients, légales et réglementaires.
- Augmenter la cadence de production et améliorer la qualité des produits.
- Prévoir l'extension de l'entreprise pour mieux gérer les espaces.
- Développer le service après vente à travers le territoire national.
- Diversifier la gamme des produits.

Figure N°02 : L'organigramme de l'entreprise d'accueil :

Section II : L'analyse et interprétation des données :**01)-Les caractéristiques de la population enquêtée :**

Nous allons déterminer dans cette partie les caractéristiques personnelles des employés de notre enquête au sein de l'entreprise UFMATP :

Tableau N°1 : La répartition de la population d'étude selon la catégorie d'âge :

Age	Fréquence	Pourcentage
[20-30]	54	45%
[30-40]	54	45%
[40-50]	10	8,33%
[50-plus]	02	1,66%
Total	120	100%

A partir des données de ce tableau, nous constatons que les catégories d'âge [20-30] et celle de [30-40] sont représentées par un taux de 45% de l'échantillon, que celle de [40-50] est représentée par un taux de 8,33% et que celle de [50-plus] est représentée par un taux de 1,66%.

Nous constatons que les deux catégories d'âge [20-30] et [30-40] représentent un taux plus élevé de notre échantillon. Nous pouvons expliquer cela par le besoin de l'entreprise d'avoir une main d'œuvre jeune caractérisée par une force physique qui supporte la charge de travail pour assurer une production de qualité et de quantité.

Tableau N°2 : La répartition de l'échantillon selon le niveau d'instruction :

Niveau d'instruction	Fréquence	Pourcentage
Primaire	28	23,33%
Moyen	32	26,66%
Secondaire	43	35,83%
Universitaire	17	14,16%
Total	120	100%

A partir de ce tableau qui représente le niveau d'instruction de notre population d'étude, nous remarquons que la majorité des salariés 35,83% sont de niveau secondaire, 26,66% sont de niveau moyen, 23,33% sont de niveau primaire. Enfin, 14,16% sont de niveau universitaire.

Nous expliquons cela par le fait que la majorité des salariés sont des exécutants. Leur travail ne demande pas un niveau intellectuel élevé.

Tableau N°3 : La répartition de l'échantillon selon la catégorie professionnelle :

Catégorie professionnelle	Fréquence	Pourcentage
Cadres	12	10%
Maîtrise	05	04,16%
Exécution	103	85,83%
Total	120	100%

A partir de ce tableau qui représente la répartition de l'échantillon selon la catégorie professionnelle, nous trouvons que la catégorie d'exécution est représentée par un taux plus élevé (85,83%) suivie par la catégorie de

cadres qui représente un taux 10%. Enfin, la catégorie de maîtrise est représentée par un taux de 04,16%.

Nous pouvons expliquer un pourcentage élevé de la catégorie d'exécution par la nature du travail de l'entreprise qui est la fabrication des machines de travaux publics.

Tableau N°4 : La répartition de l'échantillon selon l'ancienneté :

Ancienneté	Fréquence	Pourcentage
[1-5ans]	83	69,16%
[5-10ans]	33	27,5%
[10-15ans]	04	3,33%
[15ans-plus]	00	00%
Total	120	100%

Le tableau ci-dessus montre que les éléments de notre échantillon d'étude qui ont une ancienneté de [1-5ans] représentent un taux de 69,16%, suivis par la catégorie qui a une ancienneté de [5-10ans] avec un taux de 27,5% et un taux de 3,33% pour la catégorie de [10-15 ans]. En dernier lieu, la catégorie de [15ans-plus] est représentée par 00%.

Nous expliquons le taux élevé de la catégorie de [1-5ans] par le besoin de l'entreprise de plus en plus de nouveaux salariés avec l'amélioration de la production et le départ des anciennes générations en retraite.

Tableau N°5 : La répartition de l'échantillon selon la situation familiale :

Situation familiale	Fréquence	Pourcentage
Célibataire	57	47,5%
Marié	54	45%
Divorcé	09	07,5%
Total	120	100%

A partir de ce tableau, nous constatons que la situation familiale de notre échantillon d'étude des célibataires est représentée par un taux élevé avec 47,5%, suivi par un taux de 45% pour les mariés tandis que le taux de divorcés est représenté par un taux de 7,5%.

02) L'analyse de la première hypothèse :

Notre première hypothèse porte sur les facteurs de satisfaction de soi qui contribuent à la motivation des employés au travail. Dans cette hypothèse, nous avons tiré les indicateurs suivants : attraction ou amour du travail, possibilité de développement, autonomie, responsabilité, promotion, récompense et considération.

Tableau N°6 : La relation entre les C.S.P et leur attraction au poste de travail (amour du travail) :

Amour de poste C.S.P	OUI		NON		Total	
	FR	%	FR	%	FR	%
C.D.R	12	100 %	00	00 %	12	100
A. M	05	100 %	00	00 %	05	100
A. E	93	90,29 %	10	9,70 %	103	100
Total	110	91,66 %	10	8,33 %	120	100

D'après le tableau ci-dessus, nous remarquons que la majorité des employés enquêtés aiment leur poste de travail avec un pourcentage de 91,66% de l'échantillon, tandis que seulement 8,33% de l'échantillon d'étude qui n'aiment pas leur poste de travail.

Pour les employés qui aiment leur poste de travail, nous trouvons que les deux catégories (cadres et les agents de maîtrise) sont représentées par en totalité de 100%, les agents d'exécution sont représentés par un taux de 90,29%. Par contre les employés qui n'aiment pas leur poste de travail, cela touche seulement les agents d'exécution avec un pourcentage de 9,70%.

D'après ces données nous déduisons que la majorité des employés aiment leur poste de travail, ce que influe positivement sur l'employé et l'entreprise. Par contre des employés qui n'aiment pas leur poste, affirment

que cela est dû à la pénibilité de la tâche ou de l'occupation d'un poste hors leur domaine.

Tableau N°7 : La relation entre les C. S. P et leur possibilité de progression personnelle et professionnelle au travail.

progression personnelle et professionnelle	OUI		NON		Total	
	FR	%	FR	%	FR	%
C.S.P						
C.D.R	12	100 %	00	00 %	12	100
A. M	05	100 %	00	00 %	05	100
A. E	93	90,29 %	10	9,70 %	103	100
Total	110	91,66 %	10	08,33 %	120	100

D'après les données représentées par ce tableau, nous remarquons que la majorité des enquêtés ont répondu par oui par rapport à la progression personnelle et professionnelle, ceux ci sont représentés avec un taux de 91,66% contre seulement 08,33% des enquêtés qui ont répondu par non.

Pour les employés qui confirment que le travail exercé leur offre la possibilité de développement, on trouve que ces deux catégories (cadre et agent de maîtrise) sont représentés par un taux de 100% et les agents d'exécution avec un taux de 90,29%. Tandis que ceux qui confirment que le travail exercé ne leur offre pas la possibilité de progression, cela ne concerne que les agents d'exécution (09,70%).

Nous observons, d'après ces résultats, que la majorité de l'échantillon confirme la possibilité de progression personnelle et professionnelle dans le travail. Cela signifie que ces travailleurs font des efforts pour donner le meilleur par l'utilisation de leurs habilités, c'est ce qui leur permet de se développer.

Tableau N°8 : Le rapport entre les C. S. P et leur autonomie dans le travail.

C.S.P \ autonomie	OUI		NON		Total	
	FR	%	FR	%	FR	%
C.D.R	12	100 %	00	00 %	12	100
A. M	03	60 %	02	40 %	05	100
A. E	63	61,16 %	40	38,83 %	103	100
Total	78	65 %	42	35 %	120	100

D'après ce tableau qui représente les opinions des interrogés sur l'autonomie dans l'exercice de leur travail, nous trouvons que la majorité des ces catégories socioprofessionnelles travaillent en autonomie. Cela est interprété par une proportion de 65%, tandis que la minorité qui travaillent sans autonomie est représentée avec un taux de 35% de notre échantillon d'étude.

Pour les employés qui exercent leur tâche avec autonomie, nous trouvons que la catégorie cadre est représentée avec un taux de 100%, suivie par les agents d'exécution avec 61,16%, et les agents de maîtrise avec 60%. Par contre les salariés qui exercent leur tâche sans liberté, 40% sont des agents de maîtrise, suivie par les agents d'exécution avec un pourcentage de 38,83% et 00% pour les cadres.

Ces pourcentages signifient que la majorité des enquêtés ont une autonomie dans l'exercice de leur tâche, ce qui leur permet de se sentir libres et responsables. Par contre, la minorité qui travaille sans autonomie, dépend de la nature des tâches qu'exige un contrôle.

Tableau N^o8_a : La corrélation entre C. S. P et leur degré d'autonomie au travail :

Le degré D'autonomie C.S.P	Total		Moyen		Total	
	FR	%	FR	%	FR	%
C.D.R	08	66,66 %	04	33,33 %	12	100
A. M	00	00 %	03	100%	03	100
A. E	00	00 %	63	100 %	63	100
Total	08	10,25%	70	89,74 %	78	100

D'après les résultats de ce tableau, nous trouvons que 89,74% des interrogés travaillent avec une autonomie moyenne, tandis que le reste de l'échantillon qui travaille avec une autonomie totale est représentée par un taux de 10,25%.

Pour les employés enquêtés qui ont une autonomie moyenne dans leur travail, la majorité sont des agents de maîtrise et des agents d'exécution avec une proportion de 100%, suivi par les cadres avec un taux de 33,33%. Par contre ceux qui travaillent avec une autonomie totale sont représentés par un taux élevé 66,66% sont des cadres.

D'après ces résultats, nous constatons que les employés qui travaillent avec une autonomie moyenne dans notre échantillon d'étude est importante, car même s'ils ont de l'autonomie, leur travail demande le contrôle pour assurer l'organisation et l'efficacité. Et ceux qui travaillent avec une autonomie totale sont des cadres. Cela revient à la nature de leurs tâches qui est réalisable de manière individuelle sans contrôle, C'est ce qui leur permet d'exercer leur travail en toute liberté.

Tableau N° 9 : Le rapport entre les C.S.P et la volonté d'occuper un poste de responsabilité.

Responsabilité C.S.P	OUI		NON		Total	
	FR	%	FR	%	FR	%
C.D.R	06	50 %	06	50%	12	100
A. M	02	40 %	03	60%	05	100
A. E	17	16,50 %	86	83,49 %	103	100
Total	25	20,83%	95	79,16 %	120	100

D'après les données de ce tableau qui représente la volonté d'occuper un poste de responsabilité, nous trouvons que la majorité des travailleurs de notre échantillon ne veulent pas occuper un poste de responsabilité avec un taux de 79,16%, tandis qu'un taux de 20,83% des enquêtés veulent occuper un poste de responsabilité.

Pour les travailleurs qui ne veulent pas un travail de responsabilité, nous constatons un taux élevé pour les agents d'exécution 83,49%, suivi par les agents de maîtrise avec un taux de 60% et les cadres avec un taux de 50%. Pour ceux qui veulent un travail de responsabilité, 50% est représenté par les cadres, suivi par les agents de maîtrise avec un taux de 40%, enfin les agents d'exécution sont représentés avec un pourcentage de 16,50%.

Nous constatons qu'un nombre important de notre échantillon ne cherche pas à occuper un poste de responsabilité. La majorité d'entre eux sont des agents d'exécution. Cela est dû au manque des compétences à cause du niveau d'instruction. Ceux qui veulent occuper un poste de responsabilité, en particulier les cadres et les agents de maîtrise, ont des capacités et un niveau d'instruction élevé ainsi que leur autonomie dans l'exercice de leurs tâches.

Tableau N°10 : Le rapport entre des C.S.P et leur bénéfice d'une promotion du poste au sein de l'entreprise.

promotion C.S.P	OUI		NON		Total	
	FR	%	FR	%	FR	%
C.D.R	10	83,33 %	02	16.66%	12	100
A. M	01	20 %	04	80%	05	100
A. E	15	14,56 %	88	85,43 %	103	100
Total	26	21,66%	94	78,33 %	120	100

D'après le tableau ci-dessus, nous trouvons que 78,33% des employés interrogés ne sont pas bénéficiaires de la promotion au sein de l'entreprise. Par contre, ceux qui ont bénéficié d'une promotion de poste sont représentés par un taux de 21,66%.

Les employés enquêtés qui ne sont pas bénéficiaires de la promotion, dont la majorité sont les agents d'exécution avec un pourcentage de 85,43%, suivi par les agents de maîtrise avec un pourcentage de 80% tandis que les cadres sont représentés avec une proportion de 16,66%.pour ceux qui bénéficient d'une promotion de poste. Cela touche particulièrement les cadres avec un taux de 83,33%, suivi par les agents de maîtrise avec un pourcentage de 20% et les agents d'exécution avec une proportion de 14,56%.

Nous constatons que la majorité des employés de l'échantillon n'ont pas bénéficié de promotion surtout les agents d'exécution. Cela revient au niveau d'instruction de cette catégorie et à leur incapacité de maîtriser un poste élevé.

Tableau N° 11 : Le rapport entre les C. S. P et leur bénéfice des récompenses au sein de l'entreprise.

récompense C.S.P	OUI		NON		Total	
	FR	%	FR	%	FR	%
C.D.R	06	50 %	06	50%	12	100
A. M	03	60 %	02	40%	05	100
A.E	55	53,39 %	48	46,60 %	103	100
Total	64	53,33%	56	46,66 %	120	100

A partir des données statistiques de ce tableau, nous trouvons que 53,33% des travailleurs de l'échantillon bénéficient des récompenses au sein de l'entreprise, et le reste qui ne bénéficie pas des récompenses sont représentés par 46,66% de l'échantillon d'étude.

Pour les employés qui bénéficient des récompenses, 60% sont représentés par les agents de maîtrise, suivi par les agents d'exécution par la proportion de 53,39% et les cadres avec un taux de 50%. Par contre, ceux qui ne bénéficient pas des récompenses, nous trouvons un pourcentage de 50% qui sont des cadres, suivis par les agents d'exécution avec un pourcentage 46,60% de l'échantillon et les agents de maîtrise avec un taux de 40%.

Nous constatons, d'après ces résultats, qu'un nombre important des enquêtés des trois catégories a bénéficié des récompenses d'accomplissement des tâches, mais qui sont distribuées selon le mérite. La catégorie des agents d'exécution a été récompensée avec des primes individuelles. Cependant, les deux autres catégories ont bénéficié de la promotion de poste.

Tableau N° 12 : Le rapport entre les C. S. P et leur participation à la prise de décision au sein de l'entreprise.

Participation a la prise de décision C.S.P	OUI		NON		Total	
	FR	%	FR	%	FR	%
C.D.R	12	100 %	00	00%	12	100
A. M	03	60 %	02	40%	05	100
A .E	30	29,12%	73	70,87 %	103	100
Total	45	37,5%	75	62,5 %	120	100

D'après ce tableau, nous trouvons que 62,5% de nos enquêtés ne participent pas à la prise de décisions, et pour le reste des employés qui participent à la prise de décisions, ils sont représentés par un taux de 37,5% de l'échantillon.

Pour les employés qui ne participent pas a la prise des décisions, nous constatons qu' un pourcentage de70,87% représente les agents d'exécution, suivi par un taux de 40% d'agents de maîtrise tandis qu' aucun cadre représenté (00%). Par contre, ceux qui participent a la prise des décisions, nous trouvons qu'une totalité (100%) représente les cadres, suivi par les agents de maîtrise avec un taux de 60% et les agents d'exécution avec un pourcentage de29, 12%.

D'après les résultats obtenus, nous constatons que la gestion de l'entreprise indique le suivi d'un style de leadership démocratique participatif. Ce système laisse les employés participer à la prise de décisions avec un pourcentage de 37,5% de l'échantillon d'étude. Cela a une influence positive sur les employés et l'entreprise elle-même.

Ceux qui ne participent pas dans la prise de décisions sont représentés par un taux important, et ceci s'explique par le fait que la majorité d'entre

eux sont des agents d'exécution. Ils sont des employés simples et le manque des moyens de communication interne comme la boîte à idées.

Tableau N° 13 : La corrélation entre les C. S. P et le degré de prise en considération de leurs idées par l'entreprise.

La considération des idées C.S.P	OUI		NON		Total	
	FR	%	FR	%	FR	%
C.D.R	12	100%	00	00%	12	100
A. M	04	80 %	01	20%	05	100
A. E	42	40,77%	61	59,22 %	103	100
Total	58	48,33%	62	51,66 %	120	100

D'après le tableau ci-dessus, nous trouvons que 51,66% des enquêtés considèrent que leurs idées ne sont pas prises en considération au sein de l'entreprise. Tandis que les travailleurs dont les idées sont prises en considération, ils sont représentés par un taux de 48,33%.

Pour les employés dont les idées ne sont pas prises en considération, la majorité est représentée par les agents d'exécution avec un taux de 59,22% et les agents de maîtrise avec une proportion de 20%, mais aucun cadre représente (00%). Par contre, ceux dont les idées sont prises en considération, nous trouvons que le totalité (100%) est représenté par les cadres, 80% sont des agents de maîtrise et les agents d'exécution sont représentés avec un pourcentage de 40,77%. Cela peut s'expliquer par le fait que les deux catégories cadres et agents de maîtrise sont en contact permanent avec la direction surtout durant les réunions qui se font régulièrement.

Les travailleurs, dont les idées ne sont pas prises en considération sont les agents d'exécution, car ils sont toujours dans l'atelier, ils ont une relation beaucoup plus avec le processus de production.

2-a) La vérification de la première hypothèse :

D'après les résultats obtenus à l'aide du questionnaire avec les employés au sein de l'entreprise UFMATP, les trois catégories ont affirmé que les facteurs de satisfaction de soi contribuent à la motivation au travail.

D'après le tableau N°6 qui représente l'amour du poste de travail, la majorité des interrogés déclarent qu'ils aiment leurs postes de travail. Cela permet aux salariés d'être motivés dans leur travail.

En ce qui concerne la possibilité de progression personnelle et professionnelle des travailleurs (tableau N°7), la majorité des enquêtés ont confirmé la possibilité de progression pour leur travail, cela aide à la motivation au travail.

Par rapport à l'autonomie (tableau N°8), la majorité des interrogés sont autonomes dans l'exercice de leur travail, cela permet la motivation des travailleurs.

Pour la volonté d'occuper un poste de responsabilité (tableau N°9), la majorité des enquêtés ne cherchent pas à occuper un poste de responsabilité, en particulier les agents d'exécution.

En ce qui concerne la promotion d'un poste (tableau N°10), la majorité de l'échantillon d'étude qui bénéficie d'une promotion sont les cadres, car ils sont les plus instruits. Pour les deux autres catégories (A M, A E), ils reçoivent beaucoup plus des récompenses dans l'entreprise (tableau N°12).

Par rapport au bénéfice des récompenses (tableau N°11), la majorité des interrogés reçoivent des récompenses dans l'entreprise. Cela permet aux travailleurs d'être motivés.

En ce qui concerne le facteur de considération (tableau N°13), nous trouvons que les idées de presque la moitié des interrogés sont prises en considération par l'entreprise.

A partir de cette analyse, nous pouvons dire que la première hypothèse est confirmée, parce que la majorité des facteurs de satisfaction de soi existent. Donc, il existe la motivation au milieu de travail.

03)-L'analyse de la deuxième hypothèse :

Notre deuxième hypothèse porte sur les facteurs d'hygiène qui contribuent aux motivations employées au travail. Dans cette hypothèse, nous avons tiré les indicateurs suivants : le salaire, la prime, les conditions de travail, la sécurité, la santé, les accidents de travail, la relation avec les collègues et les responsables.

Tableau N° 14 : L'influence du salaire sur la satisfaction ou l'insatisfaction des C.S.P.

Le salaire C.S.P	OUI		NON		Total	
	FR	%	FR	%	FR	%
C.D.R	07	58,33%	05	41,66%	12	100
A. M	03	60 %	02	40%	05	100
A. E	80	77,66%	23	22,33 %	103	100
Total	90	75%	30	25 %	120	100

Dans ce tableau qui représente l'influence du salaire sur la satisfaction et l'insatisfaction des C.S.P, nous trouvons que 75% de notre échantillon d'étude sont satisfaits de leurs salaires, et le reste des enquêtés qui ne sont pas satisfaits de leurs salaires sont représentés par un taux de 25%.

Pour les enquêtés qui sont satisfaits de leurs salaires, la majorité sont des agents d'exécution avec une proportion de 77,66%,et 60 % sont des agents de maîtrise .En dernier , les cadres sont représentés par un pourcentage de 58,33%.Tandis que ceux qui ne sont pas satisfaits de leurs salaires, nous trouvons un taux de 41,66% qui sont des cadres, les agents de maîtrise avec un pourcentage de 40%, les agents d'exécution avec un pourcentage de 22,33%.

Nous pouvons expliquer cette satisfaction salariale de la plupart de nos interrogés, par le fait que la plupart des salariés sont des exécutants, et aussi parce qu'ils sont jeunes et célibataires. Leurs salaires permettent de satisfaire leurs besoins.

Tableau N°15 : Le rapport entre C.S.P et les primes accordées par l'entreprise.

La prime C.S.P	OUI		NON		Total	
	FR	%	FR	%	FR	%
C.D.R	12	100%	00	00%	12	100
A .M	05	100 %	00	00%	05	100
A .E	103	100%	00	00 %	103	100
Total	120	100%	00	00 %	120	100

A partir des données statistiques de ce tableau, qui représente le rapport entre les employés et les primes accordées par l'entreprise, nous trouvons que toutes les catégories de notre échantillon dans la totalité (100%) ont répondu par oui.

Nous constatons que les employés sont motivés par ce facteur. Cela est dû aux primes accordées par l'entreprise comme les primes d'assiduité, des primes individuelles et des primes de rendement. Et cela influe positivement sur les comportements des employés.

Tableau N° 16 : Représentation du rapport entre les C.S.P et leur importance pour les conditions de travail.

Condition de travail C.S.P	OUI		NON		Total	
	FR	%	FR	%	FR	%
C.D.R	12	100%	00	00%	12	100
A. M	05	100 %	00	00%	05	100
A. E	103	100%	00	00 %	103	100
Total	120	100%	00	00 %	120	100

Ce tableau nous montre que tous les interrogés de notre population d'étude en trois catégories socioprofessionnelles donnent l'importance aux conditions de travail avec un taux de 100%.

Nous pouvons expliquer cette nécessité aux conditions de travail, par le fait que ce facteur est considéré comme une ressource primordiale pour l'organisation du travail, et pour la stabilité du processus de production.

Tableau N ° 17 : La relation entre les C.S.P et l'exposition aux risques du travail dans l'entreprise.

Exposition aux risques C.S.P	OUI		NON		Total	
	FR	%	FR	%	FR	%
C.D.R	09	75%	03	25%	12	100
A .M	05	100 %	00	00%	05	100
A. E	92	89,32%	11	10,67 %	103	100
Total	106	88,33%	14	11,66 %	120	100

D'après les données du tableau ci-dessus, nous constatons qu'il existe des risques du travail. Nous trouvons qu'une proportion de 88 ,33% de

l'échantillon a été exposée aux risques du travail, tandis qu'un taux de 11,66% n'est pas exposé aux risques du travail. C'est ce qui explique l'inefficacité des moyens mis par l'entreprise pour la sécurité de ses employés.

Tableau N° 17_a : La relation entre les C.S.P et les types de risques rencontrés au travail.

Type de risque C.S.P	Poussière		Bruit		Charge physique		Charge morale		Autre		Total	
	FR	%	FR	%	FR	%	FR	%	FR	%	FR	%
C.D.R	00	00%	03	20%	00	00%	12	80%	00	00%	15	100%
A. M	00	00%	04	44,44%	00	00%	05	55,55%	00	00%	09	100%
A. E	35	15,15%	95	41,12%	80	34,63%	21	9,09%	00	00%	231	100%
Total	35	13,72%	102	40%	80	31,37%	38	14,90%	00	00%	255	100%

Le tableau ci-dessus nous montre les types de risques auxquels les employés sont exposés. Nous constatons que 40% des employés sont exposés au bruit, Ceux qui sont exposés à la charge physique sont représentés par un taux de 31,37%, ainsi que ceux qui sont exposés à la charge morale sont représentés par un taux de 14,90% de l'échantillon. Et ceux qui sont exposés à la poussière sont représentés par un taux de 13,72%.

Pour les employés qui sont exposés au bruit, nous trouvons qu'un taux de 44,44% sont représentés par les agents de maîtrise, suivis par les agents

d'exécution avec un taux de 41,12% et les cadres sont représentés par un taux de 20%. Ceux qui sont exposés à la charge physique (les agents d'exécution) ils représentent 34, 63%. Et ceux qui sont exposés à la charge morale 80% sont des cadres, suivis par les agents de maîtrise avec une proportion de 55,55%, tandis que les agents d'exécution sont représentés par un pourcentage de 9,09%. Les agents d'exécution qui sont exposés à la poussière, sont représentés avec une proportion de 15,15%.

Nous remarquons les risques élevés au travail dans l'entreprise et cela revient à la nature des tâches exercées. Nous constatons que ceux qui sont exposés davantage au bruit, la charge physique et la poussière sont des agents d'exécution qui exercent leurs tâches dans l'atelier de production. Les autres employés qui sont exposés beaucoup plus à la charge morale sont les cadres et les agents de maîtrise. Cela est dû aussi à la nature de leurs tâches qui exige l'utilisation de l'intellectualisme et la grande concentration.

Tableau N° 18 : Le rapport entre les C.S.P et la prise en charge pour les accidents de travail par l'entreprise.

Prendre en charge Pour accidents de travail C.S.P	OUI		NON		Total	
	FR	%	FR	%	FR	%
C.D.R	12	100%	00	00%	12	100
A. M	05	100 %	00	00%	05	100
A. E	103	100%	00	00 %	103	100
Total	120	100%	00	00 %	120	100

D'après les données de ce tableau, qui représente l'avis des enquêtés sur l'entreprise en ce qui concerne la prise en charge pour les accidents au travail, nous constatons que toutes les catégories professionnelles de notre échantillon ont répondu par oui (100%). Cela veut dire que ces catégories sont prises en charge par l'entreprise en cas d'accident de travail. Cela se

vérifie dans différents dispositifs accordés comme l'évacuation immédiate, congé de maladie...

Tableau N° 19 : Les C.S.P et leurs avis sur la santé dans l'entreprise.

La santé C.S.P	Bonne		Moyenne		Mauvaise		Total	
	FR	%	FR	%	FR	%	FR	%
C.D.R	09	75%	03	25%	00	00	12	100%
A. M	04	80%	01	20%	00	00	05	100%
A. E	52	50,48%	51	49,51%	00	00	103	100%
Total	65	54,16%	55	45,83%	00	00	120	100%

Le tableau ci-dessus nous montre que la majorité des enquêtés ont jugé que la santé au sein de l'entreprise est bonne avec un pourcentage de 54,16%, ainsi que 45,83% de l'échantillon d'étude a jugé que la santé au sein de l'entreprise est moyenne, et enregistre aucun pourcentage pour la catégorie mauvaise.

Pour les employés qui jugent que la santé dans l'entreprise est bonne, nous constatons que la catégorie des agents de maîtrise est représentée par 80%, suivie par la catégorie des cadres avec un taux de 75% et la catégorie des agents d'exécution avec un pourcentage de 50,48%.

Pour ceux qui jugent que la santé est moyenne, nous trouvons que 49,51% sont représentés par les agents d'exécution, suivis par les cadres avec un pourcentage de 25% et les agents de maîtrise avec une proportion de 20%.

Nous pouvons expliquer ce pourcentage élevé de ceux qui ont jugé que la santé est bonne dans l'entreprise surtout les cadres, car ils vivent dans un milieu exempt de gênes ou de souffrances. Ce milieu leur permet de fonctionner efficacement. Les autres qui ont répondu par moyenne, la majorité sont des exécutants, est dû à leur fonction dans l'atelier où il y a le bruit et la poussière qui peuvent influencer négativement sur la santé.

Tableau N°20 : La corrélation entre C.S.P et leurs relations avec les collègues

La relation entre eux C.S.P	Bonne		Moyenne		Mauvaise		Total	
	FR	%	FR	%	FR	%	FR	%
C.D.R	08	66,66%	04	33,33%	00	00	12	100%
A. M	03	60%	02	40%	00	00	05	100%
A. E	91	88,34%	12	11,65%	00	00	103	100%
Total	102	85%	18	15%	00	00	120	100%

Le tableau ci-dessus nous explique les relations interpersonnelles entre les employés au travail. Nous trouvons que 85% des enquêtés ont répondu par l'existence de bonnes relations entre eux, suivi par un pourcentage de 15% qui ont répondu par l'existence de relations moyennes entre eux, tandis qu'il n'existe pas de relations mauvaises (00%).

D'après ces résultats, nous constatons que la majorité des employés ont des bonnes relations entre eux. Cela signifie qu'il ya un climat favorable entre les collègues, chose qui leur permet de constituer un travail d'un groupe efficace hors des conflits.

Tableau N °21 : La relation entre les C.S.P et leurs responsables.

La relation entre CSP et leur responsables C.S.P	Bonne		Moyenne		Mauvaise		Total	
	FR	%	FR	%	FR	%	FR	%
C.D.R	12	100%	00	00%	00	00%	12	100%
A. M	05	100%	00	00%	00	00%	05	100%
A. E	67	65,04%	34	33,009%	02	1,94%	103	100%
Total	84	70%	34	28,33%	02	1,66%	120	100%

D'après les données de ce tableau qui représente la relation entre les C.S.P et leurs responsables, nous trouvons que 70% de l'échantillon d'étude ont une bonne relation avec leurs responsables, 28,33% de l'échantillon ont une relation moyenne avec leurs responsables, tandis que 1,66% de l'échantillon ont une relation mauvaise avec leurs responsables.

Pour les employés qui ont une bonne relation avec leurs responsables, nous remarquons qu'un taux de 100% est représenté par les cadres et les agents de maîtrise. Les agents d'exécution sont représentés par une proportion de 65,04%. Pour ceux qui ont une relation moyenne, 33,009% de ces employés sont des agents d'exécution. Pour ceux qui ont une relation mauvaise, nous trouvons seulement un pourcentage de 1,94%. Ce taux est représenté par les exécutants.

Nous constatons que la majorité de nos interrogés ont une bonne relation avec leurs responsables. Cela s'explique par la bonne communication entre ces travailleurs et leurs responsables. Ce qui facilite à ces employés de s'intégrer dans l'organisme, à aimer leur travail et à considérer l'entreprise comme une deuxième famille.

Tableau N° 22 : Le rapport entre les C.S.P et leur adhésion au syndicat :

C.S.P \ Adhésion au Syndicat	OUI		NON		Total	
	FR	%	FR	%	FR	%
C.D.R	00	00%	12	100%	12	100
A. M	01	20 %	04	80%	05	100
A. E	33	32,03%	70	67,96 %	103	100
Total	34	28,33%	86	71,66 %	120	100

D'après les résultats de ce tableau, nous remarquons que la majorité des employés de notre échantillon d'étude ne sont pas pour l'adhésion au syndicat avec un pourcentage de 71,66%, les autres qui sont pour l'adhésion au syndicat sont représentés avec un taux de 28,33% de l'échantillon.

Pour les employés qui ne sont pas pour l'adhésion au syndicat, nous trouvons la totalité (100%) représenté par les cadres, suivi par les agents de maîtrise avec une proportion de 80% et les exécutants avec un taux de 67,96%. Cela signifie que les employés travaillent dans un milieu où leurs droits sont protégés et dans un endroit hors conflits et des grèves. Donc, ils ne sont pas adhérents au syndicat. Par contre, ceux qui sont pour l'adhésion au syndicat, nous constatons que 32,03% sont des agents d'exécution et 20% sont des agents de maîtrise. Pour ceux qui sont adhérents au syndicat pour la recherche de sécurité.

Tableau N° 23 : La relation entre les C.S.P et les facteurs motivants dans l'exercice du travail.

Raison D'exerce le travail C.S.P	L'argent		Amour de profession		Expérience		Statut social		Autre		Total	
	FR	%	FR	%	FR	%	FR	%	FR	%	FR	%
C.D.R	06	50	04	33,33	02	16,66	00	00	00	00	12	100
A .M	04	80	01	20	00	00	00	00	00	00	05	100
A. E	99	96,11	04	3,88	00	00	00	00	00	00	103	100
Total	109	90,83	09	7,5%	02	1,66	00	00	00	00	120	100

D'après ce tableau statistique qui représente la raison qui motive les employés pour l'exercice du travail, nous remarquons qu'une proportion de 90,83%, des employés enquêtés sont plus motivés par la raison de gagner de l'argent. Une proportion de 7,5% de notre échantillon d'étude est plus motivé par la raison amour de la profession, tandis qu'une proportion de 1,60% des employés enquêtés sont motivés par la raison d'expérience.

Concernant les employés qui sont plus motivés par la raison de gagner de l'argent, nous remarquons que 96,11% représentent les agents d'exécution, suivis par les agents de maîtrise avec un taux de 80%, et les cadres avec un pourcentage de 50%. Pour ceux qui sont plus motivés par la raison d'amour de la profession, dont 33,33% sont représentés par les cadres, suivis par les agents de maîtrise avec une proportion de 20%. Enfin, les agents d'exécution avec un pourcentage de 3,88%. Et la minorité de l'échantillon qui est plus motivé pour la raison d'expérience, est représentée par les cadres avec un taux de 16,66%.

A partir de ces résultats, nous constatons que la majorité des employés sont motivés par la raison d'avoir de l'argent, ce qui signifie que le primat de l'argent motive le travailleur.

3-a) La vérification de la deuxième hypothèse :

D'après les résultats obtenus les catégories socioprofessionnelles ont affirmé clairement que les facteurs d'hygiène et leur contribuent à la motivation au travail :

D'après le tableau N°14 qui représente le salaire, la majorité des enquêtés en trois catégories sont satisfaits par leurs salaires. Cela signifie qu'ils sont motivés par ce facteur, ainsi que les travailleurs enquêtés en général ont bénéficié des primes (tableau N° 15). Le tableau N°23 qui représente la raison d'exercer le travail, la majorité des employés est plus motivé par la raison d'avoir de l'argent. Donc le primat du salaire motive les employés, comme nous avons signalé dans la théorie de TAYLOR.

En ce qui concerne les conditions du travail (tableau N°16), nous trouvons que tous les interrogés de notre échantillon donnent de l'importance aux conditions du travail. Cela signifie que ces dernières constituent l'un des facteurs nécessaires pour la motivation au travail.

En ce qui concerne la sécurité dans l'entreprise (tableau N° 17), les conditions sont défavorables, chose qui va amoindrir la motivation au travail.

A propos des accidents du travail (tableau N°18), nous trouvons que l'entreprise a pris en charge ces accidents du travail, ce qui influe sur la motivation au travail.

Pour la santé au travail (tableau N°19), la majorité des enquêtés ont jugé que la santé est bonne au sein de l'entreprise. Donc, ce facteur a contribué à la motivation des travailleurs.

En ce qui concerne les relations interpersonnelles entre les C.S.P nous remarquons qu'il ya un bon climat relationnel entre toutes les catégories (tableau N°20), ce qui a permis aux salariés d'être motivés.

Et par rapport à la relation entre les C.S.P et leurs responsables (tableau N°21), nous trouvons que la majorité de l'échantillon d'étude a une bonne relation avec le responsable, chose qui a permis au travailleur d'être motivé.

A partir de cette analyse, nous pouvons dire que notre deuxième hypothèse est confirmée, car la majorité des facteurs d'hygiène existent au travail, c'est-à-dire qu'il existe la motivation au travail.

Conclusion

Conclusion :

Les facteurs de la motivation des employés au travail est un sujet très important dans les discours managériaux, car il joue un rôle clé dans la réussite des organismes, et plusieurs théories ont été élaborées dans ce sens, parmi elles la théorie de Bi factorielle (satisfaction de soi et hygiène) de FRÉDÉRIK HERZBERG qui répond à la question ; comment motiver les salariés?

Pour Herzberg la source de la motivation est le facteur de satisfaction de soi, c'est-à-dire il suffit de satisfaire les besoins de l'employé ; attraction au travail, l'autonomie, la responsabilité, la reconnaissance et la promotion.

Dans la réalisation de notre étude, nous retrouvons que les facteurs de satisfaction de soi ne sont pas des moyens principaux pour la motivation des individus. Il existe d'autres facteurs d'hygiène (la rémunération, les conditions de travail, la sécurité, les relations interpersonnelles etc.), qui sont la base de la motivation au travail.

A la fin de notre recherche, nous arrivons à comprendre que les deux facteurs (hygiène, satisfaction de soi) sont considérés comme primordiaux pour la motivation des employés au travail. Donc ces deux facteurs contribuent à la motivation des catégories socioprofessionnelles au travail au sein de l'entreprise privée UFMATP.

La liste bibliographique

Liste bibliographique :

➤ **Ouvrages :**

- 1) AGUILAR Michael, **L'art de motiver**, Édition Dunod, Paris, 2009.
- 2) ANGERS Maurice, **Initiation pratique a la méthodologie des sciences humaines**, Édition Casbah, Alger, 1997.
- 3) ANDRÉ Boyer, **L'essentiel de la gestion**, 2^{eme} Édition, d'Organisation, Paris, 2002.
- 4) CLAUDE Levy-Leboyer, **La motivation dans l'entreprise (modèles et stratégies)**, 2^{eme} Édition d'Organisation, Paris, 2003.
- 5) FENOUILLET Fabien, **La motivation**, Édition Dunod, Paris, 2003.
- 6) GAY Thomas, **L'indispensable de la sociologie**, Édition Studyrama, Paris, 2004.
- 7) GRAWITZ Madeleine, **Méthodes des sciences sociales**, 11^{eme} Édition, Dalloz, Paris, 2001.
- 8) KAHLER Taibi, **Communiquer, motiver, manager en personne**, Édition Dunod, Paris, 2003.
- 9) MUCCHIELLI Alex, **Les motivations**, 8^{eme} Édition PUF, Paris, 2008.
- 10) PERETTI Jean-Marie, **Gestion des ressources humaines**, 11^{eme} édition, Vuibert, Paris, 2004.

11) ROUSSEL Patrice, **Rémunération, Motivation et Satisfaction au travail**, Édition ÉCONOMICA, Paris, 1996.

➤ **Dictionnaires :**

1) ALAIN Bruno, **Dictionnaire d'économie et des sciences sociales**, Éd Ellipses, Paris.

2) MARTINET Alain Charles et SILEM Ahmed, **Lexique de gestion**, 6^{eme} Édition, Dalloz, Paris, 2003.

3) GÉHANNE Jean Claude, **Dictionnaire thématique des sciences Économiques et sociales**, Édition Dalloz, Paris.

4) GRAWTIZ Madeleine, **Lexique des sciences sociales**, 7^{eme} édition, Dalloz, Paris, 2000.

5) MAHÉ Henri, **Dictionnaire de gestion vocabulaire (concept et outils)** Édition Économica, Paris, 1998.

➤ **Reuves :**

1) Revue de gestion de ressources humaines, N° 78, Édition ESKA, Paris, Octobre-Novembre-décembre, 2010.

2) Documents interne de l'entreprise UFMATP.

➤ **Thèse :**

1) TIRCHI Ourdia, **La gestion de rémunération, un outil de motivation au service de la performance au travail** (thèse de magister en sciences économiques), Université M-M de Tizi ouzou, 2012.

Annexes

Annexe : 01

Universités A –Mira de Bejaia

Faculté des sciences humaines et sociales

Département de sociologie

Spécialité : Sociologie du travail et des ressources Humaines

Questionnaire de recherche sur le thème :

**«Les facteurs de la motivation des employés au travail au sein de
L'entreprise privée UFMATP.»**

Cas pratique : l'entreprise : U.F.M.A.T.P

«Ce questionnaire est l'outil d'investigation pour le cadre de la réalisation d'un mémoire de master(2) portant sur les facteurs de la motivation des employés au travail.

Dans ce contexte, toutes les réponses que vous fournissez ne serviront qu'à des fins scientifiques, bien que votre participation soit volontaire. Votre coopération est importante pour la réalisation de cet objet de recherche.»

Réalisé par :

M^{elle} AGUERSSIF Fahima

« Merci d'avance pour votre collaboration »

Le questionnaire : 2012-2013

I)-Caractéristiques personnelles ;

1) Age :

- [20_30]
- [30_40]
- [40_50]
- [50et plus]

2) Niveau d'instruction :

- Primaire
- Moyen
- Secondaire
- Universitaire

3) Catégorie professionnelle :

- Cadre
- Agent de maitrise
- Agent d'exécution

4) L'ancienneté dans l'entreprise :

- [1ans_5ans]
- [5ans_10ans]
- [10ans_15ans]
- [15ans_et plus]

5) La situation familiale :

- Célibataire
- Marié
- Divorcé

II)-Les facteurs de satisfaction de soi (motivation) :

6) Aimez-vous votre poste de travail ?

- Oui - non

-Si non pourquoi.....
.....

7) Le travail que vous exercez offre-t-il la possibilité de progression personnelle et professionnelle?

-Oui - non

8) Avez-vous une autonomie dans l'exercice de votre tâche ?

-Oui - non

-Si oui a quel point ?

-Total -moyen

09) Cherchez vous d'occupé un poste de responsabilité ?

-Oui - non

10) Avez-vous bénéficié d'une promotion du poste au sein de l'entreprise ?

-Oui - non

11) Avez-vous bénéficié de récompense dans votre entreprise ?

-Oui - non

-Si oui le quel?

-cadeaux -augmentation de salaire

-autre précisez.....
.....

12) Est-ce que vous participez dans la prise de décision au sein de votre entreprise ?

-Oui - non

- Si non, pourquoi ?.....
.....

13) Pensez vous que vos idées sont prises en considération dans votre entreprise ?

-Oui - non

III)-Les facteurs d'hygiène :

14) Êtes-vous satisfait de votre salaire ?

-Oui

- Non. .

-Si non, pourquoi ?.....

.....

15) Votre entreprise vous accorde t- elle des primes ?

-Oui

- Non

16) Est-ce que vous donner l'importance aux conditions de travail ?

-Oui

- non

17) Dans votre travail êtes vous exposé aux risques ?

-Oui

- non

-Si oui, les quels ?

-Poussière

- bruit

-Charge physique

- charge morale

Autres, précisez ?.....

.....

18) L'entreprise prend-elle en charge les accidents de travail ?

-Oui

-non

-Si oui, quelle est la nature de cette prise en charge ?.....

.....

19) Comment jugez-vous la santé au travail dans votre entreprise ?

-Bonne - moyenne - mauvaise

20) Comment est la relation avec vos collègues ?

-Bonne - moyenne - mauvaise

21) Comment jugez-vous la relation avec vos responsables ?

-Bonne - moyenne - mauvaise

22) Etes-vous adhérent au syndicat ?

-Oui - non

-Si oui, pourquoi ?

.....

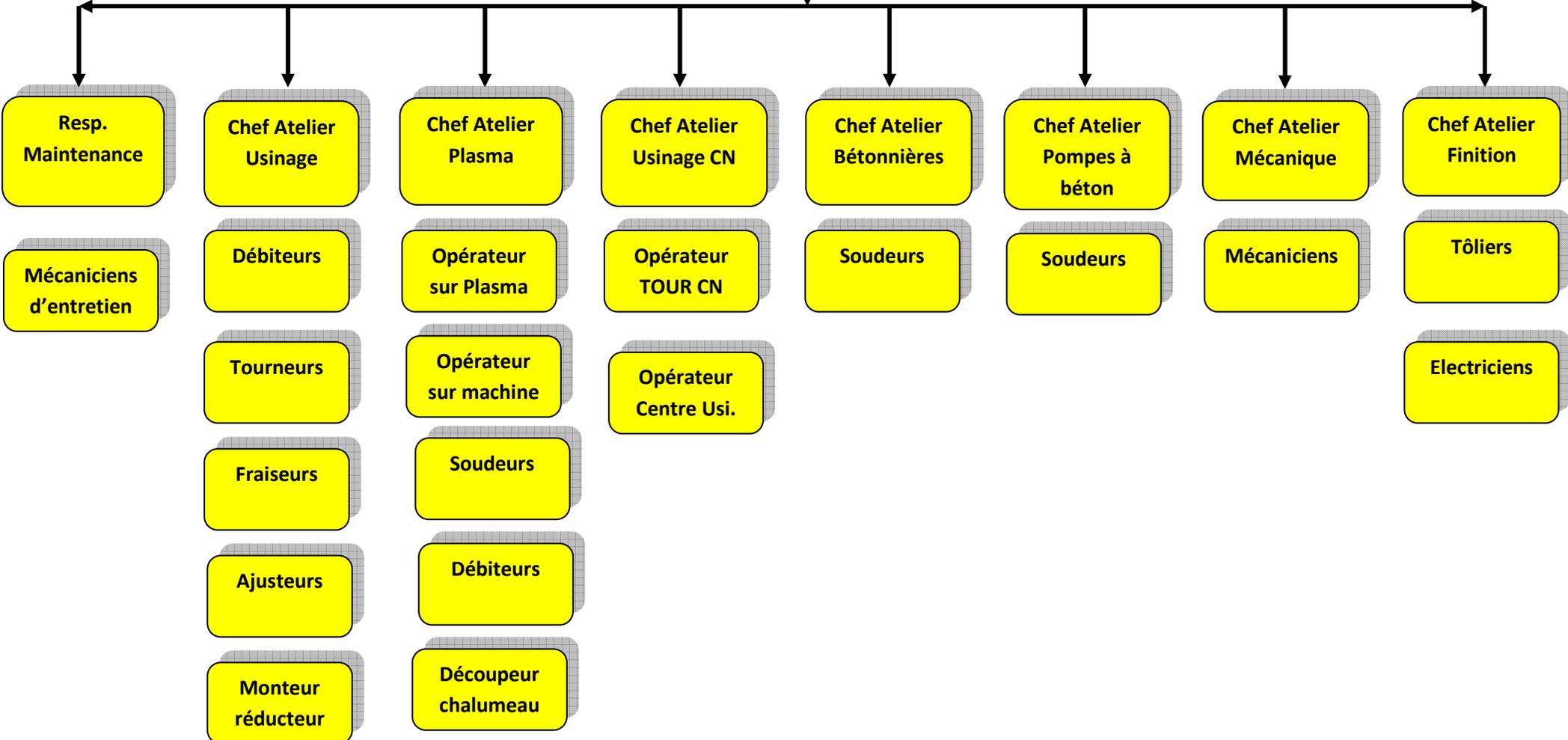
23) Qu'est ce qui vous motive le plus dans l'exercice de votre travail ?

- L'argent - Amour de profession

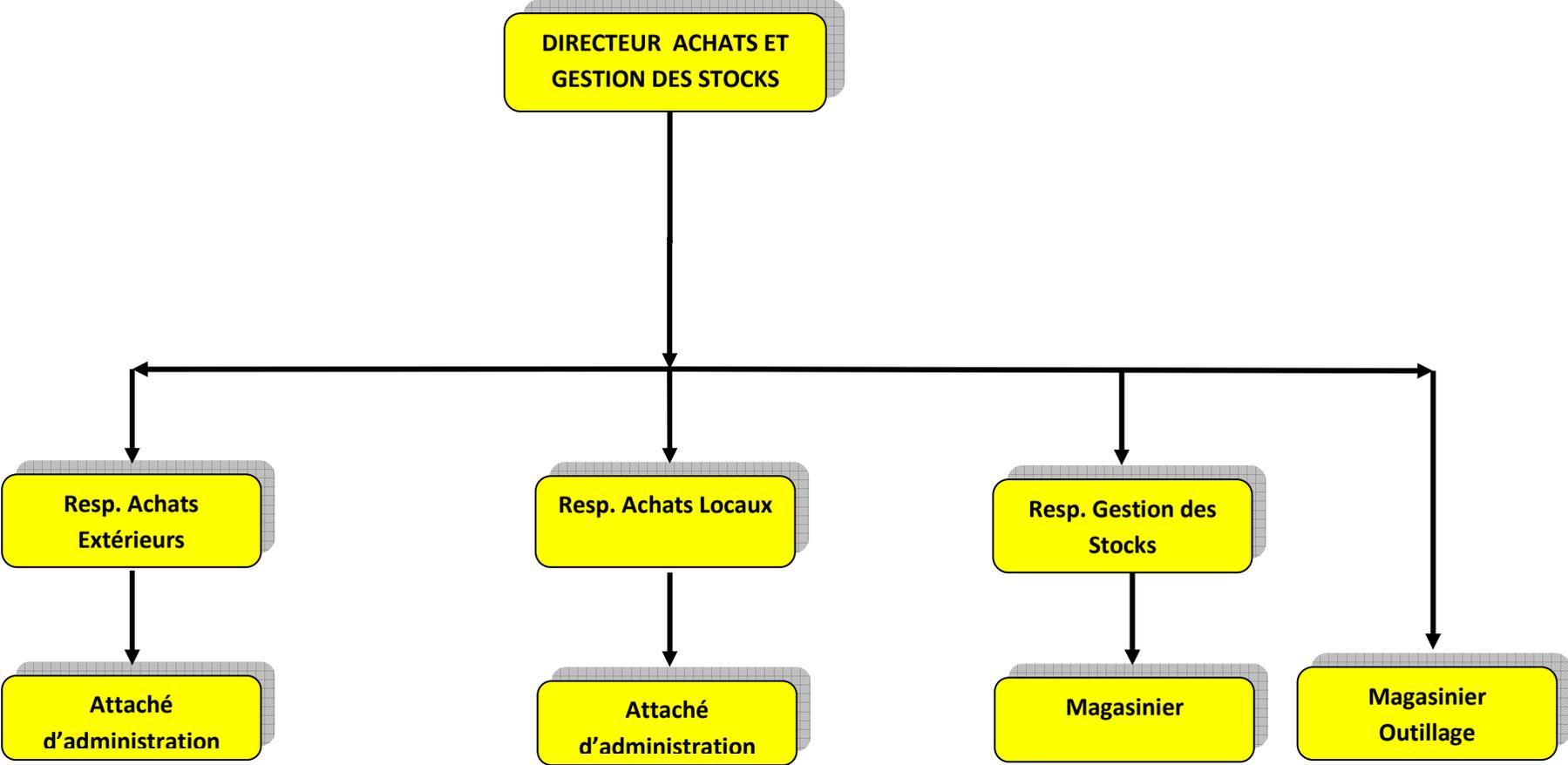
-Statut social -Autre

ORGANIGRAMME DIRECTION PRODUCTION ET MAINTENANCE

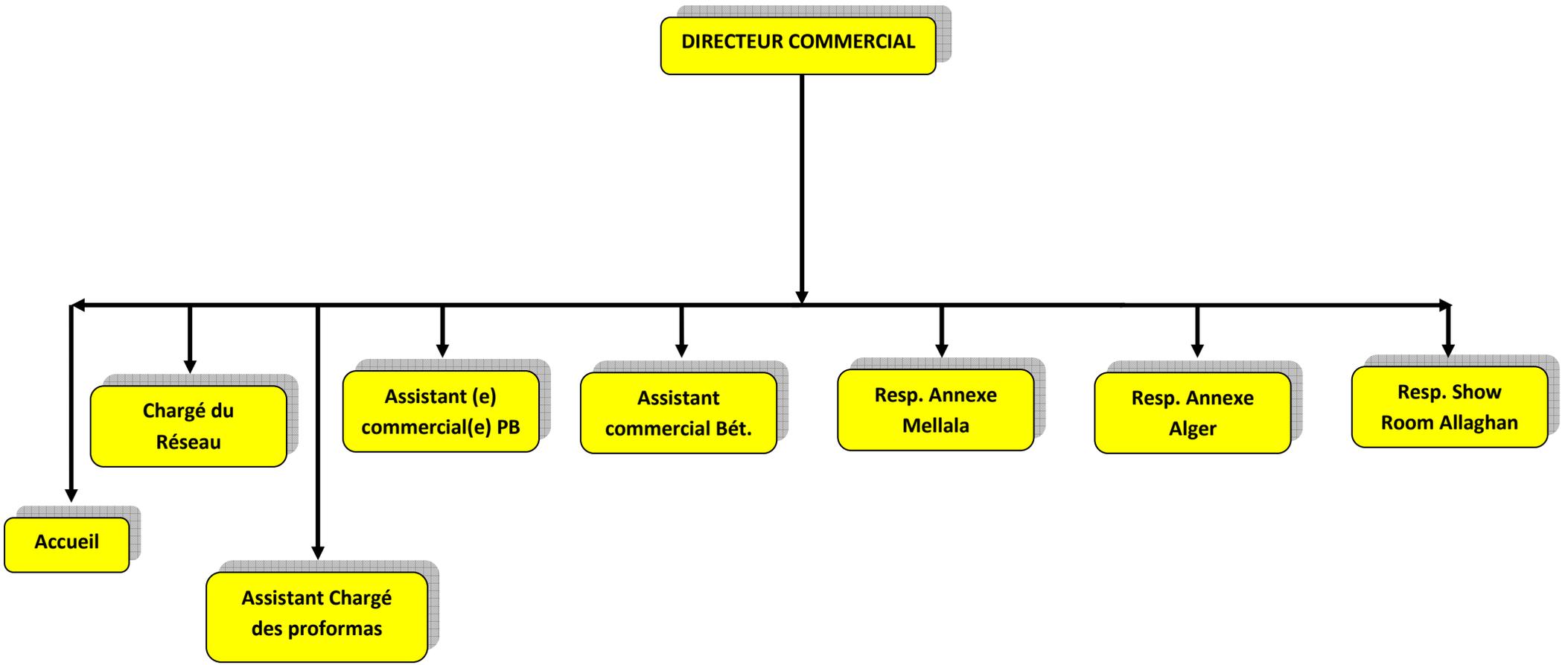
DIRECTEUR PRODUCTION ET MAINTENANCE



ORGANIGRAMME DIRECTION ACHATS ET GESTION DES STOCKS



ORGANIGRAMME DIRECTION COMMERCIALE



ORGANIGRAMME DIRECTION LOGISTIQUE

Annexe : 05

DIRECTEUR LOGISTIQUE

Resp. Chargé
de la Gestion
courante

MISSIONS PRINCIPALES:

- 1) Achats des biens de consommation et de services.
- 2) Prise en charge des hôtes de l'entreprise (hôtel, restauration).
- 3) Gestion du parc roulant.
- 4) Prise en charge des Assurances des biens et des personnes
- 5) Gestion des cachets humides

Magasinier
Moyens
Généraux

Chargé de la
Cantine

Cuisiniers

Aides Cuisiniers

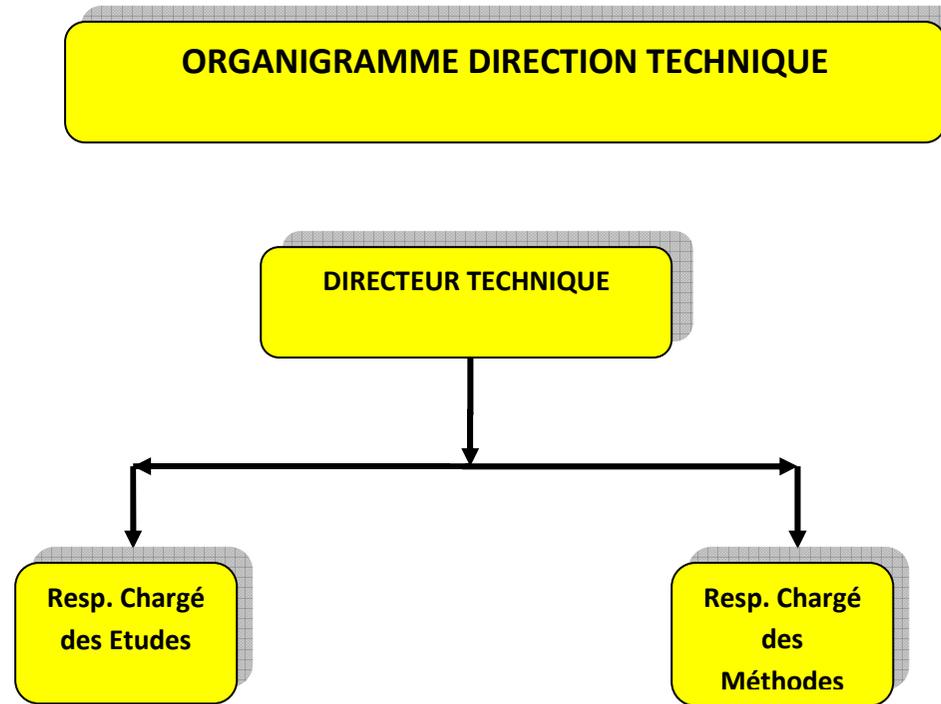
Chargé de
l'entretien du
Patrimoine

Agent
d'entretien

Missions :

- 1) Entretien des espaces et des bâtiments.
- 2) Prise en charge des déchets

Annexe : 06



ORGANIGRAMME DIRECTION SERVICE APRES VENTE

