

MEMOIRE DE MASTER

Présentation en vue de l'obtention d'un Master

Académique en spécialité

« MANAGEMENT DES RESSOURCES HUMAINES »

L'IMPACT DE LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL SUR LA MOTIVATION DES EMPLOYÉS

CAS : SARL SADID

Élaboré par:

KAHLOUCHE Bouchra

Sous la direction :

Dr. LARRAS Chafika

Soutenue devant le jury composé de :

LADJOUZI Soumiya	MCB	Président
LARRAS Chafika	MCB	Encadrant
MOHAMMED EL HADJ Leila	MAB	Examineur

RÉSUMÉ

La qualité de vie au travail est devenue le centre d'intérêt des managers pour le développement et l'épanouissement du personnel. L'objectif de notre étude est de mesurer l'impact de la qualité de vie au travail sur la motivation des employés. Pour ce faire, nous avons choisi une approche quantitative fondée sur le questionnaire à l'aide de l'observation directe et de l'entretien semi-directif, au niveau de SARL SADID.

Les résultats montrent que la qualité de vie au travail a eu un impact positif significatif sur la motivation des employés par le biais des conditions de travail, tandis que d'autres déterminants tels que l'organisation de travail et l'équilibre (vie professionnelle /vie personnelle) n'ont pas d'impact sur la motivation des employés. En même temps, la qualité de la vie professionnelle a un impact indirect et faible sur le roulement du personnel par le biais de la motivation du personnel.

Mots-clés : qualité de vie au travail-motivation des employés - équilibre vie personnel/travail - l'organisation de travail - les conditions de travail – l'intention de roulement.

ABSTRACT

The quality of work life has become a central concern of managers for the development and fulfilment of staff. The purpose of our study is to measure the impact of quality work life on employee motivation. We have conducted a quantitative study on SARL SADID Company based on a questionnaire, with the help of direct observation and semi-structured interview.

The results reveal that quality of work life has a significant positive impact on employee motivation through work conditions, while other determinants such as work organization and balance (work and family life) had no impact on employee motivation. Meanwhile, quality of work life has an indirect and low impact on turnover intentions through employee motivation.

Key-words: quality of work life - employee motivation – balance (work/personal life) - work organization - work conditions - turnover intentions.

ملخص

أصبحت جودة الحياة في العمل محور اهتمام المديرين لتنمية قدرات العاملين وتطويرهم. الهدف من دراستنا هو قياس تأثير جودة الحياة في العمل على تحفيز العاملين. للقيام بذلك، اخترنا نهجًا كمياً يعتمد على الاستبيان بالإضافة إلى المقابلة الموجهة جزئياً و الملاحظة المباشرة، وهذا على مستوى سارل صديد .

أظهرت النتائج أن جودة الحياة في العمل كان لها تأثير إيجابي كبير على تحفيز العاملين من خلال ظروف العمل، في حين أن المحددات الأخرى مثل تنظيم العمل والتوازن (العمل والحياة الشخصية) لم يكن لها أي تأثير على تحفيز العاملين. وفي الوقت نفسه، فإن جودة الحياة في العمل لها تأثير غير مباشر ومنخفض على نوايا دوران العمل من خلال تحفيز العاملين

كلمات المفتاح : جودة الحياة في العمل – تحفيز العمال – التوازن بين العمل و الحياة – تنظيم العمل – ظروف العمل – نوايا دوران العمال

REMERCIEMENTS

“**ALHAMDOULILAH** “ je loue DIEU de m’avoir donné la chance de vivre en bonne santé, de m’avoir aidé et guidé pour être la personne que je suis aujourd’hui, d’avoir mis des gens sur mon chemin pour m’aider et me soutenir à accomplir ce modeste travail :

Je voudrais d’abord témoigner toute ma reconnaissance et mes remerciements à ma chère encadrante *Mme LARRAS Chafika* l’étoile brillante de l’ENSM, pour ces grandes qualités : sans son aide, son ouverture d’esprit et sa disponibilité ce mémoire n’aurait jamais vu le jour, ces compétences et ces qualités vont au-delà de ce que je peux exprimer !

Je tiens à remercier vivement ma promotrice **Mme HAMBLI Wissam**, ainsi que toute l’équipe de l’entreprise d’accueil SARL SADID.

Mes sincères remerciements s’adressent également à tous les professeurs de la spécialité MRH qui ont contribué à ma formation Master MRH à l’ENSM.

Le grand merci va à ma famille (mes parents, mes frères, et mes sœurs) qui m’ont affectueusement et patiemment appuyé durant toute ma formation.

Un spécial remerciement à ma sœur **Hadjer**, et à **Mr. NAIT KAABACHE Rachid** et sa fille **Mme NAIT KAABACHE Soumia**.

Enfin, je tiens à remercier tous ceux qui ont contribué de loin ou de près à l’élaboration du présent mémoire.

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1 : L'équité et l'iniquité selon le ratio personnel.....	12
Tableau 2 : Test de fiabilité d'Alpha Cronbach de l'instrument de mesure.....	26
Tableau 3 : L'échelle de mesure.....	29
Tableau 4 : Informations principales sur SARL SADID.....	32
Tableau 5 : Répartition de l'échantillon d'étude selon le genre.....	36
Tableau 6 : Répartition de l'échantillon d'étude selon la tranche d'âge.....	37
Tableau 7 : Répartition de l'échantillon d'étude selon la situation familiale.....	38
Tableau 8 : Répartition de l'échantillon d'étude selon le niveau d'instruction.....	39
Tableau 9 : Répartition de l'échantillon d'étude selon la catégorie socioprofessionnelle..	40
Tableau 10 : Répartition de l'échantillon d'étude selon le type de contrat.....	41
Tableau 11 : Répartition de l'échantillon d'étude selon le type de travail.....	41
Tableau 12 : Répartition de l'échantillon d'étude selon l'expérience professionnelle.....	42
Tableau 13 : Résultats d'analyse descriptive de l'équilibre entre vie professionnelle et personnelle.....	43
Tableau 14 : Résultats d'analyse descriptive de l'organisation de travail.....	46
Tableau 15 : Résultats d'analyse descriptive des conditions de travail.....	48
Tableau 16 : La moyenne et l'écart type de l'axe de la qualité de vie au travail.....	51
Tableau 17 : La satisfaction envers la qualité de vie au travail.....	52
Tableau 18 : Résultats d'analyse descriptive de la motivation au travail.....	53
Tableau 19 : Test de facteur d'inflation de la variance (vif).....	58
Tableau 20 : Test d'acceptation du modèle (Anova).....	58
Tableau 21 : La corrélation linéaire R entre la qualité de vie au travail et la motivation au travail.....	59
Tableau 22 : Estimation des coefficients du modèle.....	59

LISTE DES FIGURES

Figure 1 : Le modèle d'analyse.....	06
Figure 2 : Les dimensions de la qualité de vie au travail.....	18
Figure 3 : L'organigramme de l'organisation d'accueil.....	32
Figure 4 : Répartition de l'échantillon d'étude selon le genre	36
Figure 5 : Répartition de l'échantillon d'étude selon la tranche d'âge.....	37
Figure 6 : Répartition de l'échantillon d'étude selon la situation familiale.....	38
Figure 7 : Répartition de l'échantillon d'étude selon le niveau d'instruction.....	39
Figure 8 : Répartition de l'échantillon d'étude selon la catégorie socioprofessionnelle...40	
Figure 9 : Répartition de l'échantillon d'étude selon le type de contrat.....	41
Figure 10 : Répartition de l'échantillon d'étude selon le type de travail.....	41
Figure 11 : Répartition de l'échantillon d'étude selon l'expérience professionnelle.....	42

LISTE DES ABREVIATIONS, SIGLES, ET ACRONYMES

ANACT : L'Agence Nationale Pour L'Amélioration Des Conditions De Travail.

ANI : L'Accord Nationale Interprofessionnel.

CDD : Contrat de travail à durée déterminée.

CDI : Contrat de travail à durée indéterminée.

DPT : Département.

DRH : Direction Des Ressources Humaines.

ENSM : Ecole Nationale Supérieure De Management.

OMS : L'Organisation Mondiale De La Santé.

QVT : Qualité De Vie Au Travail.

RH : Ressources Humaines.

RPS : Les Risques Psychosociaux.

SARL : Société à Responsabilité Limitée.

SPSS : Statistical Package For The Social Sciences.

SOMMAIRE

RÉSUMÉ.....	i
REMERCIEMENTS.....	ii
LISTE DES TABLEAUX	iii
LISTE DES FIGURES	iv
LISTE DES ABREVIATION, SIGLES ET ACRONYMES.....	v
INTRODUCTION GENERALE.....	1
CHAPITRE 01 : CADRE THÉORIQUE.....	7
SECTION 01 : Revue de Littérature et Cadre Conceptuel.....	8
1. Revue de Littérature.....	8
1.1. L’histoire de la qualité de vie au travail.....	8
1.2. Les théories de la Motivation.....	9
1.2.1. Théorie de l’OST de Taylor.....	9
1.2.2. Théorie de l’homme social de Mayo.....	9
1.2.3. Théorie des besoins de Maslow.....	10
1.2.4. Théorie d’ESC d’Alderfer.....	10
1.2.5. Théorie bi-factorielle de Herzberg.....	11
1.2.6. Théorie VIE de Vroom.....	11
1.2.7. Théorie de l’équité d’Adams.....	11
1.3. Les études antérieures.....	13
1.3.1. Enquêter sur la relation entre l’équilibre travail-vie personnelle et la motivation des employés.....	13
1.3.2. Qualité de vie au travail, motivation et la performance des employés.....	13
1.3.3. Le rôle de la qualité de vie au travail sur l’intention de roulement des infirmières.....	14
1.3.4. L’influence de la qualité de vie au travail sur la motivation et la rétention des superviseurs.....	14
2. Cadre Conceptuel.....	15
2.1. La qualité de vie au travail QVT.....	15
2.1.1. Comprendre le concept QVT.....	15

2.1.2 Les déterminants de la QVT.....	17
2.1.3 La démarche QVT et ses objectifs	19
2.2. La motivation au travail.....	19
2.2.1. Comprendre la notion de la Motivation.....	19
2.2.2. Les typologies de la Motivation.....	21
2.2.3. Les facteurs de la Motivation.....	22
SECTION 2 : Cadre méthodologique.....	24
1. Epistémologique et méthodologie de recherche.....	24
1.1 L'approche méthodologique.....	24
1.2 Les variables de l'étude	24
2. Méthode et Instruments de mesure.....	24
2.1 L'entretien semi-directif.....	24
2.2 L'observation directe.....	24
2.3 Le questionnaire.....	24
2.3.1 L'échantillonnage.....	25
2.3.2 La construction du questionnaire.....	25
2.3.3 La fiabilité du questionnaire.....	26
3. Outils d'analyse des données.....	27
3.1 Présentation de l'outil d'analyse SPSS.....	27
3.2 Les méthodes statistiques utilisées.....	27
3.3 L'échelle de mesure.....	29
CHAPITRE 02: CADRE EMPIRIQUE.....	30
SECTION 01 : Contexte Organisationnel.....	31
1. Présentation de SARL SADID	31
1.1 Domaine d'activité.....	31
1.2 Perspective de l'entreprise.....	31
1.3 Organigramme.....	32
2. La place de la QVT et la Motivation dans SARL SADID.....	33
2.1 La place de QVT au sein de SARL SADID.....	33
2.2 La position de la Motivation au sein de SARL SADID	33

SECTION 02 : La présentation et la discussion des résultats	34
1. Présentation et résultats de l'entretien et l'observation.....	34
1.1 Présentation et résultats de l'entretien semi-directif.....	34
1.2 Présentation et résultats de l'observation directe.....	35
2. Présentation et interprétation des résultats du questionnaire.....	36
2.1 Description et analyse des informations personnelle de l'échantillon d'étude.....	36
2.2 Analyse descriptive et interprétation des résultats du premier axe : la qualité de vie au travail.....	43
2.2.1 Analyse descriptive de l'équilibre entre vie professionnelle et professionnelle.....	43
2.2.2 Analyse descriptive de l'organisation de travail.....	46
2.2.3 Analyse descriptive des conditions de travail.....	48
2.3 Analyse descriptive et interprétation des résultats du deuxième axe : la motivation au travail.....	53
2.3.1 Analyse descriptive de la motivation au travail.....	53
3. Validation des hypothèses de la recherche.....	57
3.1 Construire un modèle d'étude.....	57
3.1.1 Les interrelations entre les variables indépendantes	57
3.1.2 La vérification d'acceptation de modèle	58
3.1.3 La corrélation linéaire entre les dimensions de la qualité de vie au travail et la motivation au travail	59
3.1.4 Estimation des coefficients du modèle.....	59
3.2 Résultats de test des hypothèses	60
4. Discussion des résultats	61
CONCLUSION GÉNÉRALE.....	64
RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES.....	67
ANNEXES.....	71

INTRODUCTION GÉNÉRALE

“Pour conquérir le marché, vous devez d'abord conquérir votre environnement de travail.”-Doug Conant, *hommes d'affaires américain - Ancien Président de la Campbell Soup Company*

Dans un monde porté par la digitalisation et un environnement fortement concurrentiel, plus que jamais, les organisations dépendent du plus ancien atout de notre civilisation : le capital humain. Ainsi, comme l'explique Larry Page, cofondateur de Google, la pérennité d'une organisation à long terme ne dépend que d'un seul paramètre : son capital humain. Il est alors naturel de s'intéresser à la fonction en charge du capital humain dans l'entreprise qui est la gestion des ressources humaines. (Barabel et al, 2017).

La gestion des ressources humaines s'intéresse non seulement sur le recrutement, le développement, et le maintien des employés, mais aussi sur le bien-être, le climat de travail, et la satisfaction du personnel.

La Qualité de Vie au Travail (QVT) a été définie comme « la qualité de la relation entre les salariés et l'environnement de travail global ». La QVT s'intéresse au climat de travail global, et à l'impact sur le travail et les personnes, ainsi qu'à l'efficacité de l'organisation. À notre époque, la qualité des apports humains est le plus grand atout de toute organisation. Le maintien de la qualité de ces apports humains passe par le maintien parfait de la qualité de vie au travail. (Bharathi et al, 2011)

La qualité de vie au travail a un impact très spécifique sur la performance, le bien-être, le roulement et l'engagement des employés. C'est une question au-delà des effets de mode qui fait de la qualité de vie au travail un véritable sujet d'intérêt pour les dirigeants, non pas pour des pulsions communicatives ou humanistes, mais pour des raisons stratégique. (Barabel et al, 2017).

Depuis l'apparition du Covid-19 en 2020, les entreprises subites des risques comprennent l'insécurité au travail, le mal-être professionnel, et la démotivation des salariés. Ces risques affectés non seulement la santé physique et mentale des collaborateurs, mais aussi affecte également la stabilité de l'entreprise à cause d'un taux de turnover élevé, et la faible productivité, ainsi des coûts supplémentaires. À la lumière de ces changements, les employés sont de plus en plus désireux de travailler dans des environnements professionnels porteurs de sens et de valeurs, qui leur procurent le bien-être et la reconnaissance, tout en préservant leur santé et leur qualité de vie, d'où vient l'importance de s'intéresser au sujet de la qualité de vie au travail et la motivation au travail.

Notre étude a pour but de mesurer l'impact de trois dimensions de la qualité de vie au travail qui sont : la conciliation entre vie professionnelle et personnelle, l'organisation de travail, et les conditions de travail sur la motivation des employés de SADID, ainsi l'impact indirect de la qualité de vie au travail sur l'intention de roulement à travers la motivation au travail.

Dans cet ordre d'idées, notre recherche s'articule autour de la question suivante:

« Quel est l'impact de la qualité de vie au travail sur la motivation des employés de l'entreprise SARL SADID ? »

De cette question principale découle les sous-questions suivantes :

S/Q1 : Ya-t-il un effet de l'équilibre travail-famille sur la motivation des employés de SADID ?

S/Q2 : Est-ce que l'absence d'une bonne organisation du travail influence la motivation des employés de SADID?

S/Q3 : Les conditions de travail ont – elles des répercussions sur la motivation des employés de SADID ?

S/Q4 : Peut-on réduire l'intention de roulement par une bonne qualité de vie au travail grâce à la motivation des employés de SADID?

Pour répondre aux questions précédentes nous nous sommes basés sur les hypothèses suivantes :

L'hypothèse principale :

H0 : Il n'existe pas une corrélation statistiquement significative entre la qualité de vie au travail et la motivation au niveau égal à 0,05

H1 : Il existe une corrélation statistiquement significative entre la qualité de vie au travail et la motivation au niveau égal à 0,05

Les hypothèses :

Hypothèse 1 : Il existe une corrélation statistiquement significative entre l'équilibre travail-famille et la motivation au niveau égal à 0,05.

Hypothèse 2 : Il existe une corrélation statistiquement significative entre l'organisation de travail et la motivation au niveau égal à 0,05

Hypothèse 3 : Il existe une corrélation statistiquement significative entre les conditions de travail et la motivation au niveau égal à 0,05

Hypothèse 4 : Une bonne qualité de vie au travail réduit l'intention de roulement grâce à la motivation des employés au travail.

La qualité de vie au travail est un sujet d'actualité qui joue un rôle très important pour maximiser la production, le bien-être et la motivation des employés, établir une bonne image de marque sur le marché national ou international, et même améliorer l'économie de l'entreprise. Afin d'augmenter la prise de conscience des managers sur l'importance de la qualité de vie au travail et pour déterminer la réalité du terrain quant au qualité de vie au travail des entreprise algériennes. Nous avons choisi d'étudier le cas de l'entreprise algérienne de commerce international SARL SADID spécialisé dans l'importation et la distribution du matériel médical et de l'équipement des laboratoires d'analyses médicales dans le but de démontrer que la qualité de vie au travail est un levier de motivation, d'engagement, et de maintien des employés. Après avoir essayé plusieurs tentatives on a enfin trouvé une entreprise qui a accepté de nous accueillir et nous a facilité la réalisation de notre études par fournir tout ce que nous avons besoin dans le but de réussir notre mémoire de fin d'étude. Ce sont les raisons pour laquelle nous avons choisi cette entreprise.

Les objectifs de l'étude :

L'objectif principal de cette étude est de savoir dans quelle mesure la qualité de vie au travail contribue à la motivation des employés, et de cet objectif principal se découlent les objectifs suivants :

- Définir et distinguer la qualité de vie au travail aux autres concepts, et l'identification de ses déterminants, en plus d'identifier les théories, les définitions, les typologies et les facteurs de la motivation.
- Analyser trois dimensions de la qualité de vie au travail (L'équilibre vie/travail, l'organisation de travail, les conditions de travail) et leur rôle efficace dans l'éveil des motivations des travailleurs.
- Déterminer l'effet indirect de la motivation issue de la qualité de vie au travail élevé sur la réduction de l'intention de roulement des employés.
- Présentation des résultats concrets sur la qualité de vie au travail dans l'entreprise privée SARL SADID.

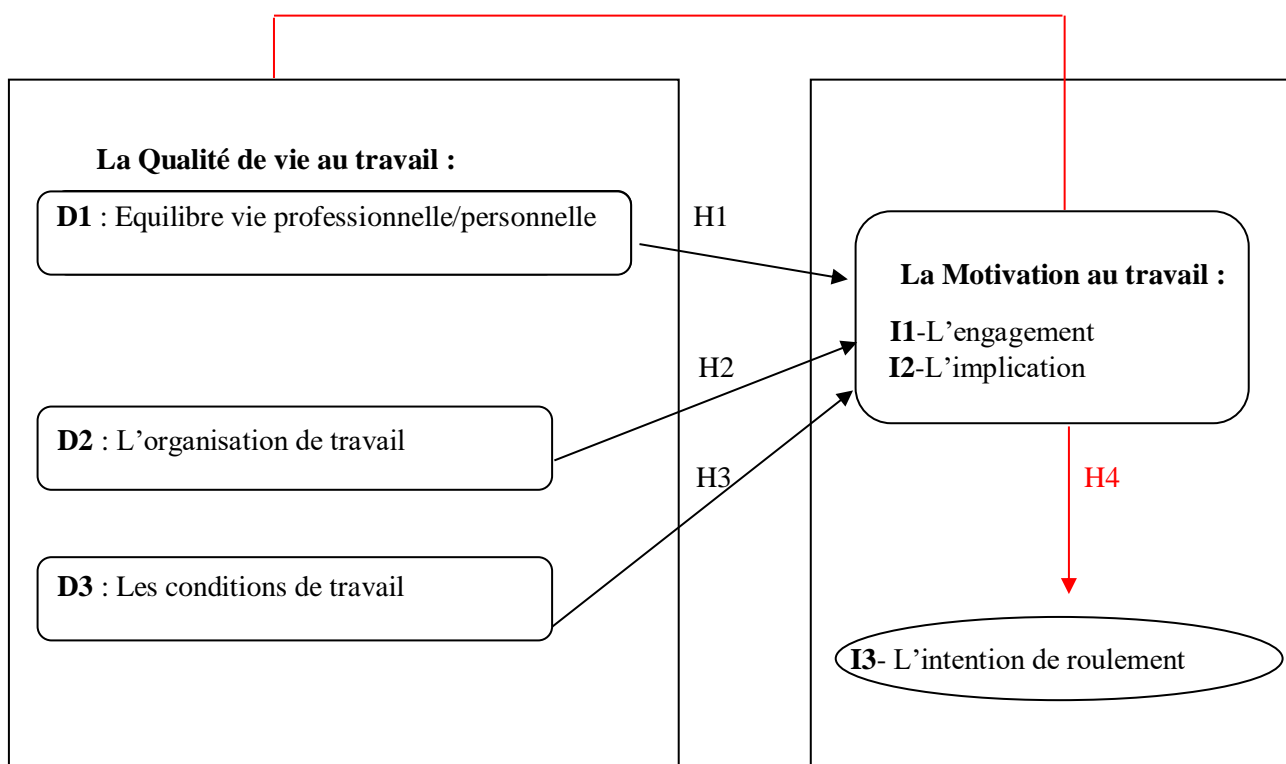
Pour atteindre nos objectifs, nous avons choisi une approche quantitative basée sur le questionnaire, qui est l'outil principal de notre étude. Pour faire de ce dernier un succès, nous avons considéré que nous devrions recueillir suffisamment d'informations sur l'état social de l'entreprise d'accueil à travers notre utilisation au début de notre étude des outils de soutien, tels que l'observation directe et l'entretien semi-directif.

Les résultats de cette recherche vont servir les directions de ressources humaines à mener des actions d'amélioration de l'environnement de travail du côté managériale, et du côté académique, fournir plus d'information et de connaissance sur le sujet de la qualité de vie au travail.

Le modèle d'analyse :

Ce modèle montre les relations d'hypothèses entre les dimensions de la variable indépendante : la qualité de vie au travail (équilibre entre vie professionnelle et personnelle, l'organisation de travail, les conditions de travail) et la variable dépendante : la motivation au travail, mesurer par trois indicateurs (l'engagement, l'implication, l'intention de roulement)

Figure 1 : Le modèle d'analyse



Source : Elaborer par nous-même

Nous avons organisé notre travail autour de deux chapitres, le premier chapitre dédié au cadre théorique, ce dernier est divisé en deux sections, la première section pour la revue de littérature et le cadre conceptuel la deuxième section pour le cadre méthodologique. Le deuxième chapitre consacré au cadre empirique qui comprend le contexte organisationnel, la présentation et la discussion des résultats obtenus.

CHAPITRE 1 : CADRE THÉORIQUE

SECTION 01 : Revue de Littérature et Cadre Conceptuel

1. Revue de Littérature

1.1 L'histoire de la qualité de vie au travail

L'histoire de la qualité de vie au travail remonte au 1928 avec la naissance de l'école des relations humaines par le sociologue (Elton Mayo), en réaction à l'excès du taylorisme qui a négligé l'aspect psychosociologiques de l'humain.

Dans le même contexte, (Bourdu, Péretié, Richer, 2017, P26), indiquent que les expérimentations ''*Hawthon Works* '' mené par Elton Mayo dans l'usine de la *Western Electric Company*, expliquent l'impact des facteurs psychologique, plus précisément le sentiment de reconnaissance qui reflète le besoin de l'individu d'être validé dans le lieu de travail.

Avant de parler sur le concept de qualité de vie au travail, (Senthil Kumar.N et al, 2011) dans leur article évoquent que par la suite, la législation promulguée au début du XXe siècle pour protéger les employés contre les accidents du travail et éliminer les conditions de travail dangereuses, suivi du mouvement de syndicalisation dans les années 1930 et 1940 étaient les premières étapes. L'accent a été mis sur la sécurité de l'emploi, en raison du processus sur le lieu de travail et de la situation économique gains pour les travailleurs.

(A.Valizadeh, J.Ghahremani, 2012) ont cité dans leur article que la qualité de vie au travail a d'abord été inventée en Europe dans les années (1959-1950), et s'est formée sur la base des recherches d'Eric Trist et al, à l'université de Tavistock, à Londres, dans le domaine des relations humaines. Cette étude examine les dimensions techniques et humaines de l'organisation et évalue les relations entre elles, ce qui a créé des systèmes technico-sociaux liés à la conception des emplois, qui aujourd'hui aux États-Unis couvriront la plupart des actions lié à la QVT.

(Brillet, Sauviat, Soufflet, 2017, p92) de 1960 au 1970, la QVT était associé aux conditions de travail, où le centre d'attention était sur les conditions matérielles de travail (bruit, chaleur, lumière...).

(Bourdu, Péretié, Richer, 2017, p27) indiquent que l'appellation « *quality of working life* » a été utilisé pour la première fois en 1972 lors de la conférence internationale d'Arden House aux Etats-Unis.

La création de l'Anact en 1973 et l'accord signé en 1975 sur les conditions de travail affirment que « l'amélioration des conditions de travail est l'un des principaux problèmes sociaux de notre époque ». (Brillet, et Al. 2017, p92)

De 1980 à 2000, la QVT fait l'objet d'une considération contingentée par l'impact du chômage de masse. En effet, l'accès à l'emploi comme son maintien sont placés au cœur des négociations sociales, faisant de la notion de RPS une question essentielle de l'époque. (Brillet, et Al. 2017, p92)

L'année 2013 a connu l'institutionnalisation du concept QVT en France par l'accord national interprofessionnel (ANI) dans le but de favoriser et améliorer la qualité de vie au travail, le bien-être au travail, ainsi l'égalité professionnelle au sein de l'entreprise. (Liberi et al. 2018, p256)

1.2 Les théories de la Motivation

Le concept de la motivation apparaît pour la première fois comme objet de recherche par les psychologues, Tolman (1932) et Lewin (1936), et dans le domaine de Management et l'organisation de travail en trouve Taylor et Mayo qui ont mis l'accent sur l'importance de la motivation de l'homme dans le lieu de travail. Par la suite, plusieurs travaux théoriques ont vu le jour à ce sujet, et le concept de motivation au travail a eu multiple explications.

Frederick Taylor et son organisation scientifique de travail a porté quelques germes de base pour les futures théories de motivation, elle a pour but d'augmenté le rendement des ouvriers par rendre la rémunération individuelle et proportionnelle à la production effective de chaque ouvrier.(M. Barabel, O. Meier, T. Teboul, 2013, p147)

On constate que Taylor considère dans la lignée de sa théorie que l'homme n'est motivé que par le salaire au rendement qui permet d'un coté de satisfaire ces besoin, et d'un autre coté comme un moyen d'augmenté le volume et l'efficacité de la production et par conséquence la richesse de l'entreprise.

Elton Mayo a remis en question l'approche taylorienne qui ne prend en considération que les techniques matérielles en négligent le facteur humain. Les résultats de l'étude réalisé auprès des ateliers *Hawthorne* du *western Electric Company* montrent que l'amélioration de l'éclairage augmente la productivité, mais en même temps l'absence de ces améliorations ne fait pas baisser la productivité. Ensuite, des nouvelles expérimentations qui portent sur la large transformation des conditions de travail, on était la cause de découvert de « *l'effet*

Hawthorne », qui est une conséquence de la prise en compte des éléments psychosociaux lors de l'expérimentation. Par cette expérience Mayo et son équipe ont constatés que la productivité des ouvriers de l'atelier témoin augmente sans amélioration des conditions de travail. (Jean-Michel Plane, 2019, P66, 67)

Cette étude démontra que la motivation des ouvrières est fondée sur des facteurs psychosociaux. La participation dans une expérience reflète l'intérêt apporté par les chercheurs à leur travail et a créé un sentiment d'estime de soi, de la reconnaissance, et ainsi la cohésion qui ont été des éléments, plus motivante que l'amélioration matérielle des conditions de travail.

Abraham Maslow distingue cinq types de besoins. Ces besoins s'ordonnent selon une hiérarchie: (C. Louche, 2019, p92)

1-Besoin psychologique élémentaire: sont au plus bas de la hiérarchie par exemple se nourrir, boire, dormir...

2-Besoin de sécurité : être protéger du danger, menace, sécurité de l'emploi.

3-Besoin d'affection et d'appartenance : relève la dimension sociale et le sens d'appartenance à un groupe.

4-Besoin d'estime : l'estime de soi, reconnaissance par l'autrui.

5-Besoin de réalisation de soi : Réside au sommet de la pyramide des besoins, c'est le besoin de s'accomplir personnellement.

En conséquent, selon Maslow, les motivations d'une personne résultent de l'insatisfaction de certains de ses besoins, lorsqu'il arrive à les satisfaire une nouvelle classe des besoins apparait comme une nouvelle motivation.

Clayton Alderfer a développé une seconde théorie des besoins, la théorie ESC, où il a redécoupé les 5 besoins de Maslow en 3 besoins : (C. Louche, 2019, p93)

1-Les Besoins existentiels (E) : correspond aux besoins physiologique et de la sécurité de la pyramide de Maslow.

2-Les besoins de sociabilité (S) : correspond au besoin d'appartenance et d'estime de soi défini par Maslow.

3- les besoins de croissance (C) : se rapproche du besoin de réalisation de soi.

Contrairement à Maslow, Alderfer démontre qu'il n'existait pas d'hierarchie entre les différents types de besoins, il peut y avoir dominance d'un besoin sur un autre, et que la motivation dépend de l'intensité de besoin.

Frederick Herzberg a devisé les facteurs lié à la motivation en deux catégories, facteurs d'insatisfaction, et facteurs de satisfaction. Les facteurs d'insatisfaction concernent l'environnement de travail, et les facteurs de satisfaction sont relatifs au contenu du travail. L'absence des conditions de travail favorable démotive les collaborateurs, mais la prise en considération de ces derniers ne provoque pas nécessairement la motivation. De plus, Herzberg pense que la vraie motivation est intérieure (motivation intrinsèque), et que la motivation stimulé par les pratique de l'entreprise (motivation extrinsèque) est limitée, une fois s'est consommé, il faudra une nouvelle source d'énergie. Dans ce cas, l'efficacité de la politique de motivation dépend de sa capacité de durée à long terme. (M. Aguilar, 2016, p40-43)

Victor Vroom fondateur de la théorie VIE (valence, instrumentalité, expectation), cherche à travers sa théorie à expliquer la motivation de l'homme par une modélisation mathématique du comportement. Selon vroom la motivation au travail est affecté par trois acteurs : (F. Fenouillet, 2017, p87, 88)

Expectation (E) : La relation entre l'effort donné et la performance.

Instrumentalité (I) : La relation entre le niveau de performance et les résultats.

Valence (V) : Représente la valeur affective qui se traduire en attirance ou répulsion par une émotion tierce.

Pour la modélisation de la motivation au travail (M) Vroom a proposé l'équation suivante :

$$M=V \times I \times E$$

Les trois facteurs ne doit pas être nul sinon les résultats de la force de motivation sera nulle.

John Stacey Adams a développé la théorie de l'équité, elle consiste sur le fait que le travailleur va comparer en permanence les conditions de son travail avec celle de l'autrui, la conclusion de cette comparaison lui permet d'ajuster la source de tension en fonction des possibilités offerte par la situation. Pour Adams, la motivation vient d'un sentiment d'iniquité constaté par une analyse. Donc il va essayer de réduire ce sentiment d'injustice, il utilise les ratios suivants dans ses comparaisons:(Fabien Fenouillet, 2017, p92-94)

Ratio Personnel= A_p/C_p

A_p = Avantages (A) retirés par la personne (p) de son emploi.

C_p = Contributions (C) données par la personne (p) à son organisation de travail.

Il utilise aussi un autre ratio pour l'autrui :

Ratio autrui= A_a/C_a

A_a = Avantages (A) retirés de leur emploi par d'autres personnes (a) prises comme point de repère

C_a = Contribution (C) données par d'autres personnes (a) prises comme points de repère à leur organisation de travail.

C'est deux ratios que l'individu utilise pour estimer l'équité ou l'iniquité

Tableau 1 : L'équité et l'iniquité selon le ratio personnel

Ratio personnel = Ratio autrui	Equité
Ratio personnel < Ratio autrui	Iniquité négative
Ratio personnel > Ratio autrui	Iniquité positive

Source : FENOUILLET Fabien, 2017. La motivation, Paris, Dunod, p94

1.3 Les études antérieures

La qualité de vie au travail est un facteur clé pour la motivation et le maintien des employés, c'est un concept à multiples facettes, ayant des constructions multidimensionnelles provoquées par la variation d'intérêt des chercheurs et des utilisateurs.

Par ailleurs, la motivation est aussi considérée comme un concept clé pour une bonne gestion des ressources humaines et la réussite du management au sein de l'entreprise, et par conséquent l'atteinte des objectifs de cette dernière.

Le tour de littérature a été fait autour de ces deux concepts clés. Une large gamme d'études a été réalisée, qui traite le sujet de la QVT et la motivation sur différents aspects. Cependant, très peu de recherche disponible dans la littérature sur la relation entre la QVT et la motivation. On a choisi quelques études qu'on a jugées utiles, afin de ressortir les liens de corrélation entre les concepts.

1-Etude de Suhendro Oktosatrio (2018)

L'étude intitulée « Enquête sur la relation entre l'équilibre travail-vie personnelle et la motivation des employés » visait pour examiner la relation entre l'équilibre vie professionnelle/personnelle et la motivation des employés dans le secteur publique Indonésien, la recherche a opté pour une méthode quantitative en utilisant le questionnaire d'enquête auto-administré distribué à 86 employés, et l'observation directe pour plus d'information. Les résultats ont montré qu'il existe une relation significative positive entre l'équilibre travail-vie personnelle et la motivation des employés.

2- Etude de Mahmud Fatoni et Ultafakoh Paranitha Dimulyo (2018)

L'étude intitulée « Qualité de vie au travail, motivation et la performance des employés ». Parmi les objectifs de cette étude est de déterminer et d'analyser l'effet direct de la qualité de vie au travail sur la motivation au travail. Cette recherche a utilisé une méthode d'enquête à partir des questionnaires distribués à 162 employés de PT. Bank BCA Branch Jember en Indonésie. Les résultats indiquent en général que la QVT a un effet positif sur la motivation au travail, et en particulier, les conditions de travail qui font partie des déterminants de QVT ont influencés positivement sur la motivation des employés.

3-Etude de Kartika Lilisantosa, Rokiah Kusumapradja, Rina Anindita & Endang Ruswant(2021)

L'étude intitulée « Le rôle de la qualité de vie au travail sur l'intention de roulement des infirmières»

a pour objectif d'identifier l'effet de la qualité de vie au travail sur l'intention de roulement des infirmières à l'hôpital de Gading Pluit en Indonésie, cette recherche a utilisé la méthode mixte, les résultats ont montré qu'il y avait une influence de la qualité de vie au travail sur l'intention de roulement, cette relation est négative, cela montre que plus la qualité de vie au travail est élevée, plus l'intention de roulement du personnel est faible.

4-Etude de Daniel Chukwuemeka Ogbuabor et Ijeoma Lewechi Okoronkwo (2019)

L'étude intitulée « L'influence de la qualité de vie au travail sur la motivation et la rétention des superviseurs ». La recherche a utilisé la méthode mixte, porte comme objectif d'examiner le niveau de QVT et l'influence de cette dernière sur la motivation et l'intention de roulement des superviseurs TB du gouvernement local dans la région du sud-est du Nigeria. Les résultats révèlent que, la motivation est positivement corrélée avec l'organisation du travail, et négativement corrélée avec l'intention de roulement. En général, l'organisation du travail, l'équilibre entre vie professionnelle et personnelle, et les conditions de travail peuvent augmenter la motivation et la rétention. En outre, cette étude a établi que la motivation médiatise la relation entre la QVT et l'intention de partir.

En tenant compte de la littérature ci-dessus, il a été constaté que le niveau de la motivation des employés peut être influencé par différentes dimensions de la qualité de vie au travail. L'équilibre entre vie professionnelle et personnelle et l'organisation de travail engendrent la satisfaction et le bien-être au travail ce qui rend les employés plus motivés et diminue l'intention de roulement. De plus, les bonnes conditions de travail aident à l'instauration d'un climat de travail agréable qui stimule la motivation et baisse le taux d'intention de roulement. Enfin, la motivation générée par la bonne qualité de vie au travail contribue dans le maintien des employés et réduire l'intention de roulement.

Les résultats des études antérieures sont limités par rapport le lieu de réalisation, le secteur étudié, et la catégorie ciblée, ainsi aucune recherche n'a étudié l'impact de chaque dimension de la qualité de vie au travail sur la motivation des employés en abordant l'indicateur de l'intention de turnover.

Dès lors, notre contribution dans cette étude de recherche, c'est de combler ce vide par une étude qui traite la relation des dimensions de la qualité de vie au travail sur la motivation dans une entreprise algérienne. À l'instar des deux critères utilisés pour mesurer la

motivation (taux d'engagement et taux d'implication), nous ajouterons l'intention de turnover qui est un indicateur important de la mesure de motivation, qui va nous aider à cerner le sujet et mieux comprendre les relations de notre étude.

Notre étude va se focaliser spécialement sur trois dimensions de la QVT (la conciliation entre vie pro/perso, l'organisation de travail, les conditions de travail) et leur relation directe avec la motivation, cette sélection a été effectuée à base des résultats des études antérieures, et afin de collecter plus d'information sur notre étude nous avons utilisé un entretien semi-directif auprès de la DRH de l'entreprise d'accueil qui nous a aidé à avoir un premier aperçu sur l'état actuel de l'entreprise et mieux se positionner, cela nous a permis d'orienter notre étude sur une voie spécifique.

Les bénéfices des résultats de cette recherche permettront de mieux comprendre l'impact des dimensions de **la qualité de vie au travail sur la motivation des employés**. La prise en compte des résultats de notre recherche par la direction des ressources humaines assure une bonne détermination des politiques qui permette la satisfaction de l'employé au travail et la réduction de l'intention de roulement, et cela à travers une motivation élevée générée par une bonne qualité de vie au travail.

2. Cadre Conceptuel

2.1 La qualité de vie au travail QVT

2.1.1 Comprendre le concept QVT

Selon Linksoft, (cité par Liberi et al, 2018, p255) : *« elle représente l'ensemble des conditions dans lequel les collaborateurs de l'entreprise travaillent autant en termes de charge de travail, que de relations et conditions de travail ».*

L'accord national interprofessionnel (ANI 2013) a défini la qualité de vie au travail comme : *« un sentiment de bien-être au travail, perçu collectivement et individuellement, qui englobe l'ambiance, la culture de l'entreprise, l'intérêt du travail, les conditions de travail, le sentiment d'implication, le degré d'autonomie et de responsabilisation, l'égalité, un droit à l'erreur accordé à chacun, une reconnaissance et une valorisation du travail effectué »* (Liberi et al, 2018, p256)

La Qualité de Vie au Travail (QVT) a été définie comme « la qualité de la relation entre les salariés et l'environnement de travail global ». La QVT s'intéresse au climat de travail global et à l'impact sur le travail et les personnes ainsi qu'à l'efficacité de l'organisation. (Bharathi, Umasevi & Kumar, 2011)

Elle se construit autour d'indicateurs relatifs à la qualité des relations de travail, de l'organisation et du contenu du travail, de l'environnement physique, des possibilités de réalisation de soi et de développement professionnel et de la conciliation vie professionnelle/vie privée (ANACT, 2007) (cité par, Mendé, Baldé, Dème, 2020)

D'après les définitions précédemment présentés, on constate qu'il n'existe pas une définition unique du concept de la qualité de vie au travail, ainsi ce dernier est un concept multidimensionnel relié par multiple concepts. De plus, la qualité de vie au travail est profondément subjective, car elle est relative à la perception de l'individu et son environnement.

Le concept de **qualité de vie au travail** est tout le temps confondu avec d'autres concepts relativement similaires. Il est nécessaire d'intégrer la définition de ces concepts, pour être en mesure de les distinguer par la suite de celui de qualité de vie au travail déjà abordé.

Les conditions de travail : Les conditions de travail sont d'une manière générale l'environnement dans lequel les employés vivent sur leur lieu de travail, elles recouvrent : les conditions physiques et environnementales (lumière, l'humidité, la chaleur, espace, ...), et organisationnelles (charge au travail, règlement,...), psychosociaux (relationnel, conflits, ...).

La satisfaction au travail : La satisfaction au travail est définie comme un état émotionnel résultant de l'évaluation de la capacité de son emploi à rencontrer ses besoins physiques et psychologiques, ses valeurs liées au travail et ses besoins de croissance personnelle. La satisfaction résulte donc de la relation perçue entre ce que l'individu aimerait retirer de son travail et ce que ce dernier lui offre (Locke, 1976) (Cité par, Dupuis, Voirol & Bibeau, 2010).

Climat social : Selon (PAYNE et PUGH, 1976 ; DASTMALCHIAN et al., 1989) (Cité par, Laroche, Schmidt, 2003) on peut définir le climat social comme l'atmosphère psychologique générale qui prévaut sur le lieu de travail.

Le climat social permet d'évaluer la santé humaine et sociale des employés.

La santé mentale : En 2004, l’OMS adopte une définition de la santé mentale qu’elle décrit comme «un état de bien-être dans lequel la personne peut se réaliser, surmonter les tensions normales de la vie, accomplir un travail productif et fructueux et contribuer à la vie de sa communauté » (Doré, Caron, 2017)

Le bien-être au travail : réfère à un état plus englobant que celui de santé puisqu’il prend en considération la personne dans son ensemble, ce qui se traduit par un sentiment et une sensation d’épanouissement, de confort, de satisfaction générale, tant en parlant du corps que de l’esprit. (Chaire en gestion de la santé et de la sécurité du travail dans les organisations (CGSSTO),2009) (Cité par, Dupuis, Voirol & Bibeau, 2010)

2.1.2 Les déterminants de la qualité de vie au travail

L’Anact en 2007 a défini 6 déterminants de la qualité de vie au travail : (Brillet et al. 2017, p93)

D1 : Relations sociales et professionnelles : Reconnaissance du travail, respect, écoute, considération des collègues et de la hiérarchie, information, dialogue social et participation aux décisions.

D2 : Contenu du travail : Autonomie, variété des tâches, degré de responsabilité.

D3 : Environnement physique du travail : Sécurité, bruit, chaleur, éclairage, propreté, cadre spatial.

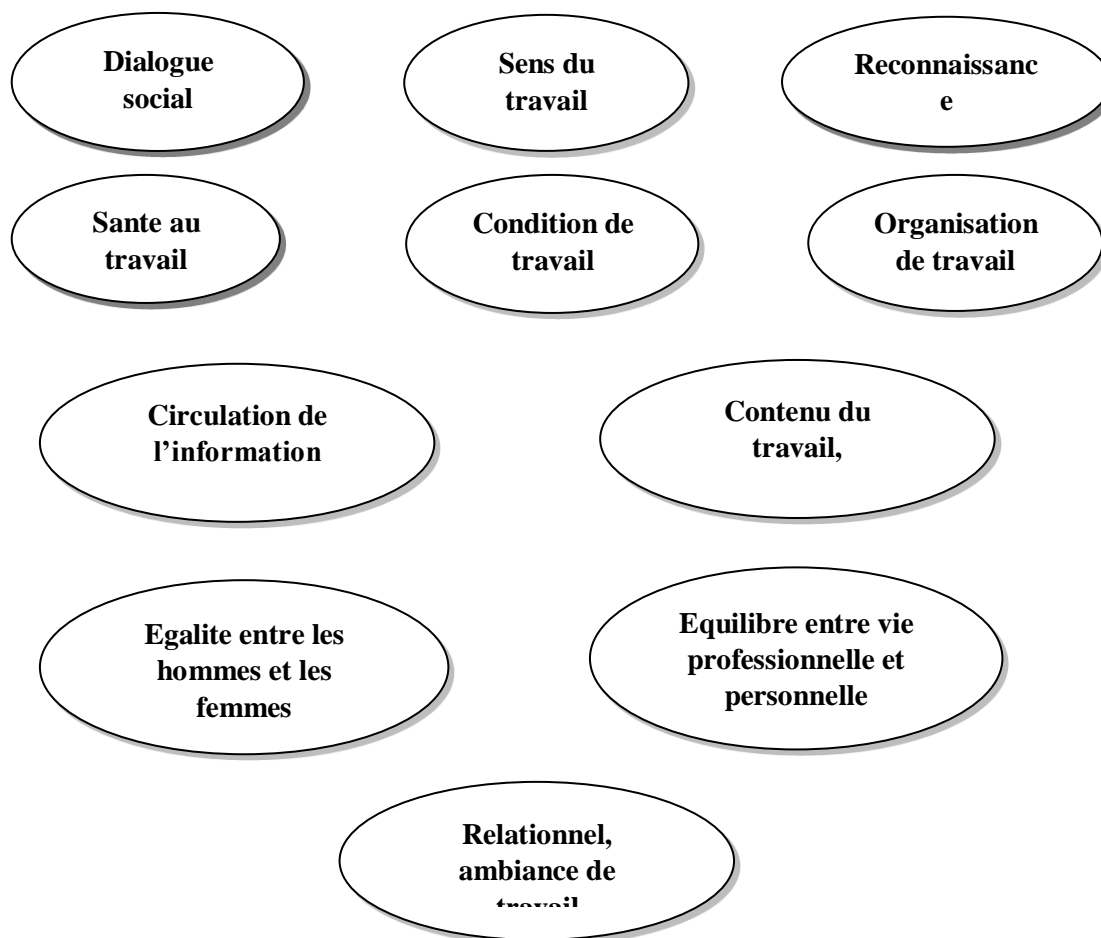
D4 : Organisation du travail : Qualité de la prescription du travail, capacité d’appui de l’organisation dans la résolution des dysfonctionnements, démarches de progrès organisationnel, pénibilité, charge de travail, prévention des risques professionnels.

D5 : Réalisation et développement professionnel : Rémunération, formation, validation des acquis, développement des compétences, sécurité des parcours professionnels.

D6 : Conciliation entre vie au travail et vie hors travail (vie professionnelle versus vie privée) : Rythme et horaires de travail, vie familiale, accès aux services loisirs, transports.

Un autre modèle a été développé par Bourdu, Peretie et Richer en 2017 constitué de onze dimensions :

Figure 2 : Les dimensions de la qualité de vie au travail



Source : BOURDU Emilie, PERETIE Marie-Madeleine, RICHER Martin. 2017. La qualité de vie au travail : un levier de compétitivité. Refonder les organisations du travail, Paris, Presses de Mines, p36

2.1.3. La démarche QVT et ses objectifs

C'est une démarche qui a pour but d'améliorer les conditions de travail et le bien-être de l'employé au travail. Elle vise un double objectif, elle permet de créer un climat de travail stable et motivant au long terme et d'améliorer la performance de l'entreprise. Elle a pour objectifs de : (Anact, 2019)

- Répondre au besoin de sens au travail : le fait de donner un sens au travail est un facteur de santé pour les collaborateurs, la démarche QVT cherche à améliorer les processus de travail.
- Favoriser l'engagement et la motivation : la démarche de la QVT permet aux collaborateurs à s'exprimer sur le contenu de travail dans un cadre sécurisé qui favorise l'engagement et motivation au travail.
- Prévenir les risques professionnels et favoriser la santé au travail : Par l'évaluation élargie de la situation et le contenu de travail et l'installation de dispositifs d'expression souvent apparus dans les démarches RPS, ainsi la prévention primaires des risques psychosociaux.
- Accompagner les transformations des organisations : elle aide à associer les individus aux transformations et aux évolutions des relations de travail en prendre en compte des conditions de travail réelles des collaborateurs.
- Favoriser la conciliation des temps : la QVT peut contribuer à la conciliation de la vie professionnelle et la vie personnelle par l'élaboration d'une charte des temps et de gestion des technologies de l'information et de la communication, par une réflexion concertée sur la mise en œuvre du télétravail, mais aussi par la mise en place d'une politique d'accompagnement du maintien dans l'emploi ou d'action sociale en faveur des agents.

2.2 La motivation au travail

2.2.1 Comprendre la notion de la Motivation

Les définitions de la motivation sont nombreuses vu sa complexité, elle est utilisée dans plusieurs domaines, mais nous intéressent que sur le domaine du management et la motivation au travail.

Selon Vallerand et Thill (1993) (cité par, Fabien Fenouillet, 2017, p) « 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. »

Cette définition large couvre plusieurs théories liées à la motivation, mais n'explique ni pourquoi ni comment les phénomènes qui caractérisent la motivation apparaissent, elle se limite à la description.

La motivation n'est pas un simple trait de personnalité, ni la conséquence d'une bonne manière de diriger les collaborateurs. C'est l'interaction des contraintes économiques, technologiques, organisationnelles, et culturelles 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. (Levy-Leboyer, 1998, p10)

Louis BERGERON cité par (Mucha, 2010) définit la motivation comme : « une force intérieure, poussant l'individu à agir dans le sens des objectifs organisationnels, tel qu'il les perçoit. Il s'agit donc d'une optimisation de l'effort vers un but précis et non d'une simple dépense d'énergie. »

D'après cette définition, on peut dire que la motivation est une volonté intérieure de l'individu pour réaliser les objectifs.

Pour mieux définir la motivation nous allons citer les concepts connexes à la motivation

L'engagement professionnel :

D'après (De Ketele, 2013, p102) l'engagement professionnel est : « l'ensemble dynamique des comportements qui, dans un contexte donné, manifestent l'attachement à la profession, les efforts consentis pour elle ainsi que le sentiment du devoir vis-à-vis d'elle et qui donnent sens à la vie professionnelle au point de marquer l'identité professionnelle et personnelle ».

-Le taux de roulement(Turnover) :

Le taux de roulement ou autrement dit turnover est l'un des indicateurs de la motivation qui aide les entreprises à avoir une idée sur le mouvement des employés et la stabilité du personnel.

L'implication :

À la différence de l'engagement, il ne s'agit ni de faire référence à l'engagement et à ses liens avec les apprentissages, ni au *commitment* de la psychologie sociale (Beauvois et Joule, 1998 ; Kiesler, 1971), mais bien plus exactement d'évaluer la distance (ou la proximité) d'un

acteur professionnel avec son contexte de travail (Mias et Bataille, 2013) et l'investissement actif ou passif qu'il manifeste dans la situation analysée.

(Balhaji, 2008) (cité par Idah Naile et Jacob M Selesho) a identifié les caractéristiques de la motivation suivantes:

- La motivation est basée sur les besoins humains ;
- La motivation est entière, pas fragmentaire. Ainsi, un individu ne peut pas être motivé par la satisfaction partielle de certains de ses besoins ;
- La motivation est un processus continu ; dès qu'un besoin est satisfait, de nouveaux s'apparaissent ;
- La motivation entraîne un comportement orienté vers un objectif, une personne se comporte de manière à pouvoir satisfaire ses objectifs ou ses besoins ;
- La motivation est un processus complexe : il n'y a pas de théorie ou d'approche universelle de la motivation et les individus diffèrent dans ce qui les motive.

2.2.2 Les typologies de la Motivation

Après avoir abordé plusieurs définitions du concept de motivation au travail et les caractéristiques, nous allons maintenant aborder les différents types de motivation.

Deci et Ryan (1985, 2002), distinguent deux types de motivation :

- **La motivation intrinsèque** : l'action est conduite uniquement par l'intérêt et le plaisir que l'individu trouve à l'action, sans attente de récompense externe.
- **La motivation extrinsèque** : l'action est provoquée par une circonstance extérieure à l'individu (punition, récompense, pression sociale, obtention de l'approbation d'une personne tierce...).

Ces deux types de motivations sont complétés par un troisième état : l'amotivation.

- **L'amotivation** : l'individu a le sentiment d'être soumis à des facteurs hors de tout contrôle. L'amotivation se distingue de la motivation extrinsèque par l'absence de

motivation liée au sentiment de ne plus être capable de prévoir les conséquences de ses actions.

2.2.3 Les facteurs de la Motivation

(Sunil Ramlall, 2004) a cité dans son article qu'il existe plusieurs facteurs critiques parmi les théories de la motivation :

Besoins de l'employé : Les employés ont de multiples besoins en fonction de leurs valeurs individuelles, familiales et culturelles. De plus, ces besoins dépendent du statut économique, politique et social actuel et souhaité ; aspiration de carrière; la nécessité d'équilibrer la carrière, la famille, la communauté, l'éducation, la religion et d'autres facteurs ; et un sentiment général de satisfaction à l'égard de l'état d'être actuel et souhaité.

Environnement de travail : Les employés veulent travailler dans un environnement productif, respectueux, offrant un sentiment d'inclusion et un cadre convivial.

Responsabilités : Étant donné que l'on se sent compétent pour jouer un rôle plus stimulant et que l'on a déjà démontré de telles compétences, un employé peut ressentir le besoin de rechercher des responsabilités supplémentaires et d'être récompensé de manière juste et équitable.

Supervision : Les managers et autres leaders ressentent plus fréquemment que les autres le besoin d'enseigner, de coacher et de développer les autres. De plus, ces personnes chercheraient à influencer les buts, les objectifs et les stratégies de l'organisation conçus pour réaliser la mission de l'organisation.

Justice et équité : Les employés veulent être traités et récompensés de manière juste et équitable, quels que soient leur âge, leur sexe, leur origine ethnique, leur handicap, leur orientation sexuelle, leur situation géographique ou d'autres catégories définies de manière similaire. Avec des efforts accrus et des performances plus élevées, les employés s'attendent également à être récompensés de manière plus significative que leurs homologues qui fournissent des résultats égaux ou inférieurs à la norme. L'effort et la performance de l'employé à un niveau particulier sont influencés par ses buts et objectifs individuels et qui varient selon chacun individuel. Un résultat ou une récompense perçu comme très significatif et important peut entraîner un niveau d'effort et de performance plus élevé de la part de l'employé individuel.

Effort : Même si les employés peuvent exercer des niveaux d'effort plus élevés dans un poste basé sur une récompense significative perçue, cela pourrait être un succès à court terme si la tâche elle-même ne défie pas ou ne procure pas de satisfaction à l'employé.

Développement des employés : Les employés préfèrent travailler dans des environnements qui offrent un défi, offrent de nouvelles opportunités d'apprentissage, contribuent de manière significative au succès de l'organisation, offrent des opportunités d'avancement et de développement personnel basées sur le succès et l'intérêt démontré pour un domaine particulier.

Rétroaction : Les individus préfèrent avoir une rétroaction (feedback) opportune et ouverte de leurs superviseurs. Cette rétroaction doit être un processus continu tout au long de l'année et ne pas se limiter à des évaluations formelles des performances une ou deux fois par an. De plus, la rétroaction devrait provenir à la fois de l'employé et du superviseur.

SECTION 2 : Cadre méthodologique

1. Epistémologie et méthodologie de recherche

1.1 L'approche méthodologique

Notre étude est inscrite dans le paradigme positiviste qui cherche à expliquer et prédire le monde à travers la découverte de la réalité. On a choisi l'approche quantitative par un raisonnement hypothético-déductif en mesurant l'impact d'une variable indépendante sur une autre variable dépendante à travers l'analyse chiffré et les calculs statistiques.

1.2 Les variables de l'étude

La variable indépendante est la qualité de vie au travail, elle est mesuré par trois dimensions : l'équilibre entre vie professionnelle et personnelle, l'organisation de travail et les conditions de travail.

La variable dépendante est la motivation au travail, elle est mesuré à travers trois indicateurs qui sont : l'engagement, l'implication et l'intention de roulement.

2. Méthode et Instruments de mesure

2.1 L'entretien semi-directif

L'entretien semi-directif est une méthode de récolte de données qualitative, il est utilisé dans le but de s'informer, et de vérifier quelque points à l'aide des questions.

En vue d'avoir un aperçu et pour se positionner, un entretien a été effectuer avec le DRH, ce dernier nous a aidé dans le choix des indicateurs et nous a permet d'orienté notre étude vers une voie spécifique.

2.2 L'observation directe

L'utilisation de l'observation directe était dans le but d'avoir plus d'information sur l'état physique de lieu de travail, et la réalité du comportement des employés pendant le travail. C'est un outil d'étude supplémentaire en plus de l'outil principal qui est le questionnaire.

2.3 Le questionnaire

Le questionnaire est un outil méthodologique de collecte de données qui comprend un ensemble de questions s'enchaînant de manière structurée et logique, son objectif est d'observer est d'analyser une tendance, un comportement ou les phénomènes pour les comprendre grâce au données collectée.

2.3.1 L'échantillonnage

On a opté pour l'échantillonnage aléatoire simple de la méthode probabiliste où les individus ont été choisis par le hasard. L'échantillon d'étude est composé de 50% de la population d'étude et tous les employés font partie de la population d'étude. Le nombre des employés de l'entreprise est 170 employés, cela signifie que la taille de notre échantillon est de 85 individus.

2.3.2 La construction du questionnaire

Après avoir passé en revue des études antérieures caractérisées par la même méthode et liées au sujet, et solliciter les avis et les suggestions de l'encadrant, on a choisi les questions qui s'accordent avec chacun des axes principaux, tout en les adaptant au sujet de l'étude. Le questionnaire était réparti en plusieurs parties :

L'introduction au questionnaire : il s'agit notamment de définir brièvement le sujet de l'étude, d'assurer aux répondants que les informations obtenues resteront confidentielles et ne seront utilisées qu'à des fins de recherche scientifique uniquement, ainsi que de clarifier la méthode de réponse au formulaire.

La première partie : porte sur les informations personnelles des membres de l'échantillon d'étude, qui comprennent des variables liées aux caractéristiques personnelles et fonctionnelles des membres de l'étude représentés dans : le genre, la tranche d'âge, niveau d'instruction, la situation sociale, le contrat de travail, le type de travail, la catégorie socioprofessionnelle et l'expérience professionnelle.

La deuxième partie est composée de (24) questions réparties en deux axes :

Le premier axe lié à la variable indépendante : la qualité de vie au travail, et il contient les dimensions suivantes :

L'équilibre entre vie professionnelle et personnelle : contient les questions de (1) à (4)

L'organisation de travail : contient les questions de (5) à (8)

Les conditions de travail : contient les questions de (9) à (14)

Le deuxième axe lié à la variable dépendante : la motivation des employés.

Les questions (15, 16, 17, 21, 22, 23) reflètent l'engagement de travail.

Les questions (18, 19, 20) reflète l'implication au travail

La question (24) reflète l'intention de roulement.

Et enfin, une dernière question sur la satisfaction générale des interrogées sur la qualité de vie au travail

2.3.3 La fiabilité du questionnaire

La fiabilité du questionnaire a été testée sur deux niveaux. Le premier, avant la distribution du questionnaire, il a été revu, révisé et validé par l'encadrant et le responsable Rh de l'entreprise d'étude. Le deuxième niveau est la fiabilité statistique en utilisant le coefficient d'Alpha de Cronbach qui mesure la cohérence interne des items de l'échelle et varie de 0 à 1. Plus le coefficient d'Alpha Cronbach rapproche de 1, plus la fiabilité de l'échelle est forte.

On a éliminé la question suivante pour des raisons de fiabilité :

L'équilibre entre vie professionnelle et personnelle						
1	Pour faire du bon travail, je dois travailler à domicile.					

Donc les résultats finals se traduisent dans le tableau suivant :

Tableau 2 : Test de fiabilité d'Alpha Cronbach de l'instrument de mesure

Les axes	Titres	Coefficient Alpha de Cronbach
1	La qualité de vie au travail	0.713
2	La motivation au travail	0.750
	La qualité de vie au travail et la motivation	0.833

Source : Elaborer par nous-mêmes avec les données tirées du SPSS

D'après les résultats du tableau ci-dessus :

L'alpha Cronbach pour le premier axe (La qualité de vie au travail) a dépassé le taux de 70% avec un pourcentage de 71,3%, cela signifie que la fiabilité est forte.

L'Alpha de Cronbach pour le second axe (motivation des salariés) a dépassé le taux de 70%, atteignant 75%, signifiant que le second axe bénéficie d'une forte fiabilité.

L'Alpha Cronbach total (La qualité de vie au travail et la motivation) a dépassé 80%, avec un pourcentage de 83,3, ce qui indique que l'instrument de mesure a une très forte fiabilité.

3. Outils d'analyse des données

3.1 Présentation de l'outil d'analyse SPSS

Pour l'analyse des informations collectées on a utilisé le logiciel SPSS (*Statistical Package for the Social Science*) il est utilisé pour l'analyse statistique. On a utilisé ce logiciel pour vérifier la fiabilité du questionnaire, l'analyse descriptive, et pour tester la validité des hypothèses de recherche.

3.2 Les méthodes statistiques utilisées

L'étendue : Pour déterminer la longueur de l'échelle de Likert à cinq degrés utilisée dans le questionnaire, nous avons calculé l'étendue entre la plus grande et la plus petite valeur de l'échelle de Likert ($5-1=4$). Ensuite, nous le divisons par le nombre de degrés de l'échelle pour finalement obtenir la longueur correcte de la cellule ($4/5=0.8$). Ensuite, nous ajoutons cette valeur à la valeur la plus basse de l'échelle qui est (1), pour déterminer la limite supérieure de la catégorie ($0.8+1=1.8$), Donc :

- De 1 à 1,8 représente l'opinion (toujours), et cela représente un niveau très élevé de qualité de vie au travail et de motivation des employés.
- De 1.81 à 2.60 représente l'opinion (souvent), et cela représente un niveau élevé de qualité de vie au travail et de motivation des employés.
- De 2.61 à 3.40 représente l'opinion (parfois), et cela représente un niveau moyen de qualité de vie au travail et de motivation des employés.
- De 3.41 à 4.20 représente l'opinion (rarement), et cela représente un niveau faible de qualité de vie au travail et de motivation des employés.
- De 4.21 à 5 représente l'opinion (jamais), et cela représente un niveau très faible de qualité de vie au travail et de motivation des employés.

Les fréquences et les pourcentages : On les a utilisées pour déterminer les caractéristiques personnelles et fonctionnelles des membres de l'échantillon d'étude, ainsi pour savoir le nombre et le pourcentage des réponses de chaque question.

La moyenne arithmétique : La moyenne a été utilisée pour déterminer à quel point les réponses des membres de l'échantillon de l'étude étaient élevées ou basses à chacune des questions des variables de l'étude.

L'écart type : Cette échelle a été utilisée pour connaître l'ampleur de l'écart des réponses des membres de l'échantillon d'étude, pour chaque question et pour chaque variable d'étude. Plus sa valeur est proche de zéro, plus cela indique la concentration et la faible dispersion des réponses des membres de l'échantillon d'étude, et le contraire, dans le cas où la valeur de l'écart est égale ou supérieure à 1.

Le coefficient d'Alpha Cronbach : a été utilisé pour tester la fiabilité de l'échelle de mesure.

La régression linéaire multiple : En entrant toutes les variables indépendantes et la variable dépendante dans l'équation en même temps, chaque variable indépendante est évaluée en fonction de sa capacité prédictive à la variable dépendante.

Le test de (One Way Anova) : Pour tester les effets des variables indépendantes sur la variable dépendante

3.3 L'échelle de mesure

On a choisi l'échelle de mesure de Likert a 5 degrés (Toujours, Souvent, Parfois, Rarement, Jamais), c'est une échelle qualitative (ordinaire), mais peut être transformé en valeurs comme présenté dans le tableau suivant :

Tableau 3 : L'échelle de mesure

Modalités	Valeur
Toujours	1
Souvent	2
Parfois	3
Rarement	4
Jamais	5

Source : Elaborer par nous-mêmes

CADRE EMPIRIQUE

SECTION 01 : Contexte Organisationnel

1. Présentation de SARL SADID

1.1 Domaine d'activité :

SARL SADID est une entreprise de droit algérienne créée en 2002, au capital social de 500 000 000,00 DA qui exerce dans le domaine de l'importation et la distribution d'équipements médicaux et réactifs aux hôpitaux et laboratoires d'analyse médicale en Algérie. Elle est actuellement l'un des leaders dans ce domaine.

SADID a capitalisé près de 20 années d'expérience dans le domaine de l'importation. Elle est devenue représentante exclusive d'un nombre important de sociétés internationales dont le savoir-faire est reconnu au niveau mondial.

Il faut savoir que le champ d'activité de SADID est caractérisé par les éléments ci-dessous :

- Une réglementation spécifique.
- Une technologie de pointe d'une avancée très rapide.
- Une concurrence très rude.
- Un nombre important d'intervenants.

1.2 Perspective de l'entreprise

- Jouer un rôle prédominant pour le développement des industries du diagnostic en Algérie.
- Garantie permanente du rapport qualité/prix
- Donner une image satisfaisante comme représentante exclusive de fournisseurs étrangers.
- Protéger et développer sa part de marché a travers un relationnel client attentif aux besoins de ces derniers et aux différents changements qui impactent l'évolution de ce secteur.
- L'acquisition du savoir-faire concernant la production des réactifs de laboratoires.
- Autant de perspectives prometteuses permettant l'exercice de cette activité très délicate pour la meilleure prise en charge possible du malade et de sa souffrance.

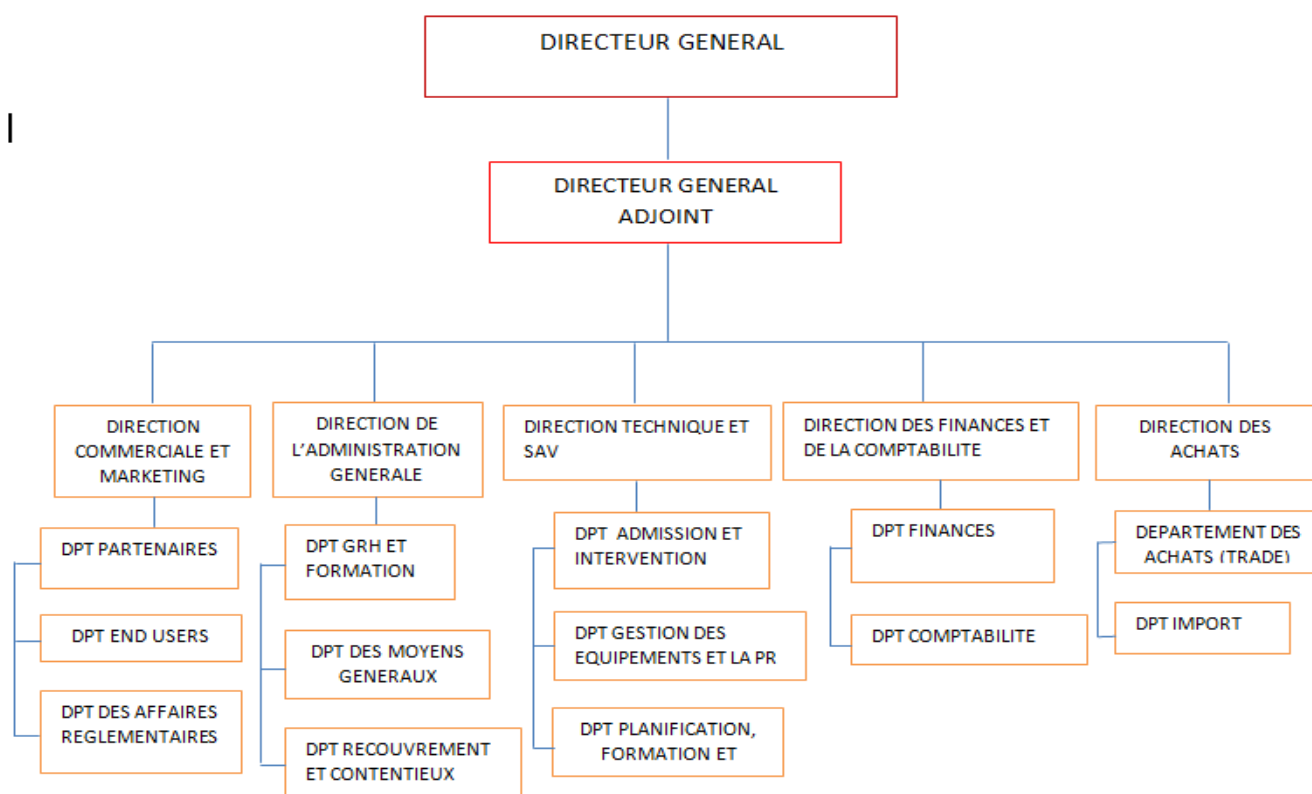
Tableau 4 : Informations principales sur SARL SADID

Nom de l'entreprise	SARL SADID/ ELISA INTERNATIONAL
Siège social	357 Ben Omar KOUBA Alger
Capital social	500 000 000 DA
Date de création	2002
Nombre d'employés	170
Nom du PDG	Mme KANDI Lila
Secteur d'activité	Importation et distribution du matériel médical et équipements hospitaliers

Source : Elaborer par nous-mêmes

1.3 Organigramme

Figure 3 : L'organigramme de l'organisation d'accueil



Source : Depuis les documents fournis par l'organisation d'accueil (SARL SADID)

2. La place de la QVT et la Motivation dans SARL SADID

2.1 La place de QVT au sein de SARL SADID

La qualité de vie au travail fait référence à la satisfaction d'un employé à l'égard de sa vie au travail. Une QVT élevée est essentielle pour les organisations afin d'attirer et de retenir des employés qualifiés, engagés et motivés.

Parmi les pratiques d'amélioration de la qualité de vie au travail au sein de l'entreprise SADID est d'offrir des bonnes conditions de travail y compris les matériels nécessaire, le lieu de travail, et assurer un climat de travail agréable. Ainsi la communication interne efficace et le bon relationnel. Rien que ça, SADID a besoin de s'intéresser plus à l'équilibre entre vie professionnelle et personnelle des employés.

2.2 La position de la Motivation au sein de SARL SADID

La motivation dans les organisations est un enjeu majeur, elle est au cœur du management, c'est un instrument efficace pour créer la volonté de travail.

Chaque organisation a sa propre politique et outils de motivation selon le besoin de leurs employés. Chez SADID, la motivation est basée sur le principe de récompense, par les œuvres sociales, les primes individuelles et les primes lors de l'atteinte d'un chiffre d'affaire.

SECTION 02 : La présentation et la discussion des résultats

1. Présentation et résultats de l'entretien et l'observation.

1.1 Présentation et résultats de l'entretien semi-directif.

Question 1: Quels sont les outils utilisés par votre entreprise pour motiver ses employés ?

Interprétation : D'après les réponses du DRH, l'entreprise s'appuie sur la motivation extrinsèque, cette dernière est basée sur le principe de récompense, comme les œuvres sociales (ex : les bons d'achat), les primes individuelles et les primes lors de l'atteinte d'un chiffre d'affaire. Elle s'intéresse aussi par le côté psychique des employés à travers les discours d'encouragement, ainsi développer un sentiment d'appartenance chez les employés par fêtés leurs anniversaires. Crée de la compétitivité entre les employés par des compétitions par exemple: le titre de l'employé de l'année. Offrir des avantages comme par exemple: les prêts.

Question 2 : Dans le cadre de l'amélioration de la qualité de vie dans l'entreprise, quels sont les acteurs entrepris par la société afin de maintenir l'équilibre entre la vie professionnelle et personnelle des collaborateurs ?

Interprétation : L'entreprise ne donne pas autant d'importance pour l'équilibre entre la vie personnelle et professionnelle des travailleurs, la seule chose qu'elle a faite a été de permettre aux travailleurs de quitter le lieu de travail en cas d'urgence, et d'être indulgent avec l'absentéisme dans certains cas.

Question 3 : Dans le cadre de l'amélioration de la qualité de vie dans l'entreprise, comment l'entreprise assure une bonne organisation de travail ?

Interprétation : le point fort dans l'organisation de travail chez SARL SADID c'est la bonne communication, traduite par la disponibilité et la fluidité de l'information, et le bon relationnelle. Malgré l'absence d'une formalisation des procédures de travail, les responsables veillent sur le bon déroulement et assurent le bon suivie des taches journalières pour atteindre les objectifs souhaités de l'entreprise.

Question 4 : Restons toujours dans l'amélioration de la qualité de vie au travail, quels sont les acteurs entrepris par l'entreprise pour améliorer les conditions de travail de vos employés ?

Interprétation : Afin d'assurer le bien-être des collaborateurs et d'offrir des bonnes conditions de travail, l'entreprise a opté récemment pour le réaménagement, l'extension et l'élargissement des lieux de travail en plus d'un désigne agréable de l'entreprise qui l'envers le style mauresque avec l'utilisation des espaces ouverts.

1.2 Présentation et résultats de l'observation directe.

Elle se présente dans les deux volets suivants :

Le lieu de travail : De l'extérieur, l'établissement est situé dans un lieu proche de la gare et près des supermarchés. A l'intérieur, le lieu de travail est propre, bien éclairé et dispose des commodités nécessaires. Cet environnement adapté donne aux employés une sensation de confort dont ils ont besoin pour effectuer leur travail dans les meilleures conditions.

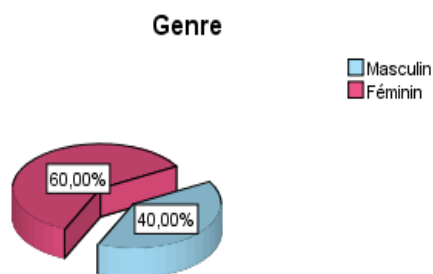
Le comportement des employés pendant le travail : Une bonne communication et collaboration entre les employés, un personnel souriant, une ambiance familiale qui reflète la satisfaction des employés. Cependant, pendant la pause de déjeuner certains services continuent à travailler et cela dû à la charge de travail.

2. Présentation et interprétation des résultats du questionnaire.

2.1 Description et analyse des informations personnelles de l'échantillon d'étude

2.1.1 Répartition de l'échantillon d'étude selon le Genre

Figure 4 : Répartition de l'échantillon d'étude selon le genre.



Source : Elaborer par nous-mêmes avec les données tirées de SPSS

Tableau 5 : Répartition de l'échantillon d'étude selon le genre.

Genre	Fréquence	Pourcentage
Masculin	34	40 %
Féminin	51	60 %
Total	85	100 %

Source : Elaborer par nous-mêmes avec les données tirées de SPSS

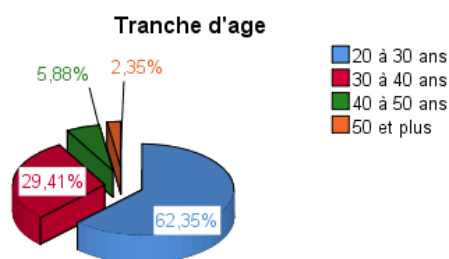
Interprétation :

Il ressort clairement du tableau et de la figure ci-dessus que la proportion 'féminin' dépasse celle des 'masculin', car le nombre des masculins a atteint 34 individus, et représentent 40% de la taille totale de l'échantillon d'étude, tandis que le nombre des féminins a atteint 51 individus, et représentent 60% de la taille totale de l'échantillon d'étude, et la raison est due à la nature des résultats de la formation en Algérie, qui fait que le pourcentage de femmes diplômées est supérieur à celui des hommes.

2.1.2 Répartition de l'échantillon d'étude selon la tranche d'âge.

Figure 5 : Répartition de l'échantillon d'étude selon la tranche d'âge

Tableau 6 : Répartition de l'échantillon d'étude selon la tranche d'âge



Source : Elaborer par nous-mêmes
avec les données tirées de SPSS

Tranche d'âge	Fréquence	Pourcentage
20 à 30 ans	53	62.4 %
30 à 40 ans	25	29.4 %
40 à 50 ans	5	5.9 %
50 et plus	2	2.4 %
Total	85	100 %

Source : Elaborer par nous-mêmes
avec les données tirées de SPSS

Interprétation :

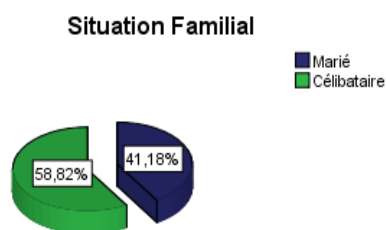
D'après les résultats du tableau et du graphe, on remarque que la tranche d'âge dominante se situe entre 20 et 30 ans avec un taux de 62.4 %, suivi par la tranche d'âge entre 30 et 40 ans avec un taux de 29.4 %, ensuite la tranche d'âge entre 40 et 50 ans avec un taux de 5.9% et enfin la population la plus âgés qui est de 50 ans et plus avec un taux de 2.4 % . On est constat que la population de SADID est une population jeune, vu que 91.8 % de la population se situe entre 20 et 40 ans, tandis que 8.3% seulement de la population se situe entre 40 ans et plus.

2.1.3 Répartition de l'échantillon d'étude selon la situation familiale.

Figure 6 : Répartition de l'échantillon

Tableau 7 : Répartition de l'échantillon d'étude

d'étude selon la situation familiale



Source : Elaborer par nous-mêmes
avec les données tirées de SPSS

selon la situation familiale

Situation familiale	Fréquence	Pourcentage
Marié	35	41.2 %
Célibataire	50	58.8 %
Total	85	100 %

Source : Elaborer par nous-mêmes
avec les données tirées de SPSS

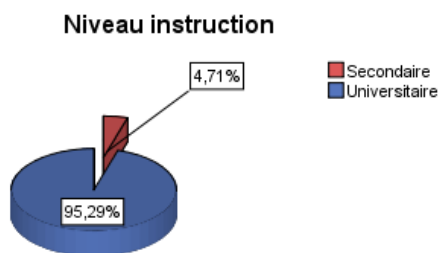
Interprétation :

Notre échantillon d'étude est composé de 85 employés, 41.2 % représente une population mariée, tandis que 58.8 % représente une population célibataire. Presque la moitié de l'échantillon d'étude sont des employés mariés, cela soulève l'importance de la qualité de vie au travail, surtout dans son aspect lié à l'équilibre entre vie professionnelle et personnelle, où les individus mariés ont plus de responsabilités et d'engagements envers leurs familles.

2.1.4 Répartition de l'échantillon d'étude selon le niveau d'instruction.

Figure 7 : Répartition de l'échantillon d'étude selon le niveau d'instruction

Tableau 8 : Répartition de l'échantillon d'étude selon le niveau d'instruction.



Source : Elaborer par nous-mêmes
avec les données tirées de SPSS

Niveau d'instruction	Fréquence	Pourcentage
Secondaire	4	4.7 %
Universitaire	81	95.3 %
Total	85	100 %

Source : Elaborer par nous-mêmes
avec les données tirées de SPSS

Interprétation :

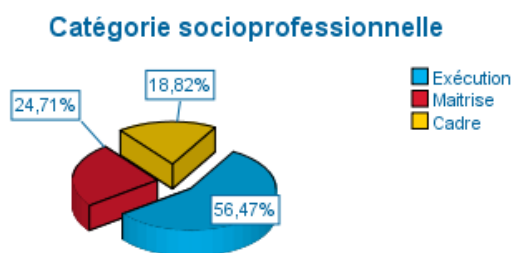
On constate que la majorité de la population ont un niveau d'étude universitaire avec un pourcentage de 95.3% contre un pourcentage de 4.7 % qui représente les employés ayant un niveau secondaire. De là, on peut dire que l'échantillon recherché est pratiquement qualifié, et que la politique de recrutement de SADID exige un certain niveau d'instruction en raison de la nature du travail qui a besoin d'une qualification scientifique pour effectuer les tâches de manière efficace et efficiente.

2.1.5 Répartition de l'échantillon d'étude selon la catégorie socioprofessionnelle.

Figure 8 : Répartition de l'échantillon

Tableau 9 : Répartition de l'échantillon d'étude

d'étude selon la catégorie socioprofessionnelle



Source : Elaborer par nous-mêmes
avec les données tirées de SPSS

selon la catégorie socioprofessionnelle.

Catégorie socioprofessionnelle	Fréquence	Pourcentage
Exécution	48	56.5 %
Maitrise	21	24.7 %
Cadre	16	18.8 %
Total	85	100 %

Source : Elaborer par nous-mêmes
avec les données tirées de SPSS

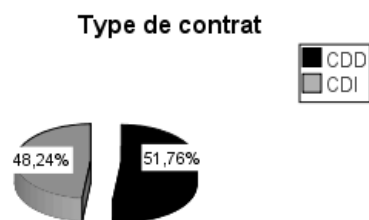
Interprétation :

L'échantillon d'étude est décomposé comme suit : (56.5%) exécution qui est la catégorie la plus fréquente, suivies par les agents de maitrise avec un taux de (24.7%), et enfin (18.8%) de l'échantillon sont des cadres. Cette diversité nous permettait de se renseigner sur le niveau de satisfaction à propos de la qualité de vie au travail pour différentes catégories.

2.1.6 Répartition de l'échantillon d'étude selon le type de contrat.

Figure 9 : Répartition de l'échantillon d'étude selon le type de contrat

Tableau 10 : Répartition de l'échantillon d'étude selon le type de contrat.



Source : Elaborer par nous-mêmes
avec les données tirées de SPSS

Type de contrat	Fréquence	Pourcentage
CDD	44	51,8 %
CDI	41	48,2 %
Total	85	100 %

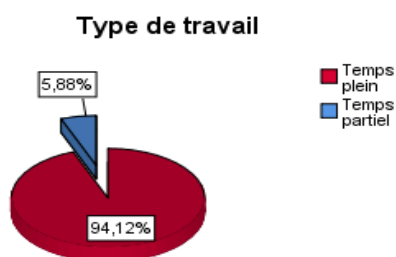
Source : Elaborer par nous-mêmes
avec les données tirées de SPSS

Interprétation :

D'après le tableau illustré et le graphique ci-dessus, on déduit qu'il y a un équilibre entre les contrats durée déterminé avec un taux de 51.8%, et les contrats durée indéterminé avec un taux de 48.2% de l'échantillon d'étude.

2.1.7 Répartition de l'échantillon d'étude selon le type de travail.

Figure 10 : Répartition de l'échantillon d'étude selon le type de travail



Source : Elaborer par nous-mêmes
avec les données tirées de SPSS

Tableau 11 : Répartition de l'échantillon d'étude selon le type de travail.

Type de travail	Fréquence	Pourcentage
Temps plein	80	94,1 %
Temps partiel	5	5,9 %
Total	85	100 %

Source : Elaborer par nous-mêmes
avec les données tirées de SPSS

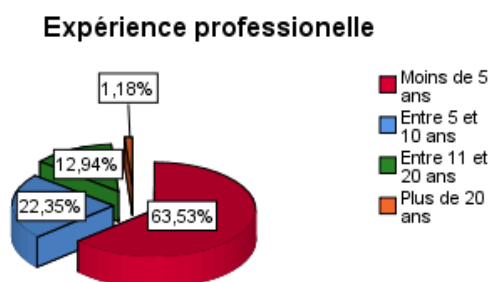
Interprétation :

Les employés qui travaillent à temps partiel ont un avantage d'avoir un meilleur équilibre entre vie professionnelle et personnelle. Le graphe et le tableau ci-dessus fait ressortir que la majorité des personnes interrogées travail à temps plein avec un pourcentage de 94.1%,

tandis que 5.9% seulement travail à temps partiel. Cela reflète la pénibilité et la charge de travail qui cause un déséquilibre entre la vie pro/perso de la majorité de l'échantillon d'étude.

2.1.8 Répartition de l'échantillon d'étude selon l'expérience professionnelle.

Figure 11 : Répartition de l'échantillon d'étude selon l'expérience professionnelle



Source : Elaborer par nous-mêmes
avec les données tirées de SPSS

Tableau 12 : Répartition de l'échantillon d'étude selon l'expérience professionnelle

Expérience professionnelle	Fréquence	Pourcentage
Moins de 5 ans	54	63.5 %
Entre 5 et 10 ans	19	22.4 %
Entre 11 et 20 ans	11	12.9 %
Plus de 20 ans	1	1.2 %
Total	85	100 %

Source : Elaborer par nous-mêmes
avec les données tirées de SPSS

Interprétation :

Selon les résultats du graphique et le tableau ci-dessus, 63.5% des personnes interrogées disposent d'une expérience moins de 5 ans, 22.4% ayant une expérience entre 5 et 10 ans, 12.9% leur expérience varie de 11 à 20 ans, seulement une personne de l'échantillon d'étude à une expérience de plus de 20 ans. On remarque que la catégorie dominante est celle des employés qui ont une expérience de moins de 5 ans, on constate que la politique de

recrutement de SADID encourage les nouveaux diplômés et fait confiance aux jeunes générations et leur donnent plus d'opportunités.

2.2 Analyse descriptive et interprétation des résultats du premier axe : la qualité de vie au travail

Dans cette partie, on va présenter et analysés les réponses sur le premier axe, qui traite les dimensions de la qualité de vie au travail suivantes : l'équilibre entre vie professionnelle et personnelle, l'organisation de travail, les conditions de travail.

2.2.1 Analyse descriptive de l'équilibre entre vie professionnelle et personnelle.

Le tableau suivant présente les fréquences, les pourcentages, la moyenne et l'écart-type des réponses de l'échantillon aux énoncés relatifs à l'équilibre entre vie professionnelle et personnelle.

Tableau 13 : Résultats d'analyse descriptive de l'équilibre entre vie professionnelle et personnelle.

N	Questions		Echelle de fréquence					La moyenne	L'écart type	Niveau de fréquence	
			Toujours	Souvent	Parfois	Rarement	Jamais				
L'équilibre entre vie professionnelle et personnelle	1	La durée de la pause de déjeuner est suffisante.	Fréquence	22	18	20	11	14	2.73	1.40	moyen
			Pourcentage%	25,9	21,2	23,5	12,9	16,5			
	2	Je vis un stress dans mon travail.	Fréquence	10	16	40	13	6	2.87	1.04	moyen
			Pourcentage%	11.8	18.8	47.1	15.3	7.1			
	3	Je connais auparavant mes dates de congés pour pouvoir organiser mes vacances.	Fréquence	17	19	46	12	21	3.01	1.47	moyen
			Pourcentage%	20	22.4	18.8	14.1	24.7			
	La moyenne et l'écart type de l'équilibre entre vie professionnelle et personnelle							2.87	0.77	moyen	

Source : Elaborer par nous-mêmes avec les données tirées de SPSS

D'après les résultats du tableau ci-dessus, on constate que les membres de l'échantillon d'étude voient que l'équilibre entre vie professionnelle et personnelle existe à un niveau moyen, où la moyenne des réponses était de 2.87, donc, il contribue à un degré moyen dans l'atteinte de la qualité de vie au travail. L'écart type est faible et estimé à 0,77, ce qui signifie que le degré de dispersion des valeurs d'expression par rapport à la moyenne est faible, donc ce résultat a un haut degré de crédibilité.

Les résultats de l'analyse de chaque question sont présentés comme suit :

Q1-La durée de la pose de déjeuner est suffisante :

La moyenne des réponses à cette question atteint 2,73, et se situe entre [2,61-3,40], ce qui signifie que la durée de la pause déjeuner est suffisante à un niveau moyen, et l'écart type est estimé à 1,40, cela exprime que le degré de dispersion des réponses liées à cette question est élevé.

47.1 % des répondants trouvent que la pause de déjeuner est suffisante, et 23.5% des répondants pensent qu'elle est parfois suffisante, tandis que 29.4% trouvent que cette pause est rarement ou jamais suffisante. Les réponses diffèrent selon le service et la nature de contenu de travail, d'après nos observations certains services continuent à travailler même pendant la pause de déjeuner à cause de la charge de travail. Cela résulte que certaines personnes n'arrivent pas à concilier entre le travail et les heures personnelles. L'entreprise doit donc s'intéresser à cette minorité et d'essayer de diminuer l'intensité de travail par embaucher plus d'employés.

Q2- Je vis un stress dans mon travail :

La moyenne des réponses à cette question atteint 2,87, et se situe entre [2,61-3,40], ce qui signifie que le niveau d'exposition au stress est moyen, et l'écart type est estimé à 1.04, ce qui indique que le degré de dispersion des réponses liées à cette question est élevé.

30.6% des répondants vivent un stress au travail, et 47.1% d'entre eux parfois exposés au stress, tandis que 22.4% travaillent dans des conditions où il y a rarement ou jamais de stress. Le stress au travail diminue la productivité et la qualité de travail des employés, ainsi que

l'exposition à un taux de stress élevé augmente le risque de développer des troubles psychologiques, la démotivation, et a des répercussions sur la vie personnelle des employés, et en conséquence affecte la performance globale de l'entreprise. L'entreprise doit disposer des outils pour gérer le stress des collaborateurs et préoccupé de leur confort professionnel.

Q3- Je connais auparavant mes dates de congés pour pouvoir organiser mes vacances.

La moyenne des réponses à cette question atteint 3.01, et se situe entre [2,61-3,40], ce qui implique que le niveau de connaissance préalable des dates de congés par les employés est moyen, et l'écart type est estimé à 1.47, cela veut dire que le degré de dispersion des réponses liées à cette question est élevé.

24.4% des répondants connaissent auparavant les dates de leurs congés, et 18.8% connaissent parfois les dates de congés assez tôt, tandis que 38.8% d'entre eux ne connaissent pas auparavant les dates de congés pour pouvoir organiser leurs vacances. Informer les employés auparavant sur leurs congés peut avoir un impact positif sur la vie personnelle et la satisfaction au travail.

A travers les résultats, on constate que certains employés au sein de l'entreprise d'accueil sont incapables de concilier entre la vie professionnelle et la vie personnelle, ce qui affecte négativement la qualité de vie au travail.

2.2.2 Analyse descriptive de l'organisation de travail

Le tableau suivant présente les fréquences, les pourcentages, la moyenne et l'écart-type des réponses de l'échantillon aux énoncés relatifs à l'organisation de travail.

Tableau 14 : Résultats d'analyse descriptive de l'organisation de travail.

N	Questions		Echelle de fréquence					La moyenne	L'écart type	Niveau de fréquence	
			Toujours	Souvent	Parfois	Rarement	Jamais				
L'organisation de travail	4	Je travaille dans la pression.	Fréquence	15	20	31	12	7	2.72	1.16	Moyen
			Pourcentage%	17.6	23.5	36.5	14.1	8.2			
	5	Le travail est réparti équitablement entre les membres de mon service.	Fréquence	26	26	25	8	0	2.18	0.97	Elevé
			Pourcentage%	30.6	30.6	29.4	9.4	0			
	6	Dans mon service, chacun sait précisément ce qu'il a à faire.	Fréquence	34	37	10	3	1	1.82	0.86	Elevé
			Pourcentage%	40	43.5	11.8	3.5	1.2			
	7	En général, je suis satisfait du niveau de l'organisation de travail de mon service.	Fréquence	20	41	17	5	2	2.15	0.93	Elevé
			Pourcentage%	23.5	48.2	20	5.9	2.4			
	La moyenne et l'écart type de l'organisation de travail							2.21	0.50	Elevé	

Source : Elaborer par nous-mêmes avec les données tirées de SPSS

Les résultats du tableau ci-dessus montrent que les répondant trouvent que le niveau d'organisation de travail est élevé, où la moyenne des réponses était de 2.21, donc, elle contribue à un degré élevé dans l'atteinte de la qualité de vie au travail. L'écart type est faible et estimé à 0,50, ce qui implique que le degré de dispersion des valeurs d'expression par rapport à la moyenne est faible, donc ce résultat a un haut degré de crédibilité.

Les résultats de l'analyse de chaque question sont présentés comme suit :

Q4-Je travaille dans la pression :

La moyenne des réponses à cette question atteint 2.72, et se situe entre [2,61-3,40], ce qui indique que le travail dans la pression à un niveau moyen, et l'écart type est estimé à 1.16, ce qui signifie que le degré de dispersion des réponses liées à cette question est élevé, les résultats sont crédibles.

La majorité des répondants travaillent toujours ou souvent dans la pression avec un pourcentage de 41.1%, contre 36.5% qui travaillent parfois dans la pression, tandis que 22.3% ne travaillent pas ou travail rarement sous pression. La pression au travail génère du stress, et affecte la santé et la productivité des employés. Elle est souvent lié à la nature de poste et affecte négativement sur le bien-être au travail.

Q5- Le travail est réparti équitablement entre les membres de mon service :

La moyenne des réponses à cette question atteint 2.18, et se situe entre [1.81-2.60], ce qui signifie que la répartition équitable du travail entre les membres à un niveau élevé, et l'écart type est estimé à 0.97, cela veut dire que le degré de dispersion des réponses liées à cette question est faible, et donc les résultats sont crédibles.

Plus que la moitié des répondants avec un pourcentage de 61.2% estiment que le travail et toujours ou souvent réparti d'une manière équitable, et 29.4% trouvent que le travail et parfois réparti équitablement entre les membres, contre 9.4% qui pensent que le travail est rarement réparti équitablement. La répartition des taches égalitaire entre les employés accroître la productivité des employés, et engendre un sentiment de satisfaction au travail, cela se reflète positivement sur la qualité de vie au travail.

Q6- Dans mon service, chacun sait précieusement ce qu'il a à faire :

La moyenne des réponses à cette question atteint 1.82, et se situe entre [1.81-2.60], ce qui signifie que la répartition équitable du travail entre les membres à un niveau élevé, et l'écart type est estimé à 0.86, cela montre que le degré de dispersion des réponses liées à cette question est faible, ce qui reflète la crédibilité des résultats obtenus.

La majorité des répondants avec 83.5% savent précisément ce qu'ils ont à faire, contre 4.7% ne savent pas les tâches à réalisés, on constate que les employés de l'entreprise SARL SADID sont autonome, et le travail est bien organisé.

Q7- En général, je suis satisfait du niveau de l'organisation de travail de mon service :

La moyenne des réponses à cette question atteint 2.15, et se situe entre [1.81-2.60], ce qui signifie que la répartition équitable du travail entre les membres à un niveau élevé, et l'écart type est estimé à 0.93, cela montre que le degré de dispersion des réponses liées à cette question est faible, ce qui reflète la crédibilité des résultats obtenus.

71.7% des membres de l'échantillon sont toujours ou souvent satisfaits du niveau de l'organisation de travail, contre 4.7% seulement sont rarement ou jamais satisfait de l'organisation de travail. Ces résultats montrent que l'entreprise d'accueil a une très bonne organisation de travail qui facilite le travail et contribue à l'amélioration de la qualité de vie au travail.

2.2.3 Analyse descriptive des conditions de travail

Le tableau suivant présente les fréquences, les pourcentages, la moyenne et l'écart-type des réponses de l'échantillon aux énoncés relatifs aux conditions de travail.

Tableau 15 : Résultats d'analyse descriptive des conditions de travail

	N	Questions		Echelle de fréquence					La moyenne	L'écart type	Niveau de fréquence
				Toujours	Souvent	Parfois	Rarement	Jamais			
Les conditions de travail	8	Mon environnement de travail (locaux, cadres...) est agréable.	Fréquence	34	35	12	2	2	1.86	0.91	Elevé
			Pourcentage%	40	41.2	14.1	2.4	2.4			
	9	Je dispose des moyens matériels nécessaires pour effectuer mon travail dans de bonnes conditions.	Fréquence	42	27	12	2	2	1.76	0.94	Elevé
			Pourcentage%	49.4	31.8	14.1	2.4	2.4			
	10	L'entreprise s'intéresse à l'aménagement de l'espace du travail.	Fréquence	28	35	16	5	1	2.01	0.93	Elevé
			Pourcentage%	32.9	41.2	18.8	5.5	1.2			

11	Les conditions d'hygiène dans mon lieu de travail sont bien traitées.	Fréquence	50	26	5	3	1	1.58	0.85	Elevé
		Pourcentage%	58.8	30.6	5.9	3.5	1.2			
12	En cas d'accident de travail, l'entreprise prendra soin de moi.	Fréquence	46	16	14	6	3	1.87	1.14	Elevé
		Pourcentage%	54.1	18.8	16.5	7.1	3.5			
13	En général, je suis satisfait des conditions de travail.	Fréquence	27	35	19	3	1	2.01	0.89	Elevé
		Pourcentage%	31.8	41.2	22.4	3.5	1.2			
La moyenne et l'écart type des conditions de travail								1.84	0.65	Elevé

Source : Elaborer par nous-mêmes avec les données tirées de SPSS

Les résultats du tableau ci-dessus montrent que les répondants affirment que le niveau des conditions de travail est élevé, où la moyenne des réponses était de 1.84, ce qui signifie qu'elle contribue à un degré élevé dans l'atteinte de la qualité de vie au travail. L'écart type est faible et estimé à 0.65, ce qui exprime que le degré de dispersion des valeurs d'expression par rapport à la moyenne est faible, donc ce résultat est crédible.

Les résultats de l'analyse de chaque question sont présentés comme suit :

Q8- Mon environnement de travail (locaux, cadres...) est agréable :

La moyenne des réponses à cette question atteint 1.86, et se situe entre [1.81-2.60], ce qui indique que l'environnement de travail est agréable à un niveau élevé, avec un écart type estimé à 0.91, cela montre que le degré de dispersion des réponses liées à cette question est faible.

La majorité des membres de l'échantillon d'étude qui constitue 81.2% des répondants pensent que l'environnement de travail est toujours ou souvent agréable, contre 4.8% estiment que l'environnement de travail n'est pas agréable.

Q9- Je dispose des moyens matériels nécessaires pour effectuer mon travail dans de bonnes conditions :

La moyenne des réponses à cette question atteint 1.76, et se situe entre [1-1.80], ce qui signifie que le niveau de disposition de l'employés des moyens matériels nécessaire pour le travail est élevé, et l'écart type est estimé à 0.94, cela exprime que le degré de dispersion des réponses liées à cette question est faible.

81.2% des participants estiment avoir les moyens matériels nécessaires, tandis que 4.8% qui ne sont pas du même avis.

Q10- L'entreprise s'intéresse à l'aménagement de l'espace du travail :

La moyenne des réponses à cette question est de 2.01, et se situe entre [1.81-2.60], ce qui indique que l'intérêt que l'entreprise donne à l'aménagement de l'espace de travail à un niveau élevé, et l'écart type est estimé à 0.93, ce qui signifie que le degré de dispersion des réponses liées à cette question est faible.

D'après les résultats, 74.1% de la population ont répondu que l'entreprise veille toujours sur l'aménagement de l'espace de travail, tandis que 6.7% ne sont pas de même avis.

Q11- Les conditions d'hygiène dans mon lieu de travail sont bien traitées :

La moyenne des réponses à cette question est de 1.58, et se situe entre [1-1.80], ce qui indique que l'intérêt que l'entreprise donne à l'aménagement de l'espace de travail a un niveau très élevé, et l'écart type est estimé à 0.85, ce qui signifie que le degré de dispersion des réponses liées à cette question est faible.

89.4% des répondants affirment que les conditions d'hygiène dans le lieu de travail sont toujours ou souvent bien traitées, contre 4.7% qui pensent le contraire.

Q12- En cas d'accident de travail, l'entreprise prendra soin de moi :

1.87 est la moyenne de réponses sur la question, et se situe entre [1.81-2.60], ce qui indique que le degré d'occupation de l'entreprise aux employés dans un cas d'accident est élevé, et l'écart type est estimé à 1.14, ce qui signifie que le degré de dispersion des réponses liées à cette question est élevé.

72.9% des participants estime que l'entreprise toujours ou souvent prend soin des employés dans un cas d'accident, 16.5% trouvent que l'entreprise s'occupe parfois des employés dans

un cas d'accident, tandis que 10.6% affirme que l'entreprise s'occupe rarement ou jamais des employés dans un cas d'accident.

Q13- En général, je suis satisfait des conditions de travail :

La moyenne des réponses à cette question est de 2.01, et se situe entre [1.81-2.60], cela signifie que le niveau de satisfaction des employés envers les conditions de travail est élevé, et l'écart type estimé à 0.89, cela montre que le degré de dispersion des réponses liées à cette question est faible.

73% des participant sont toujours et souvent satisfait à propos les conditions de travail, 22.4% déclarent qu'ils sont parfois satisfait, tandis que 4.7% seulement sont rarement ou jamais satisfait des conditions de travail.

On constate que l'entreprise d'accueil accorde une grande attention aux conditions de travail, car elle offre un environnement de travail approprié et bien aménager et fournit les moyens nécessaires aux employés pour faciliter le travail, elle assure aussi les conditions d'hygiène et la sécurité dans le lieu de travail, ce qui contribuent positivement à l'amélioration de la qualité de vie au travail et à la motivation des employés, ainsi qu'à la satisfaction au travail.

Tableau 16 : La moyenne et l'écart type de la qualité de vie au travail.

Axe	La moyenne	L'écart type
La qualité de vie au travail	2.31	0.49

Source : élaborer par nous-mêmes avec les données tirées du SPSS

D'après le tableau ci-dessus, il nous apparaît clairement que la moyenne générale liée à la qualité de vie au travail atteint 2.31 et se situe entre [1.81-2.60], cela exprime qu'il y a un niveau élevé de la qualité de vie au travail dans l'entreprise d'accueil, et l'écart-type a été estimé à 0.49, ce qui signifie que le degré de dispersion est faible, et donc ce résultat a un haut degré de crédibilité.

A travers ce qui précède, les dimensions associées à la qualité de vie au travail dans leur contribution à l'atteinte de la qualité de vie au travail peuvent être classées par ordre décroissant du degré le plus élevé au degré le plus bas comme suit :

Les conditions de travail viennent en premier avec une moyenne de 1.84 sur 5.

En second lieu vient l'organisation du travail, avec une moyenne de 2.21 sur 5.

L'équilibre entre vie professionnelle et personnelle arrive en troisième position avec une moyenne de 2.87 sur 5.

La satisfaction des employés de SADID envers la qualité de vie au travail au sein de l'entreprise :

Tableau 17 : La satisfaction envers la QVT

Niveau de satisfaction	Fréquence	Pourcentage
Très satisfait	11	12.9%
Satisfait	60	70.6%
Insatisfait	14	16.5%
Très insatisfait	0	0%

Source : Elaborer par nous-mêmes avec les données tirées du SPSS

D'après le tableau ci-dessus, la majorité des répondants sont satisfaits du niveau de la qualité de vie au travail avec un pourcentage de 70.6%, contre 16.5% qui ne sont pas satisfait, et 12.9% des employés sont très satisfait. On constate que les employés sont satisfaits, est SADID à une bonne qualité de vie au travail.

2.3 Analyse descriptive et interprétation des résultats du deuxième axe : la motivation au travail

2.3.1 Analyse de la motivation au travail

Le tableau suivant présente les fréquences, les pourcentages, la moyenne et l'écart-type des réponses de l'échantillon aux énoncés relatifs à l'organisation de travail.

Tableau 18 : Résultats d'analyse descriptive de la motivation au travail

N	Questions		Echelle de fréquence					La moyenne	L'écart type	Niveau de fréquence
			Toujours	Souvent	Parfois	Rarement	Jamais			
14	Je suis motivé par amour à mon métier	Fréquence	39	26	15	2	3	1.87	1.02	Elevé
		Pourcentage%	45.9	30.6	17.6	2.4	3.5			
15	Je suis motivé par l'environnement de travail agréable (locaux, hygiènes, matériels,...)	Fréquence	35	27	16	6	1	1.95	0.99	Elevé
		Pourcentage%	41.2	31.8	18.8	7.1	1.2			
16	L'équilibre entre ma vie professionnelle et personnelle affecte ma motivation.	Fréquence	13	19	27	15	11	2.91	1.2	Moyen
		Pourcentage%	15.3	22.4	31.8	17.6	12.9			
17	L'organisation de travail favorise mon implication aux tâches et aux missions qui m'ont été assignées.	Fréquence	24	38	16	6	1	2.08	0.92	Elevé
		Pourcentage%	28.2	44.7	18.8	7.1	1.2			
18	Les membres de mon équipe partagent régulièrement leurs pratiques.	Fréquence	35	31	16	3	0	1.85	0.85	Elevé
		Pourcentage%	41.2	36.5	18.8	3.5	0			
19	J'ai un sentiment d'appartenance à mon équipe.	Fréquence	41	22	20	2	0	1.80	0.88	Elevé
		Pourcentage%	48.2	25.9	23.5	2.4	0			
20	Je fais des efforts supplémentaires en cas ou l'entreprise passe par des conditions difficiles.	Fréquence	58	16	6	4	1	1.52	0.90	Elevé
		Pourcentage%	68.2	18.8	7.1	4.7	1.2			

21	Je ressens les problèmes de cette organisation comme s'ils étaient les miens.	Fréquence	33	30	15	6	1	1.96	0.98	Elevé
		Pourcentage%	38.8	35.3	17.6	7.1	1.2			
22	Mon travail est une source de bonheur.	Fréquence	24	23	33	4	1	2.24	0.95	Elevé
		Pourcentage%	28.2	27.1	38.8	4.7	1.2			
23	Je pense passer toute ma carrière dans cette entreprise.	Fréquence	21	16	17	12	19	2.91	1.49	Moyen
		Pourcentage%	24.7	18.8	20	14.1	22.4			
La moyenne et l'écart type de la motivation au travail								2.10	0.57	Elevé

Source : Elaborer par nous-mêmes avec les données tirées de SPSS

Les résultats du tableau ci-dessus indiquent que les participants affirment que le niveau de la motivation au travail est élevé, où la moyenne des réponses était de 2.10, cela indique qu'elle contribue à un degré élevé dans l'atteinte de la qualité de vie au travail. L'écart type est faible et estimé à 0.57, ce qui exprime que le degré de dispersion des valeurs d'expression par rapport à la moyenne est faible, donc ce résultat est crédible.

Les résultats de l'analyse de chaque question sont présentés comme suit :

Q14- Je suis motivé par amour à mon métier :

76.5% des participants sont toujours et souvent motivés par amour à leur métier, contre 5.9% qui ne sont pas de même avis.

Q15- Je suis motivé par l'environnement de travail agréable (locaux, hygiènes, matériels,...) :

73% des participants trouvent que l'environnement de travail est une source de motivation, tandis que 8.3% ne sont pas de même avis.

Q16- L'équilibre entre ma vie professionnelle et personnelle affecte ma motivation :

L'équilibre entre la vie et le travail affecte toujours ou souvent la ma motivation de 37.7% des répondants, 31.8% déclarent que leur motivation est parfois affecté par l'équilibre entre la vie personnelle est professionnelle, tandis que 30.5% leur motivation est rarement ou jamais affecté par l'équilibre entre la vie et le travail.

Q17- L'organisation de travail favorise mon implication aux tâches et aux missions qui m'ont été assignées :

Selon les résultats, 72.9% de la population d'étude affirme que l'organisation de travail favorise toujours ou souvent leur implication au travail, tandis que 3.5% indique que l'organisation de travail favorise rarement ou ne favorise jamais l'implication aux tâches et aux missions.

Q18- Les membres de mon équipe partagent régulièrement leurs pratiques :

77.7% des participants estime qu'il y a toujours ou souvent un partage des pratiques entre les membres d'équipe, 18.8% trouvent que les employés partagent parfois les pratiques de travail, tandis que 3.5% affirme que les membres ne partagent jamais ou rarement les pratiques de travail entre eux.

Q19- J'ai un sentiment d'appartenance à mon équipe :

74.1% de la population d'étude ont toujours ou souvent un sentiment d'appartenance à leur équipe, 23.5% ont parfois un sentiment d'appartenance, tandis que 2.4% seulement qui ont rarement ou jamais un sentiment d'appartenance à leur équipe.

Q20- Je fais des efforts supplémentaires en cas où l'entreprise passe par des conditions difficiles :

87% des participants qui représentent la majorité affirment qu'ils font toujours ou souvent des efforts supplémentaires en cas des conditions difficiles, contre 5.9% qui ne sont pas de même avis.

Q21- Je ressens les problèmes de cette organisation comme s'ils étaient les miens :

74.1% des répondants indiquent qu'il ressent toujours ou souvent les problèmes de l'organisation, contre 8.3% qui ne sont pas de même avis.

Q22- Mon travail est une source de bonheur :

55.3% des participants trouvent toujours ou souvent que leur travail est une source de bonheur, contre 36.5% ne partagent pas le même avis.

Q23- Je pense passer toute ma carrière dans cette entreprise :

43.5% de la population d'étude pensent passer leur carrière entière dans cette entreprise, contre 36.5% qui ont une intention de partir.

D'après les résultats obtenus, on constate que l'environnement de travail et l'organisation de travail sont une source de motivation pour les employés, tandis que pour l'équilibre entre vie et travail les réponses diffèrent, certains trouvent que l'équilibre affecte leur motivation, d'autre ne partagent pas le même avis.

Les employés sont bien impliqués et engagés dans leur travail, cela est dû à la culture de l'entreprise SADID qui encourage le travail d'équipe et l'esprit de coopération et d'appartenance entre les individus et s'intéresse à offrir des conditions de travail favorables, ce qui engendre un sentiment de satisfaction et augmente la motivation des employés.

Cette motivation et engagement explique l'amour et le dévouement des employés envers leur travail, ainsi, leur sens de responsabilité envers les intérêts de l'entreprise, et la volonté de se sacrifier pour son succès.

Certains travailleurs qui représentent 36.5% de la population d'étude ont une intention de partir malgré la disponibilité des bonnes conditions et leur satisfaction au travail, et cela est dû à des facteurs non inclus dans l'étude.

On peut classer les phrases de motivation du degré le plus élevé au degré le plus bas selon les critères suivants :

En première position vient la phrase " Je fais des efforts supplémentaires en cas où l'entreprise passe par des conditions difficiles " avec une moyenne de 1.52 sur 5.

En deuxième position vient la phrase " J'ai un sentiment d'appartenance à mon équipe " avec une moyenne de 1.80 sur 5.

En troisième position vient la phrase " Les membres de mon équipe partagent régulièrement leurs pratiques " avec une moyenne de 1.85 sur 5.

En quatrième position vient la phrase " Je suis motivé par amour à mon métier " avec une moyenne de 1.87 sur 5.

En cinquième position vient la phrase " Je suis motivé par l'environnement de travail agréable (locaux, hygiènes, matériels,...) " avec une moyenne de 1.95 sur 5.

En sixième position vient la phrase " Je ressens les problèmes de cette organisation comme s'ils étaient les miens " avec une moyenne de 1.96 sur 5

En septième position vient la phrase " L'organisation de travail favorise mon implication aux tâches et aux missions qui m'ont été assignées " avec une moyenne de 2.08 sur 5.

En huitième position vient la phrase " Mon travail est une source de bonheur " avec une moyenne de 2.24 sur 5.

En neuvième position vient la phrase "Je pense passer toute ma carrière dans cette entreprise" avec une moyenne de 2.91 sur 5.

En dixième position vient la phrase " L'équilibre entre ma vie professionnelle et personnelle affecte ma motivation " avec une moyenne de 2.91 sur 5.

3. Validation des hypothèses de la recherche

Nous allons étudier le rôle de la qualité de vie au travail à travers ses différentes dimensions sur la motivation des salariés de l'entreprise SADID, par construire un modèle de régression linéaire multiple dans lequel la variable de motivation est une variable dépendante, tandis que les dimensions qui expriment la qualité de vie au travail sont des variables indépendantes.

3.1 Construire un modèle d'étude

3.1.1 Les interrelations entre les variables indépendantes :

Lors de l'utilisation de la régression linéaire multiple, il est nécessaire de s'assurer que les variables indépendantes de la qualité de vie au travail ne sont pas fortement corrélées entre elles, Nous utilisons donc le test de facteur d'inflation de la variance " variance inflation factor" Vif pour les variables indépendantes

Selon les études statistiques, si le facteur d'inflation de la variance est supérieur à 10 et la tolérance est inférieure à 0,05 et proche de zéro, alors il existe des corrélations entre les variables indépendantes, dans ce cas l'analyse de régression multiple ne convient pas à l'étude.

Les résultats du test d'inflation du coefficient de variance peuvent être illustrés dans le tableau suivant :

Tableau 19 : Test de facteur d'inflation de la variance (vif)

Les variables d'étude indépendantes	Facteur d'inflation de la variance	Tolérance
L'équilibre entre vie professionnelle et personnelle	1.217	0.822
L'organisation de travail	1.356	0.737
Les conditions de travail	1.551	0.645

Source : Elaborer par nous-mêmes avec les données tirées de SPSS

D'après le tableau ci-dessus, le Facteur d'inflation de la variance pour toutes les variables indépendantes est moins de 10, il varie de 1.217 à 1.551. De plus, la valeur de la tolérance est loin d'être nulle, car des valeurs supérieures à 0 ont été enregistrées et sont supérieures à 0.05 et varient de 0.645 à 0.822 cela indique qu'il n'y a pas de problème de colinéarité entre les variables indépendantes de la qualité de vie au travail.

3.1.2 La vérification d'acceptation de modèle :

On va utiliser les résultats de tableau "Anova" pour la vérification d'acceptation statistique.

Tableau 20 : Test d'acceptation du modèle (Anova)

Modèle	Somme des carrés	Ddl	Carré moyen	F	Sig
Régression	14.624	3	4.875	29.159	0.000 ^b
Résidus	13.541	81	0.167		
Total	28.164	84			

Source : Elaborer par nous-mêmes avec les données tirées de SPSS

Nous remarquons dans le tableau que le niveau de signification est égal à 0.000 et qu'il est inférieur à 0,05, nous acceptons donc le modèle et il est valide.

3.1.3 La corrélation linéaire entre les dimensions de la qualité de vie au travail et la motivation au travail :

Le tableau suivant montre la valeur de la corrélation linéaire R entre la variable dépendante, et les variables indépendantes :

Tableau 21 : La corrélation linéaire R entre la qualité de vie au travail et la motivation au travail.

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	0.721 ^a	0.519	0.501	0.40886

Source : Elaborer par nous-mêmes avec les données tirées de SPSS

D'après le tableau, le coefficient de corrélation R est de 0.721 entre les dimensions de la qualité de vie au travail et la motivation au travail. Le coefficient de détermination R-deux est de 0.519 cela signifie que 51.9% des changements dans le niveau de motivation au travail résultant de changements dans les dimensions de la qualité de vie au travail, et 48.1% sont dus à d'autres variables non incluses dans le modèle.

3.1.4 Estimation des coefficients du modèle

Les coefficients du modèle se présentent dans le tableau qui suit :

Tableau 22 : Estimation des coefficients du modèle.

Modèle	Coefficients non standardisés		Coefficient standardisés	T	Sig
	B	Erreur standard	Bêta		
1 (Constante)	0.821	0.235		3.490	0.001
L'équilibre entre vie professionnelle personnelle	-0.065	0.064	-0.086	-1.017	0.312

L'organisation de travail	0.173	0.103	0.151	1.679	0.097
Les conditions de travail	0.590	0.085	0.664	6.924	0.000

Source : Elaborer par nous-mêmes avec les données tirées de SPSS

Le modèle de régression de notre étude est déterminé par l'équation suivante :

$$Y=0.821-0.065 X_1+ 0.173 X_2+ 0.590 X_3$$

3.2 Résultats de test des hypothèses

L'hypothèse principale : Il existe une corrélation statistiquement significative entre la qualité de vie au travail et la motivation au niveau égal à 0,05

A travers le modèle précédent, on peut dire qu'il existe une relation statistiquement significative qui relie entre les dimensions de la qualité de vie au travail et la motivation au travail à un niveau de signification α égale à 0.05. D'après les résultats du test Anova, le niveau de signification α est moins de 0.05 pour les dimensions de la qualité de vie au travail, ainsi, 51.9% des changements dans le niveau de motivation au travail résultant de changements dans les dimensions de la qualité de vie au travail, et le coefficient de corrélation R est de 0.721 entre les dimensions de la qualité de vie au travail et la motivation au travail ce qui indique l'existence d'une corrélation positive entre les deux variables, donc l'hypothèse est validé.

Les hypothèses :

- **Il existe une corrélation statistiquement significative entre l'équilibre travail-famille et la motivation au niveau égal à 0,05.**

D'après les résultats statistiques le coefficient de la variable équilibre travail-famille est négative -0,065 et le niveau de significativité 0,312 est plus que 0,05. Par conséquent, la variable n'est pas significative, et à partir de là, nous rejetons l'hypothèse de recherche et acceptons l'hypothèse nulle qui dit "Il n'existe pas une corrélation statistiquement significative entre l'équilibre travail-famille et la motivation au niveau égal à 0,05 "

- **Il existe une corrélation statistiquement significative entre l'organisation de travail et la motivation au niveau égal à 0,05**

D'après les résultats statistiques le coefficient de la variable organisation de travail est positif 0,173, mais le niveau de significativité 0,097 est plus que 0,05. Par conséquent, la variable n'est pas significative, et à partir de là, nous rejetons l'hypothèse de recherche et acceptons l'hypothèse nulle qui dit "Il n'existe pas une corrélation statistiquement significative entre l'organisation de travail et la motivation au niveau égal à 0,05 "

- **Il existe une corrélation statistiquement significative entre les conditions de travail et la motivation au niveau égal à 0,05**

D'après les résultats statistiques le coefficient de la variable conditions de travail est positif 0,59, et le niveau de significativité 0,00 est moins de 0,05. Par conséquent, la variable est significative, et à partir de là, nous acceptons l'hypothèse de recherche, ce qui indique qu'il existe une corrélation statistiquement significative entre les conditions de travail et la motivation au niveau égal à 0,05.

4. Discussion des résultats

Dans cette partie, nous allons essayer de synthétiser tous les résultats issues de l'entretien semi-directif, de l'observation et le questionnaire, afin de les comparés avec les études antérieurs.

Tout d'abord, d'après l'analyse des résultats de notre étude, la qualité de vie au travail impacte positivement la motivation des employés. Ce résultat est compatible avec ceux de **Mahmud Fatoni et Ultrafakoh Paranitha Dimulyo (2018)**.

En effet, à travers l'analyse du (tableau 13) qui porte sur l'équilibre entre vie professionnelle et personnelle, on constate que les employés n'arrivent pas à concilier entre leur vie personnelle et le travail à cause de la pénibilité et la charge de travail. Malgré la négligence de l'entreprise vis-à-vis de cette dimension de la qualité de vie, le personnel garde toujours leur motivation, ce qui signifie que l'équilibre entre vie professionnelle et personnel n'affecte pas la motivation des employés de SADID. Contrairement à l'étude précédente de **Suhendro Oktosatri (2018)**, qui confirme que l'équilibre entre vie professionnelle et personnelles a un impact sur la motivation des employés, les résultats de notre étude montrent qu'il n'existe pas un lien statistique entre ses deux variables.

Ensuite, selon l'analyse des résultats du (tableau 14), l'entreprise SADID procède une très bonne organisation de travail. Malgré la charge de travail, et l'absence de la formalisation des tâches et des procédures, les responsables de SADID assurent la bonne organisation par la répartition équitable des tâches qui donne aux employés un sentiment d'équité et d'égalité entre eux, ce qui influence positivement sur la qualité de vie au travail et la satisfaction au travail. Cependant comme **Frederick Herzberg** a mentionné dans sa théorie de motivation, l'existence d'une bonne organisation de travail n'égale pas la motivation au travail. Contrairement au résultat de l'étude de **Daniel Chukwuemeka Ogbuabor et Ijeoma Lewechi Okoronkwo (2019)** qui montre l'existence d'une corrélation positive entre l'organisation de travail et la motivation des employés, les employés de SADID ne sont pas motivé par la bonne organisation de travail. Cette dernière peut être un facteur de satisfaction et non pas de motivation.

En revanche, L'entreprise accorde une grande attention aux conditions de travail, car elle s'efforce d'offrir une atmosphère agréable et un lieu de travail adaptés à ses travailleurs, et tient également à fournir tous les moyens qui faciliteraient l'exécution du travail des employés, ce qui répercute positivement sur la motivation et la satisfaction des travailleurs. Ce constat est confirmé avant par les études de **Fredrick Taylor** qui considère que les conditions de travail matérielles sont une source de satisfaction et de bien-être qui influence positivement sur la motivation des employés. Ainsi les résultats de l'étude de **Mahmud Fatoni et Ultafakoh Paranitha Dimulyo (2018)** a confirmé que les conditions de travail impact positivement sur la motivation des employés.

Par ailleurs, d'après l'analyse des résultats du (tableau 18) les employés de SADID sont bien impliqués et engagé dans leur travail, ce qui explique le sentiment d'appartenance des collaborateurs et l'esprit d'équipe partagé entre eux, ainsi, leur intérêt pour les préoccupations et l'atteinte des objectifs de l'entreprise. SADID s'appuie sur la motivation extrinsèque par les primes de rendement d'un côté, qui est le même raisonnement de **Fredrick Taylor**, et d'un autre côté, sur l'aspect psychologique par les discours d'encouragement, qui est d'après Elton Mayo un élément très important dans la motivation et l'implication des employés.

D'après l'étude de **Kartika Lilisantosa, Rokiah Kusumapradja, Rina Anindita & Endang Ruswant (2021)**, la qualité de vie au travail influence sur l'intention de roulement, et la relation entre eux est négative, cela signifie que plus la qualité de vie au travail est élevée, plus l'intention de roulement du personnel est faible.

Selon les résultats de l'étude de **Daniel Chukwuemeka Ogbuabor et Ijeoma Lewechi Okoronkwo (2019)** la motivation médiatise la relation entre la QVT et l'intention de roulement.

Tandis que, dans nos résultats, les avis sur l'intention de partir se diffèrent. Malgré la bonne qualité de vie au travail et le taux de motivation élevé, certains employés ont une intention de partir. D'autre, affirment qu'ils ne sont pas satisfaits de la qualité de vie au travail mais ils n'ont pas une intention pour quitter l'entreprise. Ces résultats contradictoires peuvent être expliqués soit par le manque d'honnêteté des répondants dû à la peur face aux réactions des supérieurs, soit à des facteurs non prisent en compte dans l'étude.

CONCLUSION GÉNÉRALE

À la lumière de ce qui a été présenté précédemment, nous avons étudié **l'impact des dimensions de la qualité de vie au travail sur la motivation des employés**. Notre étude est particulière dans la mesure où elle cible que trois dimensions de la qualité de vie au travail parmi six d'après l'Anact (l'équilibre entre vie professionnelle et personnelle, l'organisation de travail, les conditions de travail) en raison de la complexité du sujet de recherche et les contraintes de temps. La sélection a été faite d'un côté à travers les études antérieures et d'un autre côté, par l'aide du DRH de l'entreprise d'accueil à travers un entretien semi-directif qui nous a orientés vers un choix correct et judicieux. Ainsi nous a aidés pour évaluer en général la qualité de vie au travail.

Nous avons commencé par observé directement l'environnement de travail, les conditions dont les employés exercent le travail et la réalité de leur comportement au sein de l'entreprise d'étude pour avoir plus d'informations sur la qualité de vie au travail et la motivation des employés de SADID, ainsi, cet outil de collecte de données supplémentaire est considéré comme la pierre angulaire dans la construction du questionnaire d'étude qui notre outils principale de collecte de données.

Basé sur les résultats de la recherche à SARL SADID et les résultats de l'analyse des données, on a arrivé aux résultats suivants :

- L'entreprise SARL SADID a un niveau élevé de la qualité de vie au travail.
- L'entreprise SARL SADID a une bonne organisation de travail.
- Les technique de motivation adoptée par l'entreprise SARL SADID sont efficace vu le niveau de la motivation de ses employés.
- Une bonne organisation de travail et l'équilibre entre la vie professionnelle et personnelle influence positivement sur le bien-être au travail mais pas nécessairement a la motivation des employés.
- L'existence des bonnes conditions de travail n'égale pas nécessairement la motivation des employés.

On conclut qu'il y a un influence positive significative de la qualité de vie au travail sur la motivation au travail, il y a une influence positive significative des conditions de travail sur la motivation des employés, il n'existe pas un effet de l'équilibre entre vie professionnelle

et personnelle sur la motivation au travail, l'organisation de travail n'influence pas sur la motivation au travail, l'impact indirect de la qualité de vie au travail sur l'intention de partir est relatif d'un employé à l'autre mais cet effet n'est pas aussi fort que l'effet direct. Ce résultat pourrait avoir des implications à la fois théoriques et pratiques.

A partir de la recherche que nous avons effectuée au sein de l'entreprise SADID, nous avons proposé des suggestions que nous espérons utiles afin de lui apporter des idées d'améliorations :

- Utiliser des techniques et des moyens divers pour motiver les employés et ne pas s'appuyer sur une seule source de motivation.
- Améliorer et veiller sur l'équilibre entre vie professionnelle et personnelle.
- Diminuer la charge au travail par le recrutement ainsi qu'une bonne divisions et organisation de travail.
- S'intéresser plus à la santé mentale des employés et offrir un climat de travail sain sans pression.
- Améliorer la communication interne et favoriser l'échange d'information entre les différentes catégories socioprofessionnelles

Nous espérons que se travaille sera utile pour l'entreprise SADID, ainsi aux futures promotions de notre école.

RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

● Bibliographie

- AGUILAR Michael. 2016. *L'art de motiver-Les secrets pour booster son équipe*, Paris, Dunod, 228p, Psycho Sup.
- ANACT, 2019. *Guide de la qualité de vie au travail, outils et démarche pour conduire une démarche QVT*. Paris : DGAFP, 54p.
- BARABEL Michel. et al. 2017. *Innovation Rh*, Paris, Dunod, 352 P
- BARABEL Michel, MEIER Olivier, TEBOUL Thierry. 2013. *Les fondamentaux du management*, Paris, Dunod, 228 P, Management Sup.
- BOURDU Emilie, PERETIE Marie-Madeline, RICHER Martin. 2017. *La qualité de vie au travail : un levier de compétitivité. Refonder les organisations du travail*, Paris, Presses de Mines, 186p.
- BRILLET Franck, SAUVIAT Isabelle, SOUFFLET Emilie.2017. *Risques psychosociaux et qualité de vie au travail*, Paris, Dunod, 228p, Management Sup.
- CHAPELLE Frédéric, dir. , 2018. *Risques psychosociaux et qualité de vie au travail*, Paris, Dunod, 314 P, Aide-Mémoire.
- DORE Isabelle, CARON Jean, 2017. Santé mentale: concepts, mesures et déterminants, *Santé mentale au Québec*, n 1, pp 125-145.
- DUPUIS Gilles, VOIROL Christian Gérard, BIBEAU Lisa, 2010. Rapport sur la qualité de vie au travail - bilan des connaissances : L'inventaire systémique de qualité de vie au travail, *Rapport du Centre de liaison sur l'intervention et la prévention psychosociales*, 95 P.
- FENOUILLET Fabien. 2017. *La motivation*, Paris, Dunod, 132p, Les topos.

- FATONI Mahmud, DIMULYO Ultafakoh Paramitha, 2018. Quality of work life, motivation, and employee performance Onp.T.Bank BCA Branch Jember, *International journal of Scientific research and Management*, vol 6, n 6, pp 1-7.
- JORRO Anne, dir. , 2013. *Dictionnaire des concepts de la professionnalisation*, De Boeck Supérieur, 362 P.
- LAROCHE Patrice, SCHMIDT Géraldine, 2003. Présence syndicale et climat social perçu : une analyse différenciée salariés / dirigeants en France, *Cahier de recherche*, vol 3, n 2003, 26 P.
- LEVY-LEBOYER Claude. 1998. *La motivation dans l'entreprise modèle et stratégies*, Edition d'organisation, 2eme éd, 248p.
- LILISANTOSA Kartika, KUSUMAPRADJA Rokiah, ANINDITA Riha, RUSWANTI Edang, 2021. The role of quality of work of life on turnover intention in Gading Pluit hospital, *Budapest International Research in Exact Science journal*, n 4, vol 3, pp 319-332.
- LOUCHE Claude. 2019. *Psychologie sociale des organisations*, Paris, Dunod, 288p, Psycho Sup.
- MELYAN Mendé, CHEIKH OUMAR Baldé, SAMBA Déme, 2020. L'influence de la qualité de vie au travail sur l'implication organisationnelle du personnel des universités publiques Senegalaise. Cas de l'université ASSANE SECK DE ZIGUINCHOR, *Association de gestion des ressources humaines*, n 34, pp 37-71.
- MUCHA Laura, La motivation des salaries et la performance dans les entreprise, [En ligne]. Management stratégique des organisations parcours ressources humaines, Université de Reims Champagne-Ardenne, 2010, 98p. Disponible sur: https://dumas.cnrs.fr/dumas_00542732 (Consulter le 07/04/2022).
- NAILE Idah, SELESHO M Jacob, 2014. The role of leadership in employee motivation, *Mediterranean Journal of Social Sciences*, vol 5, n3, pp175-182.
- OGBUABOR Daniel Chukvuemka, OKORONKWO Ijeoma Lewechi, 2019. The influence of quality of work life on motivation and retention of local government tuberculosis control programme supervisors in South-Eastern Nigeria, *Plos one journal*, n 7, pp1-15.
- OKTOSATRIO Suhendro, 2018. Investigating the relationship between work-life Balance and Motivation of the Employee: Evidences from the local Government of

Jakarta, *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, vol 8, n 2, pp 205-221.

- PLANE Jean-Michel. 2019. *Management des organisations*, Paris, Dunod, 5ed, 320p, Management Sup.
- RAMLALL Sunil, 2004. A review of employee motivation theories and their implications for employee retention within organizations, *The Journal of American Academy of Business*, pp 52-63.
- SUBBURETHINA Bharathi, UMASELVI. M, SENTHIL KUMAR. N, 2011. Quality of work life: Perception of college teachers, *Indian journal of commerce and management studies*, vol 2, pp 47-65.
- VALIZADEH Ali, GHAHREMANI Jafar, 2012. The relationship between organizational culture and quality of working life of employees, *European Journal of Experimental Biology*, n 2, pp 1722- 1727.

• Webographie

- Alain, Management, [En ligne]. <http://www.alain.battandier.free.fr> (Consulter le 13 avril 2022).

ANNEXES

ANNEXE A – QUESTIONNAIRE



Questionnaire

Chère madame, cher monsieur,

Dans le cadre du master en management des ressources humaines, nous souhaitons mener une recherche sur l'impact de la qualité de vie au travail sur la motivation des employés, Pour rassembler des informations relatives à cette étude, nous avons préparé un questionnaire comprend deux parties, la première porte sur les données personnelles et fonctionnelles, alors que la deuxième partie est consacrée à **l'effet de la qualité de vie au travail sur la motivation des employés de SARL SADID.**

Pour ce faire, nous souhaitons vous voir contribuer au renseignement du questionnaire ci-après, et répondre de manière précise et objective tout en indiquant la réponse qui convient le mieux en cochant la case.

Nous considérons vos réponses et avis une source fiable de cette recherche et aura un grand impact sur les résultats que nous réaliserons. Nous nous engageons à préserver l'anonymat et la confidentialité des renseignements recueillis.

Nous vous remercions pour votre collaboration et nous nous engageons à partager avec vous les conclusions et résultats de notre recherche tout en vous souhaitant une croissance soutenue.

Bouchra KAHLOUCHE, Etudiante en Master Management des Ressources Humaines à l'école Nationale Supérieure de Management (ENSM) - Koléa -

Partie I : Données personnelles et fonctionnelles

1/ Genre :

Masculin

Féminin

2/ Tranche d'âge :

20 à 30 ans

30 à 40 ans

40 à 50 ans

50 et plus

3/ Situation familiale :

Marié

Célibataire

4/ Niveau d'instruction :

Secondaire

Universitaire

5/ Catégorie Socioprofessionnelle :

Exécution

Maitrise

Cadre

6/ Type de contrat :

CDD

CDI

7/ Type de travail :

Temps plein

Temps partiel

8/ Expérience professionnelle :

Moins de 5 ans

Entre 5 et 10 ans

Entre 11 et 20 ans

Plus de 20 ans

Partie 2 : L'effet de la qualité de vie au travail sur la motivation des employés

Premier axe : Les dimensions de la qualité de vie au travail

L'équilibre entre vie professionnelle et personnelle						
N°	Questions	Toujours	Souvent	Parfois	Rarement	Jamais
1	Pour faire du bon travail, je dois travailler à domicile.					
2	La durée de la pause de déjeuner est suffisante.					
3	Je vis un stress dans mon travail.					
4	Je connais auparavant mes dates de congés pour pouvoir organiser mes vacances.					

L'organisation de travail						
N°	Questions	Toujours	Souvent	Parfois	Rarement	Jamais
5	Je travaille dans la pression.					
6	Le travail est réparti équitablement entre les membres de mon service.					
7	Dans mon service, chacun sait précisément ce qu'il a à faire.					
8	En général, je suis satisfait du niveau de l'organisation de travail de mon service.					





Les conditions de travail

N°	Questions	Toujours	Souvent	Parfois	Rarement	Jamais
9	Mon environnement de travail (locaux, cadres...) est agréable.					
10	Je dispose des moyens matériels nécessaires pour effectuer mon travail dans de bonnes conditions.					
11	L'entreprise s'intéresse à l'emménagement de l'espace du travail.					
12	Les conditions d'hygiène dans mon lieu de travail sont bien traitées.					
13	En cas d'accident de travail, l'entreprise prendra soin de moi.					
14	En général, je suis satisfait des conditions de travail.					

Deuxième axe : La Motivation des employés

N°	Questions	Toujours	Souvent	Parfois	Rarement	Jamais
15	Je suis motivé par amour à mon métier					
16	Je suis motivé par l'environnement de travail agréable (locaux, hygiènes, matériels,...)					
17	L'équilibre entre ma vie professionnelle et personnelle affecte ma motivation.					
18	L'organisation de travail favorise mon implication aux tâches et aux missions qui m'ont été assignées.					
19	Les membres de mon équipe partagent régulièrement leurs pratiques.					
20	J'ai un sentiment d'appartenance à mon équipe.					
21	Je fais des efforts supplémentaires en cas où l'entreprise passe par des conditions difficiles.					
22	Je ressens les problèmes de cette organisation comme s'ils étaient les miens.					
23	Mon travail est une source de bonheur.					
24	Je pense finir ma carrière dans cette entreprise.					

- Maintenant après avoir répondu à cette enquête, comment évaluez-vous votre qualité de vie au travail ? (Entourez la réponse qui correspond le plus à votre degré de satisfaction).

Très insatisfait 	Insatisfait 	Satisfait 	Très satisfait 
---	--	--	---

ANNEXE B – GUIDE D'ENTRETIEN

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
République Algérienne Démocratique et Populaire

Ministère de l'Enseignement Supérieur
et de la Recherche Scientifique

Ecole Nationale Supérieure de Management
Koléa



وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

المدرسة الوطنية العليا للمناجنت
القليعة

Guide d'entretien

Chère madame,

Je suis Bouchra KAHLOUCHE étudiante en Master Management des Ressources Humaines. Dans le cadre de ce parcours, nous souhaitons mener une recherche sur l'impact de la qualité de vie au travail sur la motivation des employés, pour rassembler plus d'information et se renseigner de la qualité de vie au travail au sein de l'entreprise SARL SADID et la motivation de ses employés.

Je vous prie de bien vouloir m'accorder quelques minutes de votre précieux temps pour répondre à mon guide d'entretien.

I-Données personnelles

1-Nom et prénom :

2-Categorie socioprofessionnelle :

3-Le poste occupé :

II-La qualité de vie au travail :

1- Dans le cadre de l'amélioration de la qualité de vie dans l'entreprise, quels sont les acteurs entrepris par la société afin de maintenir l'équilibre entre la vie professionnelle et personnelle des collaborateurs ?

2- Dans le cadre de l'amélioration de la qualité de vie dans l'entreprise, comment l'entreprise assure une bonne organisation de travail ?

3- Restons toujours dans l'amélioration de la qualité de vie au travail, quels sont les acteurs entrepris par l'entreprise pour améliorer les conditions de travail de vos employés ?

III-La motivation des employés :

1- Quels sont les outils utilisés par votre entreprise pour motiver ses employés ?

ANNEXE C – GUIDE D'OBSERVATION

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
République Algérienne Démocratique et Populaire

Ministère de l'Enseignement Supérieur
et de la Recherche Scientifique
Ecole Nationale Supérieure de Management
Koléa



وزارة التعليم العالي و البحث العلمي
المدرسة الوطنية العليا للمناجمنت
القلعة

Guide d'observation

Thèmes	Observations
Localisation de l'entreprise	
L'état physique du lieu de travail	
Les conditions d'hygiène	
Les relations au travail	
Attitude et comportement des employés	
L'organisation de travail	

**ANNEXE D – RÉSULTATS DE
L'ANALYSE STATISTIQUE**

Statistiques de fiabilité de l'axe de la qualité de vie au travail

Alpha de Cronbach	Alpha de Cronbach basé sur des éléments standardisés	Nombre d'éléments
,713	,748	13

Statistiques de fiabilité de l'axe de la motivation des employés

Alpha de Cronbach	Alpha de Cronbach basé sur des éléments standardisés	Nombre d'éléments
,750	,766	10

Statistiques de fiabilité totale de l'échelle

Alpha de Cronbach	Alpha de Cronbach basé sur des éléments standardisés	Nombre d'éléments
,833	,851	23

Statistiques du genre

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Masculin	34	40,0	40,0	40,0
	Féminin	51	60,0	60,0	100,0
	Total	85	100,0	100,0	

Statistiques des tranches d'âge

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	20 à 30 ans	53	62,4	62,4	62,4
	30 à 40 ans	25	29,4	29,4	91,8
	40 à 50 ans	5	5,9	5,9	97,6
	50 et plus	2	2,4	2,4	100,0
	Total	85	100,0	100,0	

Statistiques de la situation familiale

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Marié	35	41,2	41,2	41,2
	Célibataire	50	58,8	58,8	100,0
	Total	85	100,0	100,0	

Statistiques de niveau d'instruction

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Secondaire	4	4,7	4,7	4,7
	Universitaire	81	95,3	95,3	100,0
	Total	85	100,0	100,0	

Statistiques des catégories socioprofessionnelles

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Exécution	48	56,5	56,5	56,5
	Maitrise	21	24,7	24,7	81,2
	Cadre	16	18,8	18,8	100,0
	Total	85	100,0	100,0	

Statistiques de type de contrat

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	CDD	44	51,8	51,8	51,8
	CDI	41	48,2	48,2	100,0
	Total	85	100,0	100,0	

Statistiques de type de travail

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Temps plein	80	94,1	94,1	94,1
	Temps partiel	5	5,9	5,9	100,0
	Total	85	100,0	100,0	

Statistiques de l'expérience professionnelle

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Moins de 5 ans	54	63,5	63,5	63,5
	Entre 5 et 10 ans	19	22,4	22,4	85,9
	Entre 11 et 20 ans	11	12,9	12,9	98,8
	Plus de 20 ans	1	1,2	1,2	100,0
	Total	85	100,0	100,0	

Statistiques des questions du questionnaire

La durée de la pause de déjeuner est suffisante.

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Toujours	22	25,9	25,9	25,9
	Souvent	18	21,2	21,2	47,1
	Parfois	20	23,5	23,5	70,6
	Rarement	11	12,9	12,9	83,5
	Jamais	14	16,5	16,5	100,0
	Total	85	100,0	100,0	

Je vis un stress dans mon travail.

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Toujours	10	11,8	11,8	11,8
	Souvent	16	18,8	18,8	30,6
	Parfois	40	47,1	47,1	77,6
	Rarement	13	15,3	15,3	92,9
	Jamais	6	7,1	7,1	100,0
	Total	85	100,0	100,0	

Je connais suffisamment tôt mes dates de congés pour pouvoir organiser mes vacances.

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Toujours	17	20,0	20,0	20,0
	Souvent	19	22,4	22,4	42,4
	Parfois	16	18,8	18,8	61,2
	Rarement	12	14,1	14,1	75,3
	Jamais	21	24,7	24,7	100,0
	Total	85	100,0	100,0	

Je travaille dans la pression.

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Toujours	15	17,6	17,6	17,6
	Souvent	20	23,5	23,5	41,2
	Parfois	31	36,5	36,5	77,6
	Rarement	12	14,1	14,1	91,8
	Jamais	7	8,2	8,2	100,0
	Total	85	100,0	100,0	

Le travail est réparti équitablement entre les membres de mon service.

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Toujours	26	30,6	30,6	30,6
	Souvent	26	30,6	30,6	61,2
	Parfois	25	29,4	29,4	90,6
	Rarement	8	9,4	9,4	100,0
	Total	85	100,0	100,0	

Dans mon service, chacun sait précisément ce qu'il a à faire.

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Toujours	34	40,0	40,0	40,0
	Souvent	37	43,5	43,5	83,5
	Parfois	10	11,8	11,8	95,3
	Rarement	3	3,5	3,5	98,8
	Jamais	1	1,2	1,2	100,0
	Total	85	100,0	100,0	

En général, je suis satisfait du niveau de l'organisation de travail de mon service.

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Toujours	20	23,5	23,5	23,5
	Souvent	41	48,2	48,2	71,8
	Parfois	17	20,0	20,0	91,8
	Rarement	5	5,9	5,9	97,6
	Jamais	2	2,4	2,4	100,0
	Total	85	100,0	100,0	

Mon environnement de travail (locaux, cadres...) est agréable.

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Toujours	34	40,0	40,0	40,0
	Souvent	35	41,2	41,2	81,2
	Parfois	12	14,1	14,1	95,3
	Rarement	2	2,4	2,4	97,6
	Jamais	2	2,4	2,4	100,0
	Total	85	100,0	100,0	

Je dispose des moyens matériels nécessaires pour effectuer mon travail dans de bonnes conditions.

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Toujours	42	49,4	49,4	49,4
	Souvent	27	31,8	31,8	81,2
	Parfois	12	14,1	14,1	95,3
	Rarement	2	2,4	2,4	97,6
	Jamais	2	2,4	2,4	100,0
	Total	85	100,0	100,0	

L'entreprise s'intéresse à l'emménagement de l'espace du travail.

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Toujours	28	32,9	32,9	32,9
	Souvent	35	41,2	41,2	74,1
	Parfois	16	18,8	18,8	92,9
	Rarement	5	5,9	5,9	98,8
	Jamais	1	1,2	1,2	100,0
	Total	85	100,0	100,0	

Les conditions d'hygiène dans mon lieu de travail sont bien traitées.

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Toujours	50	58,8	58,8	58,8
	Souvent	26	30,6	30,6	89,4
	Parfois	5	5,9	5,9	95,3
	Rarement	3	3,5	3,5	98,8
	Jamais	1	1,2	1,2	100,0
	Total	85	100,0	100,0	

En cas d'accident de travail, l'entreprise prendra soin de moi.

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Toujours	46	54,1	54,1	54,1
	Souvent	16	18,8	18,8	72,9
	Parfois	14	16,5	16,5	89,4
	Rarement	6	7,1	7,1	96,5
	Jamais	3	3,5	3,5	100,0
	Total	85	100,0	100,0	

En général, je suis satisfait des conditions de travail.

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Toujours	27	31,8	31,8	31,8
	Souvent	35	41,2	41,2	72,9
	Parfois	19	22,4	22,4	95,3
	Rarement	3	3,5	3,5	98,8
	Jamais	1	1,2	1,2	100,0
	Total	85	100,0	100,0	

Je suis motivé par amour à mon métier

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Toujours	39	45,9	45,9	45,9
	Souvent	26	30,6	30,6	76,5
	Parfois	15	17,6	17,6	94,1
	Rarement	2	2,4	2,4	96,5
	Jamais	3	3,5	3,5	100,0
	Total	85	100,0	100,0	

Je suis motivé par l'environnement de travail agréable (locaux, hygiènes, matériels,...)

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Toujours	35	41,2	41,2	41,2
	Souvent	27	31,8	31,8	72,9
	Parfois	16	18,8	18,8	91,8
	Rarement	6	7,1	7,1	98,8
	Jamais	1	1,2	1,2	100,0
	Total	85	100,0	100,0	

L'équilibre entre ma vie professionnelle et personnelle affecte ma motivation.

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Toujours	13	15,3	15,3	15,3
	Souvent	19	22,4	22,4	37,6
	Parfois	27	31,8	31,8	69,4
	Rarement	15	17,6	17,6	87,1
	Jamais	11	12,9	12,9	100,0
	Total	85	100,0	100,0	

L'organisation de travail favorise mon implication aux tâches et aux missions qui m'ont été assignées.

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Toujours	24	28,2	28,2	28,2
	Souvent	38	44,7	44,7	72,9
	Parfois	16	18,8	18,8	91,8
	Rarement	6	7,1	7,1	98,8
	Jamais	1	1,2	1,2	100,0
	Total	85	100,0	100,0	

Les membres de mon équipe partagent régulièrement leurs pratiques.

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Toujours	35	41,2	41,2	41,2
	Souvent	31	36,5	36,5	77,6
	Parfois	16	18,8	18,8	96,5
	Rarement	3	3,5	3,5	100,0
	Total	85	100,0	100,0	

J'ai un sentiment d'appartenance à mon équipe.

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Toujours	41	48,2	48,2	48,2
	Souvent	22	25,9	25,9	74,1
	Parfois	20	23,5	23,5	97,6
	Rarement	2	2,4	2,4	100,0
	Total	85	100,0	100,0	

Je fais des efforts supplémentaires en cas où l'entreprise passe par des conditions difficiles.

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Toujours	58	68,2	68,2	68,2
	Souvent	16	18,8	18,8	87,1
	Parfois	6	7,1	7,1	94,1
	Rarement	4	4,7	4,7	98,8
	Jamais	1	1,2	1,2	100,0
	Total	85	100,0	100,0	

Je ressens les problèmes de cette organisation comme s'ils étaient les miens.

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Toujours	33	38,8	38,8	38,8
	Souvent	30	35,3	35,3	74,1
	Parfois	15	17,6	17,6	91,8
	Rarement	6	7,1	7,1	98,8
	Jamais	1	1,2	1,2	100,0
	Total	85	100,0	100,0	

Mon travail est une source de bonheur.

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Toujours	24	28,2	28,2	28,2
	Souvent	23	27,1	27,1	55,3
	Parfois	33	38,8	38,8	94,1
	Rarement	4	4,7	4,7	98,8
	Jamais	1	1,2	1,2	100,0
	Total	85	100,0	100,0	

Je pense finir ma carrière dans cette entreprise.

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Toujours	21	24,7	24,7	24,7
	Souvent	16	18,8	18,8	43,5
	Parfois	17	20,0	20,0	63,5
	Rarement	12	14,1	14,1	77,6
	Jamais	19	22,4	22,4	100,0
	Total	85	100,0	100,0	

Comment évaluez-vous votre qualité de vie au travail ?

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Insatisfait	14	16,5	16,5	16,5
	Satisfait	60	70,6	70,6	87,1
	Très satisfait	11	12,9	12,9	100,0
	Total	85	100,0	100,0	

Statistiques d'éléments

	Moyenne	Ecart type	N
La durée de la pose de déjeuner est suffisante.	2,73	1,409	85
Je vis un stress dans mon travail.	2,87	1,044	85
Je connais suffisamment tôt mes dates de congés pour pouvoir organiser mes vacances.	3,01	1,476	85
Je travaille dans la pression.	2,72	1,161	85
Le travail est réparti équitablement entre les membres de mon service.	2,18	,978	85
Dans mon service, chacun sait précieusement ce qu'il a à faire.	1,82	,862	85
En général, je suis satisfait du niveau de l'organisation de travail de mon service.	2,15	,932	85

Mon environnement de travail (locaux, cadres...) est agréable.	1,86	,915	85
Je dispose des moyens matériels nécessaires pour effectuer mon travail dans de bonnes conditions.	1,76	,947	85
L'entreprise s'intéresse à l'aménagement de l'espace du travail.	2,01	,932	85
Les conditions d'hygiène dans mon lieu de travail sont bien traitées.	1,58	,850	85
En cas d'accident de travail, l'entreprise prendra soin de moi.	1,87	1,142	85
En général, je suis satisfait des conditions de travail.	2,01	,893	85

Statistiques

L'équilibre entre vie professionnelle et personnelle

N	Valide	85
	Manquant	0
Moyenne		2,8706
Erreur standard de la moyenne		,08370
Médiane		3,0000
Mode		3,00
Ecart type		,77168
Variance		,595
Somme		244,00

Statistiques

L'organisation de travail

N	Valide	85
	Manquant	0
Moyenne		2,2176
Erreur standard de la moyenne		,05484
Médiane		2,0000
Mode		2,00
Ecart type		,50561
Variance		,256
Somme		188,50

Statistiques

Conditions de travail

N	Valide	85
	Manquant	0
Moyenne		1,8490
Erreur standard de la moyenne		,07071
Médiane		1,8333
Mode		1,33
Ecart type		,65193
Variance		,425
Somme		157,17

Statistiques

QVT		
N	Valide	85
	Manquant	0
Moyenne		2,3124
Erreur standard de la moyenne		,05395
Médiane		2,2778
Mode		1,94 ^a
Ecart type		,49742
Variance		,247
Somme		196,56

a. Présence de plusieurs modes. La plus petite valeur est affichée.

Statistiques

La motivation au travail		
N	Valide	85
	Manquant	0
Moyenne		2,1082
Erreur standard de la moyenne		,06281
Médiane		2,1000
Mode		1,50 ^a
Ecart type		,57904
Variance		,335
Somme		179,20

a. Présence de plusieurs modes. La plus petite valeur est affichée.

La régression linéaire

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change
						F Change	df1	df2	
1	.721 ^a	.519	.501	.40886	.519	29.159	3	81	.000

a. Predictors: (Constant), Conditions de travail, L'équilibre entre vie professionnelle et personnelle, L'organisation de travail

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	14.624	3	4.875	29.159	.000 ^b
	Residual	13.541	81	.167		
	Total	28.164	84			

a. Dependent Variable: La motivation au travail

b. Predictors: (Constant), Conditions de travail, L'équilibre entre vie professionnelle et personnelle, L'organisation de travail

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.821	.235		3.490	.001		
	L'équilibre entre vie professionnelle et personnelle	-.065	.064	-.086	-1.017	.312	.822	1.217
	L'organisation de travail	.173	.103	.151	1.679	.097	.737	1.356
	Conditions de travail	.590	.085	.664	6.924	.000	.645	1.551

a. Dependent Variable: La motivation au travail