

REPUBLIQUE ALGERIENNE DEMOCRATIQUE ET POPULAIRE
MINISTRE DE L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR ET DE LA RECHERCHE
SCIENTIFIQUE

ÉCOLE NATIONALE SUPÉRIEURE DE MANAGEMENT
ENSM. P.U. KOLÉA



Master : Management des Ressources Humaines

La relation entre la motivation et le surprésentièsme des
employés pendant le COVID-19

Élaboré par :

ZINAI Zakarya

Encadré par

Prof/ Dr. Larras Chafika

Président :

Dr. Fadel Sabah

Examineur :

Dr. Mohammed El Hadj Leila

Mois /Année Universitaire 2021/2022.

Résumé

Notre étude consiste à détecter les facteurs qui déterminent le surprésentiisme des employés tels que (la fatigue prolongé, le stress au travail, la peur pendant le travail) et sa relation avec leurs motivation pendant la pandémie COVID-19.

Et afin de mesurer la relation entre la motivation et le surprésentiisme nous avons adopté une approche quantitative basée sur un questionnaire au niveau du complexe industriel commercial Tell BLIDA.

La relation entre la motivation intrinsèque et le surprésentiisme des employés dans l'entreprise est forte qu'elle est un outil efficace contre la perte d'efficacité dans l'entreprise et l'atteinte de bien-être au travail.

Mots clés : surprésentiisme, motivation intrinsèque, bien être, performance.

Abstract

Our study consists in detecting the factors of sickness presenteeism such as (prolonged fatigue, stress at work, fear during work) and its relationship with their motivation during the COVID-19 pandemic, this research consist in detecting the behaviors and the factors that interact with the sickness presenteeism in order to transformed it in the wellbeing at work.

In order to measure the relationship between motivation and sickness presentieeism of employees, we have shown a quantitative approach based on the questionnaire and a guide at the level of the commercial industrial complex Tell BLIDA.

Our findings show that the inverse relationship between core motivation and ineffective presence of employees in the company is a strong relationship that is used as an important tool to explain the sickness presenteeism of employees in the company and assure the wellbeing at work.

Keywords : sickness presenters, intrinsic motivation, wellbeing,

ملخص

ركزت دراسة على اكتشاف العوامل التي تحدد الحضور الغير النعال للموظفين مثل (التعب الممتد، التوتر في العمل، والخوف أثناء العمل) وعالقة بدوافعهم خلال جائحة COVID-19.

ومن اجل قياس العلاقة بين الدافع والحضور الغير النعال لدى الموظفين، نبينا المزهج الكمي الذي يرتكز على

السبببان وذلك على مستوى المجمع الصناعي التجاري. TELL BLIDA

تظهر النتائج التي تحصلنا عليها ان العلاقة العكسية بين الدافع الجوهرية والحضور الغير النعال لدى الموظفين في الشركة هي عالية قوية تدعمل كأداة مهمة للنسبر عدم ناعلة الموظفين في الشركة والوصول الى السعادة في العمل،

الكلمات المفتاحية: الحضور الغير النعال، الدافع الجوهرية، السعادة، الكفاءة

Dédicaces

Je dédie ce mémoire à :

Mes parents, qui ont œuvrés pour ma réussite, de par l'amour, le soutien, tous les

Sacrifices consentis et ses précieux conseils, pour toute leurs assistance et leurs

Présence dans ma vie, reçois à travers ce travail aussi modeste soit-il,

L'expression de mes sentiments et de mon éternelle gratitude.

Mon frère, qui peut être fier et trouver ici le résultat de longues années de

Sacrifices et de privations pour m'aider à avancer dans la vie. Puisse Dieu faire

En sorte que ce travail porte son fruit ; Merci pour les valeurs nobles,

L'éducation et le soutien permanent venu de toi.

Ma sœur et sa petite fille qui n'ont cessé d'être pour moi des exemples de persévérance, de

Courage et de générosité.

Mes grands-parents, mes oncles, mes tantes, mes cousins et cousines qui n'ont

Jamais cessé de croire en moi.

Mes professeurs de l'ensm de kolea qui doivent voir dans ce travail la fierté

D'un savoir bien acquis.

L'ensemble de mes amis et collègues qui nulle dédicace ne pourrait exprimer

Ma profonde affection et mon immense gratitude pour tous les encouragements

Et soutiens qu'ils ont consentis à mon égard.

Remerciements

Je remercie avant tout dieu de m'avoir donné la force et la volonté pour arriver au bout de
Mon cursus universitaire « هل ڤس توى الذين ڤلمون و الذين ال ڤلمون »

J'adresse mes sincère remerciement à notre encadrante Mme Larras Chafika pour le temps qu'elle a consacré pour nous accompagner et de nous orienter aussi aux personnes qui m'ont aidé dans la réalisation de ce mémoire, je remercie Mme BOUMEDJANE AL ALIA, mon directeur de mémoire, qui m'aguidé dans mon travail et m'a aidé à trouver les bonnes solutions pour avancer.

Je remercie aussi Mr FARID, directeur des ressources humaines de l'entreprise AGRODIV, de m'avoir accueilli et accepté ma demande de stage et mon maitre destage, pour sa collaboration en me fournissant des données précises pour mon étude, ainsi le staff de l'entreprise AGRODIV qui ont rendu ma période de stage l'une des plus agréable.

Je souhaite particulièrement remercier mon père ZINAI ABD EL WAHAB pour ses précieux ordreset ses sentiments collaboratifs.

Mes vifs remerciements au président et aux membres du jury d'avoir accepté d'évaluer mon travail. Sans oublier mes sincères remerciements à l'ensemble des enseignants et des travailleurs de l'ensm de Kolea, pour tous les efforts fournis et le savoir transmis tout au long de ses trois ans qui nous ont permis d'initier ce travail.

Et enfin, tout ma gratitude va envers mon pays qui m'a formé et m'offre la possibilité d'avoir

Un avenir radieux au sein de la société Algérienne.

Contenu

| | | |
|--------|--|----|
| 1 | Cadre théorique | 9 |
| 1.1 | La revue de littérature..... | 9 |
| 1.2 | Cadre Conceptuel..... | 18 |
| 1.2.1 | Définition de la motivation..... | 18 |
| 1.2.2 | Les catégories de motivation..... | 19 |
| 1.2.3 | Les types de motivation..... | 20 |
| 1.2.4 | Les facteurs de motivation | 22 |
| 1.3 | Un modèle d'autorégulation des comportements des travailleurs..... | 23 |
| 1.4 | Motivation intrinsèque vs motivation extrinsèque | 25 |
| 1.5 | La motivation intrinsèque comme un levier du contrôle des comportements personnels | 25 |
| 1.5.1 | La durée des effets..... | 26 |
| 1.5.2 | La norme sociale | 27 |
| 1.6 | La mise en place d'une politique motivationnelle intrinsèque dans l'entreprise..... | 27 |
| 1.6.1 | Le besoin d'autonomie | 27 |
| 1.6.2 | Le besoin de compétence | 28 |
| 1.6.3 | Le besoin d'appartenance..... | 28 |
| 1.7 | La motivation intrinsèque et le bien-être au travail pendant la crise sanitaire..... | 28 |
| 1.7.1 | La motivation intrinsèque et le bien-être psychologique..... | 29 |
| 1.7.2 | La motivation intrinsèque et le bien-être physique | 30 |
| 1.7.3 | La motivation intrinsèque et le bien-être organisationnel | 31 |
| 1.8 | Le jeu The office Trivia..... | 32 |
| 1.9 | De la motivation vers la cohésion du groupe | 32 |
| 1.9.1 | Au niveau organisationnel..... | 33 |
| 1.10 | Le style social ou le country club | 35 |
| 1.11 | La motivation potentiel | 35 |
| 1.12 | La motivation intrinsèque comme outil préventif des risques psychologiques | 35 |
| 1.12.1 | Pour les employés..... | 36 |
| 1.12.2 | Pour le groupe | 36 |
| 1.12.3 | Pour l'organisation | 36 |
| 2 | Cadre méthodologique de recherche | 37 |
| 2.1 | Méthodologie de l'étude de terrain..... | 37 |
| 2.1.1 | Les méthodes de collecte de données | 37 |
| 2.2 | Constitution de l'échantillon | 38 |

| | | |
|-------|--|----|
| 2.3 | Pour le questionnaire..... | 38 |
| 2.4 | Méthode d'échantillonnage..... | 38 |
| 2.4.1 | Nombre de personnes incluses dans l'échantillon..... | 39 |
| 2.5 | La recherche quantitative..... | 39 |
| 2.5.1 | Instruments de collecte de données..... | 39 |
| 2.5.2 | Le questionnaire..... | 39 |
| 2.5.3 | Les renseignements sociodémographiques..... | 39 |
| 2.5.4 | Partie 2 : La fatigue prolongée..... | 40 |
| 2.5.5 | Partie 3 : Le stress au travail..... | 40 |
| 2.5.6 | Partie 4 : La peur pendant le travail..... | 40 |
| 2.5.7 | Partie 5 : La motivation des employé pendant le COVID-19..... | 40 |
| 2.5.8 | Partie 6 :II. Connaitre les origines et l'effet de la motivation pendant le COVID-19 41 | |
| 2.5.9 | Partie 7 : Le degré de satisfaction..... | 41 |
| 2.6 | Types de questions..... | 41 |
| 2.7 | Objectifs du questionnaire..... | 41 |
| 2.8 | Analyse de fiabilité du questionnaire..... | 41 |
| 2.9 | Conclusion de chapitre..... | 42 |
| 3 | AGRODIV..... | 45 |
| 3.1 | Présentation de l'entreprise..... | 45 |
| 3.2 | Définition de l'organisation..... | 45 |
| 3.3 | Filiale Céréale Centre..... | 45 |
| 3.4 | Les missions de Filiale..... | 45 |
| 3.5 | La structure organisationnelle de la Filiale Centre..... | 46 |
| 4 | Présentation et analyse des résultats de la recherche quantitative..... | 48 |
| 4.1 | Analyse des réponses..... | 49 |
| 4.1.1 | Partie 1 : Les renseignements sociodémographiques..... | 49 |
| 4.1.2 | Partie 2 les mesures de surprésentiésme..... | 53 |
| 4.2 | Discussion des résultats..... | 68 |
| 4.3 | Synthèse des résultats de la recherche quantitative..... | 69 |
| 4.4 | Suggestion et recommandation..... | 70 |
| 4.5 | Conclusion de chapitre..... | 71 |
| 4.6 | Conclusion générale..... | 71 |
| 5 | Bibliographie..... | 72 |

LISTE DES TABLEAUX

| | |
|--|----|
| Tableau 1: les différents types de motivation..... | 20 |
| Tableau 2:les facteurs de la motivation..... | 22 |
| Tableau 3 des questions sur l'efficacité des activités dans l'entreprise..... | 34 |
| Tableau 4 test de fiabilité..... | 42 |
| Tableau 5 répartition par sexe..... | 49 |
| Tableau 6 Répartition selon le niveau d'instruction..... | 50 |
| Tableau 7 Répartition selon la catégorie socioprofessionnelle..... | 51 |
| Tableau 8 la fatigue est un indice d'un manque de motivation..... | 53 |
| Tableau 9 la fatigue récence par l'employé..... | 53 |
| Tableau 10 la nécessité d'un effort intensif au travail..... | 55 |
| Tableau 11 le stress se manifeste seulement au milieu de travail..... | 56 |
| Tableau 12 le stress cause une perte d'efficacité dans le travail..... | 57 |
| Tableau 13 av ez-vous senti que le niveau de peur est augmenté pendant la crise..... | 58 |
| Tableau 14 statistique partie(axe 2)..... | 60 |
| Tableau 15 la présence au travail sans rupture..... | 60 |
| Tableau 16 la raison principale d'être au travail..... | 61 |
| Tableau 17 le choix motivation intrinsèque ou extrinsèque..... | 61 |
| Tableau 18 la justification de choix..... | 61 |
| Tableau 19 le jugement d'effet de motivation..... | 62 |
| Tableau 20 statistique des écarts types..... | 62 |
| Tableau 21 la motivation et la performance professionnelle..... | 62 |
| Tableau 22 origine de cette motivation..... | 63 |
| Tableau 23 la motivation a un effet sur votre comportement..... | 63 |
| Tableau 24 la continuité des effets de motivation..... | 63 |
| Tableau 25 la motivation a un effet positif sur la fatigue..... | 64 |
| Tableau 26 la transformation de la fatigue au travail..... | 64 |
| Tableau 27 tableau croisé entre les variables de groupe..... | 66 |
| Tableau 28: la matrice de corrélation entre la motivation intrinsèque et le surprésentéisme..... | 66 |
| Tableau 29: la matrice de corrélation entre la motivation extrinsèque et le surprésentéisme..... | 67 |
| Tableau 30:Récapitulatif des modèles ^b | 68 |
| Tableau 31 :ANOVA ^a | 68 |
| Tableau 32 : Coefficients ^a | 68 |

LISTE DES FIGURES

| | |
|---|----|
| Figure 1 schéma de la motivation selon la théorie de l'auto-détermination | 24 |
| Figure 2 schéma récapitulatif d'une relation motivation intrinsèque et contexte organisationnel | 33 |
| Figure 3 Répartition par tranche d'age | 49 |
| Figure 4 Répartition selon la situation familiale | 50 |
| Figure 5 Répartition le type de contrat..... | 51 |
| Figure 6 Répartition selon le type de travail | 52 |
| Figure 7 Répartition selon l'expérience professionnelle..... | 52 |
| Figure 8 la fatigue mentale influence sur les comportements. | 54 |
| Figure 9 la nécessité d'un effort intensif au travail..... | 55 |
| Figure 10 le stress se manifeste seulement au milieu professionnel | 56 |
| Figure 11 le stress influence sur le degré de concentration..... | 56 |
| Figure 12 la peur se manifeste pendant le travail d'une manière répétitif | 58 |
| Figure 13 L'employé accorde de la confiance à la direction de son entreprise | 59 |
| Figure 14 la communication entre le groupe diminue la peur de l'employé..... | 59 |

INTRODUCTION GENERAL

INTRODUCTION GENERAL

la gestion des ressources humaines au XXI e siècle a donné plus de considération sur l'actif humain qui est l'élément de réussite de toute entreprise ,la propagation de COVID - 19 amener les Managers à plus d'ingéniosité et d'innovation en matière de motivation du **staff** pour la performance au sein d'une organisation , Les théories qui traitent la motivation du personnel montrent qu'il existe un lien entre les pratiques de la **GRH** et les comportements des travailleurs notamment les expériences de psychologue Américain **Elton Mayo** qui ont bouleversé le monde de GRH pour donner à la dimension humaine sa portée synergique ;qui donne à tout cadre comme tâche principal à obtenir de ses collaborateurs une productivité et une qualité de travail maximal, ce qui suppose des compétences adéquates , une organisation optimal ; mais avant tout, la motivation de tous.

Le surprésentiésme des travailleurs est encore peu connu aujourd'hui, dans la littérature, C'est un mot intégré dans le courant comportementalisme défini comme le comportement du travailleur qui, malgré des problèmes de santé physique ou psychologique nécessitant de s'absenter du travail, persiste à s'y présenter. (MONNEUSE, 2013, p. 13)

Pour donner une signification concrète de la« sur présence, sickness présentéisme» il faut mettre l'accent sur le fait du «présentéisme» qui est le simple fait d'être présent « antidote à l'absentéisme » afin de surmontera sur présence comme un écart à la norme (MONNEUSE, 2013, p. 13)

Donc la question n'est pas seulement comment gérer des effectifs ou de mesurer le processus de mobilisation du travail à travers la présence ou l'absence des travailleurs, Par contre, c'est la manipulation des comportements des collaborateurs qui est un indicateur d'appartenance à l'entreprise et comme un révélateur du degré de motivation du personnel. Théoriquement, une politique de motivation ou le «**drive** » qui forge bienles comportements des collaborateurs mener vers un taux de sur présence élevé comme un élément de performance de l'entreprise pour assurer sa pérennité et plus précisément rendre les travailleurs plus adaptés de l'environnement.

Pour cela on a proposé de traiter comme thème la relation de motivation et le surprésentiésme des travailleurs pendant la période COVID-19 avec une étude empirique sur plusieurs volets, Pour atteindre ces objectifs on a mené une recherche en se basant sur une enquête quantitative tout en fait recours aux outils de collecte de données tell que les questionnaires et la recherche documentaire pour mesurer la nature de la relation.

INTRODUCTION GENERAL

L'entreprise doit assurer sa pérennité à travers la mise en application d'un certain nombre d'outils managériaux et spécialement pendant la crise sanitaire où la situation nécessite une politique de motivation qui augmente le bien-être des travailleurs.

Théoriquement, chercher les instruments de mesure valides d'un comportement qui n'est aisément observable «**fantomatique**» qui constitue l'ampleur de phénomène étudié et les diverses variables de motivation qui peuvent influencer sur le comportement de la population active qui ont un état de santé dégradé.

A partir de ce que nous avons évoqué précédemment et afin de pouvoir atteindre les objectifs de notre recherche, nous formulons la problématique suivante :

‘ Quelle est la relation entre la motivation et le surprésentiésme des employés l'entreprise pendant la période COVID -19 (Complexe Industriel et Commercial TELL BLIDA) ?’

De cette problématique découle les sous questions suivantes :

Sous questions :

Q1-La sur présence des travailleurs constitue-t-elle un indice de réussite du système de motivation pendant la période COVID-19 ?

Q2-Pour quelle variance de motivation peut-on stimuler le surprésentiésme pendant la période du COVID-19 ?

Q3-Quelle est l'effet de motivation sur le surpresentiesme des travailleurs pendant la période COVID-19 ?

Hypothèse

Dans le but de répondre à notre problématique, en se basant sur les,et à travers un constat nous mettons en évidence deux hypothèses de recherche.

H1– il y a une relation entre la motivation intrinsèque et le surprésentiésme

Supposant qu'il y a une relation entre la motivation intrinsèque et le surprésentiésme des employés pendant cette période de crise sanitaire parce que les effets de cette motivation agit beaucoup sur les comportements des employés et spécialement sur les comportement de bien être, toutefois, il y a des études où la valorisation de la motivation intrinsèque est due grâce à ses effets positif sur le plaisir des employés comme les travaux de Lola Denet 2021 sur les effets de la motivation intrinsèque sur le comportement des employés, la propagation de COVID-19 émerge un nouveau modèle de travail qu'est le surprésentiésme comme un état de fatigue intensif ce qui nous pousse à prendre l'hypothèse de la relation comme la principale, spécialement les comportements ont une influence sur la performance de l'employé et dans cette période d'où la nécessité

INTRODUCTION GENERAL

d'un bien-être au travail donne la différence en matière de productivité des employés, Nous basons ainsi sur une étude assez récente se déroule sur le fait que la motivation intrinsèque a une priorité sur le changement des comportements et même elle est valoriser par les employés pendant la période COVID-19 ((Prisca, 2022)).

H2 –il y a une relation entre la motivation extrinsèque et le surprésentisme :

Une deuxième hypothèse déroule sur la possibilité que la motivation extrinsèque des employés est en relation avec le surprésentisme pendant cette crise sanitaire parce que ce type de motivation a beaucoup de considération dans les entreprises et les sociétés ce qui nous pousse à poser cette hypothèse qui vient au second plan grâce à ses effets observables sur le comportement des employés, toutefois, les employés privilégient les deux types de motivation mais notre hypothèse s'intitule sur le type qui a une grande influence sur le surprésentisme à long terme et spécialement dans une période exceptionnel manifester par la propagation de COVID-19, spécialement les comportements ont une influence sur la performance de l'employé et dans cette période d'où la nécessité d'un bien-être est nécessaire.

Les motifs du choix du thème

Intérêt personnel

Ce qui nous a incités à choisir ce thème :

Le choix du sujet de recherche comme un sujet d'actualité à travers une observation dans l'entreprise d'accueil pour mettre une étude sur le phénomène de «**surprésence**»et sa relation avec la motivation pendant la période COVID-19afin d'améliorer la qualité de vie au travail spécialement dans l'entreprise **Complexe Industriel et Commercial TELL BLIDA** comme lieu d'étude empirique, le choix de cette entreprise n'est pas fait aléatoirement mais parce que cette zone était totalement confiné par le virus COVID-19 et qu'elle a travaillé tout au long de la crise sanitaire en raison de l'importance de sa production qui est la farine et blé , **AGRODIV** contient les travailleurs de production en premier lieu et les travailleurs de maintenances qui sont la direction, les contrôleurs de qualité et on a consacré beaucoup plus notre étude sur la partie des ouvriers de production car les tâches des travailleurs de production sont complémentaire et chacun nécessite l'autre pour atteindre son objectif qui est la production du semoule dans un environnement qui est pleinement du crainte d'être l'un des victimes de ce virus ou d'être sous la décision de démission pour conserver sa vie et spécialement la peur des procédures d'accès au travail contenant le port du masque et l'obtient d'une autorisation, ainsi que notre curiosité de comprendre ce sujet et de mettre les points sur la motivation et le surprésentisme

INTRODUCTION GENERAL

comme un axe stratégique pour permettre à l'entreprise de bénéficier de ce sujet actuel afin d'atteindre le bien-être au travail et d'assurer le développement du personnel pour la continuité de l'entreprise.

Intérêt organisationnelle

Cette recherche permet à l'entreprise d'examiner ces pratique et de donner plus de considération en matière des comportements psychologiques des travailleurs et non seulement le coté physique qui est vulgariser par la loi Algérienne, l'entreprise qu'elle cherche sa pérennité doit mettre une grande adéquation sur les capacités intellectuelles et précisément de connaitre les éléments qui affectent sur les comportements des parties prenantes pour cerner les différents dysfonctionnement du personnel et tracer une piste d'amélioration qui rentre dans la stratégie de l'entreprise vers la réalisation de ses objectifs, Cette étude aussi permet également à l'entreprise de détecter les sources d'un personnel démoraliser ou démotivé au sein d'un milieu professionnelle pour assurer l'équilibre entre les capacités individuelles et l'environnement en éliminant tout forme de mal alaise qui peut provoquer des menaces sur la richesse de l'entreprise et de donner une vision global sur les deux variables d'étude pour assurer la bonne santé au travail.

Objet de la recherche

Pour mener notre recherche, nous avons fixé des objectifs à atteindre qui sont à la fois des objectifs généraux et spécifiques.

Objectif global

L'objectif principal de notre recherche est de mesurer le degré d'influence entre la motivation et le surprésentiésme qui est un facteur d'un état de santé au travail pendant la période COVID-19.

Les objectifs spécifiques

D'après les **théories de contenu** où la recherche consiste à détecter les niveaux de confrontation entre les deux variables et étudié comment la motivation affecte le surprésentiésme afin d'atteindre un développement durable de gestion des ressources humaine d'un côté et des sentiments d'**auto-efficacité** et **auto-détermination** «*comme un concept multidimensionnelle qui fait référence aux énergies investies pour initier et réguler les comportements liés à un emploi et qui déterminent la forme, la direction, l'intensité et la durée de ces dits **comportements** se varient en **qualité** et leur présence **intensité***»(Geniève, 2008, p. 16)de l'intellectuelle du personnel qui traite les comportements qui nécessitent la motivation pour se perfectionner(**M Karanika-Maurray**

INTRODUCTION GENERAL

& Catherine Biron 2020); notamment dans le cas des entreprises algériennes pendant la crise sanitaire COVID-19.

Toutefois, d'autres objectifs secondaires et spécifiques peuvent être dérivés, Nous citons :

- Étudier les variables, qui sont la motivation et le surprésentiésme du personnel (**M Karanika-Murray & Catherine Biron 2020**).
- Montrer la nature de relation entre la motivation et le surprésentiésme des travailleurs au sein de la Filiale Céréales Centre (**Complexe Industriel et Commercial TELL BLIDA**).
- Segmenter les aspects subjectifs des travailleurs pour comprendre ce phénomène silencieux (**IS Rostad, A Fridner, MG Sendén & LT Løvseth 2017**).
- Donner des orientations pour la satisfaction des collaborateurs.

Méthodologie

Pour analyser notre problématique nous avons constitué un processus qui se compose des étapes suivantes :

Etude bibliographique et documentation

Afin d'engendrer une idée plus claire sur la relation entre la motivation et le surprésentiésme au sein de l'entreprises **AGRODIV**, on a utilisé une démarche bibliographique et documentaire bien défini pour donner le sens le plus proche, cette documentation porte sur des différents ouvrages et articles sur le sujet ainsi que des thèses et des mémoire de fin d'étude déjà réalisés par d'autres chercheurs.

La collecte et traitement des données

En se basant sur une approche quantitative afin de bien mesurer la relation entre les deux variables.

L'approche quantitative

Où nous essayerons d'analyser notre sujet par une approche quantitative, vu le nombre de données importantes qu'on a pu rassembler à partir de notre présence sur le terrain qui renforce nos résultats.

- **La méthode déductive** : qui nous conduira, dans les deux premiers chapitres, à présenter un bref aperçu sur les notions de la motivation et le surprésentiésme pour avoir une vision générale et dynamique du sujet, objet de notre étude.
- **La méthode descriptive** : Qui nous servira à décrire et à visualiser la relation entre la motivation et le surprésentiésme des employés dans l'entreprise et cela à travers des statistiques.

INTRODUCTION GENERAL

- **La méthode analytique** : Elle nous permettra de faire une analyse minutieuse de toutes les données et les informations récoltées sur le terrain.
- **La méthode comparative** : Qui nous permettra de comparer les résultats de l'étude quantitative pour en ressortir les causes de déficit.
- **La méthode synthétique** : Par cette méthode, nous allons pouvoir synthétiser et globaliser les éléments de réponse en un ensemble cohérent.

Pertinence de la recherche

Par notre recherche nous souhaitons donc soulever des observations nouvelles comme des points clefs que soulèvent la relation entre la motivation et le surprésentiésme des travailleurs durant la crise sanitaire sur le plan théorique que pratique.

Au niveau théorique

L'intérêt de cette recherche se déroule autour de la conceptualisation de la motivation et son relation avec le surprésentiésme pendant la crise sanitaire.

Au niveau pratique

Notre recherche se déroule en double sens d'un côté les travailleurs de l'entreprise **Complexe Industriel et Commercial TELL BLIDA** et de l'autre côté l'entreprise elle-même, Pour l'entreprise, l'élaboration de ce sujet permet à cette dernière d'atteindre son objectif principal qui est la performance à long terme tout en gardant la satisfaction du personnel qui est la richesse de cette entreprise aussi conduire les parties prenantes vers le changements pour se développer tout en réduire les comportements de mal alaise au travail.

Pour les travailleurs de cette entreprise, notre travail de recherche détecte les différents formes des comportements qui peuvent influencer la performance des travailleurs considérer comme des phénomènes muets, il permet également de rapprocher a un comportement stéréotype due à travers la motivation du personnel pour se sentir appartenant à l'entreprise **AGRODIV**.

Les limites de la recherche

Durant la réalisation de cette recherche de fin d'étude nous avons faire face à quelques obstacles qui ont bouleversé en quelque sorte notre plan de recherche, les limites se présentent comme suit :

-Notre recherche est de comprendre les effets d'un comportement fantomatique sur le bien-être du personnel pour bien cerner la nature de relation avec la motivation tout en restant objectif.

-La démarche qu'on a suivre ne consiste pas à tester un modèle de recherche qui est déjà existé mais d'apporter des données et des informations pour une bonne compréhension du sujet et de bien mesurer le degré d'influence entre les deux variables.

- Ainsi que la confidentialité des documents internes de l'entreprise, on a arrivé à la collecte des informations nécessaires pour établir notre projet de recherche.

La structure du mémoire

Pour traiter notre problématique nous avons scindé notre travail de recherche en deux chapitres :

Premier chapitre

INTRODUCTION GENERAL

Intitulé cadre théorique et méthodologique qui se compose en deux axes

D'abord, le premier concerne le cadre théorique dans lequel nous évoquerons les de la motivation et le surprésentisme et qui sera consacré en détaille à la revue de littérature, le cadre conceptuel de la motivation passant par sa définition et ses différents types, sa démarche ensuite nous détaillons la motivation intrinsèque avec ses variantes puis donner une vision qui est un ensemble de sur le phénomène du surpresentiesme qui est totalement terme actuel.

Enfin, le deuxième axe nommé cadre méthodologique de recherche, dans lequel nous allons montrer les approches méthodologiques choisies pour élaborer notre enquête, ainsi que la présentation des outils de récolte de données qui nous serviront d'instruments d'enquête.

Deuxième chapitre

Nommé le contexte organisationnelle et discussion des résultats, qui se compose de deux axes, le premier se déroule autour la motivation intrinsèque et le surpresentiesme au sein de l'entreprise d'accueil ; où nous allons présenter l'entreprise d'accueil et son organigramme

Le deuxième axe de ce chapitre sera complètement consacré à l'analyse et discussion de résultat, dans lequel nous allons présenter l'observation participante et l'entretien non directif, ensuite nous allons procéder à une synthèse des résultats. En dernier nous clôturons notre travail par les suggestions proposés.

**CHAPITRE 1 : CADRE THEORIQUE ET
METHODOLOGIQUE**

1 Cadre théorique

1.1 La revue de littérature

La présente étude de notre projet de recherche se base principalement sur la recherche assez récente à propos de sujet de motivation de chercheur canadien MPOZAYO Priscade l'université catholique de Louvain en 2022 Et l'intitulé de leurs recherches «*Faut-il toujours donner priorité à la motivation intrinsèque des travailleurs?*» encadré par le superviseur GOSSERIES Axel qui donne une vision plus récente au terme motivation sous multiples niveaux et pour visiter cet article on va mentionner le site suivant DIAL (DIGITAL ACCES TO LIBRARIES) : <http://hdl.handle.net/2078.1/thesis :33816>.

Le travail représente pour la plupart des employés une partie importante de leur temps. Et la cause c'est que l'employé est censé d'être dans le milieu professionnel pendant une longue durée avant d'aller à la retraite qu'elle prenne une partie importante de leur vie, il semblerait donc évident que celui-ci nous procure bien-être et satisfaction, à côté des autres bénéfiques le travail peut fournir il y a aussi des bienfaits sur le climat et la satisfaction au travail, d'après plusieurs chercheurs, avoir un travail qui stimule d'une manière positive la motivation intrinsèque des employés jouerait un rôle dans le bien-être et la satisfaction au travail, la motivation intrinsèque serait donc valorisée et perçue comme quelque chose de positif dans le milieu professionnel, d'autant plus la motivation dans sa forme intrinsèque donne un caractère positif sur la qualité de vie au travail, Ce qu'il serait naturel de donner priorité à la motivation intrinsèque des employés par rapport aux autres formes de motivation, Cependant, nous pouvons nous poser la question si la priorisation de cette forme de motivation apporterait des complications d'ordre moral.

Afin de répondre à cette interrogation, nous nous sommes intéressés aux différentes manières de prioriser la motivation intrinsèque dans le milieu de travail, qui ont ensuite été analysées d'un point de vue professionnel au sein des entreprises pour donner les lieux de cette appréciation d'une forme plus facile à comprendre, ces analyses ont été réalisées en mobilisant les principes d'équité et d'égalité, nous avons ainsi pu conclure que dans certains cas une priorisation de la motivation intrinsèque poserait des problèmes d'ordre moral, en respectant pas les principes d'équité et d'égalité.

Notre valeur ajoutée est celle de la relation entre la motivation intrinsèque le surprésentisme pendant le COVID-19, Cette situation qui émerge un nouveau état de santé au niveau des entreprises et le présente exemple la société AGRODIV, Cette étude qui nous trace comme un guide pour étudier les effets d'un comportement sur l'autre, cette interaction constitue la naissance d'un nouveau champ d'étude pour influencer la

CHAPITRE 1 : CADRE THEORIQUE ET METHODOLOGIQUE

productivité des employés et spécialement dans les périodes de crise où se manifeste la compétence de ces derniers comme une richesse de l'entreprise, le COVID-19 affecte sur les différentes manières de motivation et modifie quelques bases dans le commandement des employés.

La deuxième étude est en rapport avec les travaux de l'enseignante chercheuse Dounia RABHI de l'école nationale de commerce et de gestion au Maroc, son article publié en langue anglaise «*Soft skills and well-being at work : Essay of a théorique Framework in.*», ces travaux ont été traduits en langue française sous le nom «*Soft skills et bien-être au travail : Essai d'un cadrage théorique*» publiée en 31 mars 2022 qui traite la relation des compétences et le bien-être au travail tels que les compétences psychosociales, les qualités humaines et personnelles, les qualités professionnelles et spécifiquement les compétences comportementales et relationnelles qui est en interaction avec notre sujet de recherche.

Les études menées dans le terrain élaborées par le groupe Malakoff Humanis en 2019 montre qu'il y a une 90% des salariés pensent que leur santé et la qualité de vie au travail contribuent à la performance de l'entreprise, ce résultat permet à l'entreprise la nécessité sur le sujet de bien-être au travail.

En mettant en avant le bien être pour lutter contre les comportements de mal être, le bien-être est parmi les facteurs susceptibles d'influencer positivement la qualité de vie au travail, ces facteurs peuvent être organisationnels, liés aux conditions de travail, au style de management, Comme ils peuvent être organisationnels, liés aux sentiments de l'auto-estime, de l'efficacité personnelle, de la motivation, du degré d'adaptabilité, du sens de la résilience, ou de la pensée positive...qui rentrent dans la famille des compétences comportementale et personnelle, dite , soft skills.

Le présent travail cherche à fournir une compréhension théorique sur l'importance des soft skills dans le bien-être professionnel, en répondant à cette question centrale qui a guidé notre recherche : les soft skills permettent-elles de favoriser le bien-être au travail ? Afin de répondre à cette question, nous avons mobilisé une étude théorique basée à la fois sur une revue de littérature relative aux soft skills et au bien-être au travail.

Cette étude est comme un essai sur les compétences de l'employé qui sont utilisées dans la régulation des comportements ce qui nous aide à poursuivre ce qui représente un ensemble de qualités qui sont très essentielles pour le bien-être au travail, cependant, ce dernier n'est pas seulement le résultat de la mobilisation et le développement des soft skills et au bien-être au travail.

CHAPITRE 1 : CADRE THEORIQUE ET METHODOLOGIQUE

Notre réflexion sur cet essai a montré que les soft skills représentent un ensemble de qualités qui sont très essentielles pour le bien-être au travail, cependant, ce dernier n'est pas seulement le résultat et le développement des softs skills, d'autres facteurs d'ordre organisationnel et managérial peuvent améliorer aussi le développement des soft skills, le terme aussi désigne les compétences professionnelles liées à la personnalité de l'employé et bien les compétences comportementales.

Comme une troisième étude est liée aussi au thème de chercheur Lola DENET Française de l'université Bordeaux à Paris sur le thème suivant «*Analyse de la motivation intrinsèque au cours d'une activité de résolution de problème*», cet article qui est publié en 28 octobre 2021 dans une revue universelle et nous précisons que le site HAL (Archive ouverte pluridisciplinaire en français) domine le taux de citation en matière des neurosciences grâce aux nombres de publication des travaux de classe A, ce rapport de recherche publié sous la référence suivante : ISSN 0249-6399 avec un nombre de pages 185, le HAL id de cette recherche est : hal-03382314 et le site : <https://hal.inria.fr/hal-03382314>

Et comme un résumé de cet article pour donner une idée qui aide le lecteur de décortiquer les propos de notre thématique s'il n'est pas curieux de voir l'origine de l'article de Lola Denet, en donne un résumé plus bref et authentique de l'article original qui traite d'une manière globale la motivation comme un processus cognitif tout en fait référence aux sciences neurosciences qui s'intéresse au premier lieu sur la notion de et de motivation intrinsèque et la volition qui se définit par cette dernière par le fait que l'orientation du comportement (but, besoin, intérêt...) et ainsi au déclenchement de la motivation intrinsèque et comme un deuxième variable qui est la résolution des problèmes, ce deuxième variable qui nous aide beaucoup plus dans notre étude défini par (Lemaire et Didierjean, 2018) énoncé par Lola Denet dans son article p 91 «*commence par le but à atteindre, l'état initial du problème et cherche à aller du but à l'état initial*», qui considère que la motivation intrinsèque est forgée par les buts acquis à la fin des tâches effectuées, mais l'état but se caractérise par un chemin heuristique commençant par : l'autorégulation, la satisfaction et l'orientation. Selon Lola Denet qui explique que ***l'autorégulation*** agit sur les trois niveaux de motivation le motif secondaire (celui de l'action), la prise de décision (les moyens, les coûts et les bénéfices du choix effectués) et au niveau des stratégies (modification des stratégies permettant de garantir un apprentissage optimal ou une ***gestion de stress efficace*** qui est en relation principale avec notre sujet «*le surréalisme qu'est définie comme un état de santé dégradé de l'employé marqué par : la fatigue prolongée,*

CHAPITRE 1 : CADRE THEORIQUE ET METHODOLOGIQUE

la peur et le stress des employés dans la période COVID-19», **la satisfaction** est un retour du résultat vers le motif initial : l'individu le satisfait lorsque le résultat répond au motifs initialement identifié, **l'orientation** est la relation inverse de la satisfaction, elle part des motifs pour aller vers le résultat, cette relation explique l'orientation du comportement (le motif orienterait alors le comportement).

Cette revue de littérature est pour but d'éclaircir la compréhension des mécanismes impliqués dans la pratique de motivation dans la résolution des différents problèmes psychiques tel que le surprésentisme et de déclencher la curiosité de l'employé qu'elle est notre valeur ajoutée à ce sujet par le biais d'une étude spécifique à l'entreprise afin de garantir la résolution des problèmes de santé psychique à l'entreprise qui influence sur la qualité de vie au travail, la compréhension de processus de curiosité de l'employé nous permet de s'approcher à un modèle idéal dans l'entreprise.

Le terme de surprésentisme est assez récent désigner par les anglo-saxons «sickness presentism» qui est traité comme un phénomène silencieux avec des antécédents et due grâce aux exigences émerge un autre état de santé et un autre modèle de bien être qui est traité auparavant qu'aux exigences personnelles citons les besoins financiers, la surcharge du travail ou le soutien de superviseur qui sont des facteurs clés conduisant à l'insatisfaction au travail ou affecte le bien être des travailleurs, et pour donner une définition plus exhaustive on a fait recours aux différents travaux Le surprésentisme ou le **présentisme pathologique** définit comme *le comportement du travailleur qui, malgré des problèmes de santé physique ou psychologique nécessitant de s'absenter du travail, persiste à s'y présenter*. Nous basons sur les résultats menés par Cambridge University publiés en 16 mai 2022 dans l'article suivant : « *stay home, save lives : characterizing sickness presenteeism and motives among healthcare personnel in the COVID-19 pandemic* », ce qui veut dire « *Restez du chez vous, sauvez des vies : caractérisation du surprésentisme et des motifs de maladie chez le personnel de santé lors de la pandémie de COVID-19* », Cet article publié par un groupe de chercheurs comme un article collectif sont : Amanda Brown Marusiak, David Weber, Cynthia Culbreth, Erica Pettigrew, Lisa Stancill et Emily Sickbert-Bennett sous le DOI suivant : <https://doi.org/10.1017/ash.2022.137>.

Cette étude est réalisée au niveau de personnel soignant de santé (PSS), la recherche à une relation avec la motivation du personnel pour mieux encourager le présentisme des employés aux seins des établissements hospitaliers malgré leurs états de santé dégradés et les résultats se manifestent dans les bulletins d'information des employés qui ont racontés

CHAPITRE 1 : CADRE THEORIQUE ET METHODOLOGIQUE

que leur fréquence de présentisme définie comme «*le fait d'arriver au travail en se sentant févreux avec une toux ou un mal de gorge ou bien une fatigue*», cette description empirique paraît la plus proche à la définition de ce phénomène d'être présent au travail malgré un état de santé diminuer pendant cette crise sanitaire, Cette enquête a coïncidé avec la variante o (omicron) du SRAS-CoV-2 à l'échelle local et les résultats de cet enquête qui s'intéresse à la motivation **potentiel** sur les risques les plus fréquents des employés dans les périodes à hautes risques tel que les pandémie ou les pics saisonniers de maladies respiratoires qui nous aider à centrer notre chemin de questionnaire avec un contexte différent pour savoir si la motivation influence le surprésentiésme des employé d'une manière semblable au contexte Britannique ou bien il y a une différence avec le contexte Algérienne.

En grosso modo la motivation potentiel prouver son effet sur la répartition suivante : perception d'un faible risque d'infection par le COVID-19 (*en raison de symptômes bénins (59.9%), symptômes légers (59.9%), être vacciné (50.6%)*), préoccupation concernant la culture et le lieu de travail (*éviter d'augmenter la charge des collègues(48.3%), absence d'impact sur le dossier d'emploi (39.6%),l'épargne de jours de maladie a d'autre fins(37.3%)*)problèmes liée au congé de maladies, préoccupation concernant le dossier et le statut d'emploi la motivation a au moins un impact sur les symptômes suivants et la réponse est auto déclarer.

Comme une étude importante dans le champs de surprésentiésme nous citons les travaux de sociologue spécialiste de la santé au travail et chercheur dans laboratoire Dennis MONNEUSE «*le surprésentiésme, travailler malgré la maladie*», un livre d'Edition Boeck en 2013, qui donne une définition au présentisme «*le simple fait d'être au travail*» comme un concept polysémique pour mesurer la définition de phénomène surprésentiésme ou le **présentisme pathologique** définit comme *le comportement du travailleur qui, malgré des problèmes de santé physique ou psychologique nécessitant de s'absenter du travail, persiste à s'y présenter.* (Denis MONNEUSE, 2013), MONNEUSE donne des niveaux au surprésentiésme qui sont :

- **Le surprésentiésme physique** : qui correspond au comportement de l'employé qui travaille en dépit de limitation de leur capacité physique causé par exemple par des troubles musculos quelettiques (TMS) ou bien des problèmes respiratoires ou des difficultés motrices, la fatigue, la grippe.

CHAPITRE 1 : CADRE THEORIQUE ET METHODOLOGIQUE

- **Le surprésentiésme psychologique** : la surprésence de l'employé malgré il y a des troubles au niveau mentale tel que : la peur, stress, dépression, anxiété, épuisement professionnel.

MONNEUSE donne une bref catégorie de surprésentiésme selon la périodicité des effets comme :

- **Le surprésentiésme épisodique** provient d'une pathologie ponctuelle, d'une maladie aiguë telle que la migraine, une déprime passagère, un mal de dos.
- **Le surprésentiésme chronique** correspond à des pathologies longues comme la fatigue prolongée.

Et pour éclaircir l'effet de ce phénomène (MONNEUSE, 2013) donne des degrés au surprésentiésme :

- **Le surprésentiésme intégrale** : qui permet à l'employé d'abattre la charge de travail en dépit de son état de santé dégrader ou bien se manifeste par un passe-temps anormale lors d'effectuer ses taches marqué par le simple fait une productivité faible.
- **Le surprésentiésme partial** : correspond à un employé qui fait l'essentiel de son activité tout en négligeant les autres tâches qui sont en relation avec son principale mission ou bien un mal être d'ordre mentale qui affecte sa capacité de concentration.

Ce résumé donne une image plus concrète au phénomène «*le surprésentiésme*» mais comme notre valeur ajouté sur ce sujet est que le surprésentiésme pendant le COVID-19 liée beaucoup plus aux effets : la fatigue prolongée, le stress et la peur d'être en contact avec le COVID-19 ce qui mettre un nouveau champs d'étude pour bien mesurer le degré d'influence entre la motivation et le surprésentiésme des employés pendant cette période.

L'étude de l'article « *Work Motivation : History, Theory, Research, and Practice* » par (Latham, 2017) publié dans le 11 février 2017 sous le DOI suivant : [10.1007/s12646-017-0388-8](https://doi.org/10.1007/s12646-017-0388-8) , cet article contenu plusieurs théories de motivation dans des contexte de travail : la théorie qui a une importance sur notre étude de ce sujet en terme de la théorie de l'autodétermination en particulièrement et la régulation d'un comportement par l'employé en soi-même et spécialement à la question de l'auteur « *comment appliquer les théories de motivation dans l'entreprise?* », ainsi que la perception de l'équité des objectifs par les employés et le rôle de l'esprit subconscient dans la poursuite des objectifs sur le comportement organisationnel dans son section «*comportement organisationnel positifs*»

CHAPITRE 1 : CADRE THEORIQUE ET METHODOLOGIQUE

afin d'arriver à une méthode d'appliquer les forces sur le capitale psychologiques des employés.

L'article de Latham donne la base à notre recherche en matière des définitions de motivation intrinsèque comme le fait des facteurs qui influence les comportements d'une manière interne

Et notre valeur ajoutée s'intéresse sur la théorie de l'autorégulation par rapport au COVID-19 «*capacité basée sur l'analyse d'une situation, l'autocritique par rapport aux erreurs, la flexibilité cognitive et motrice, le maintien ou la persistance de l'action jusqu'à son terme, la résistance à la distraction et la capacité d'effectuer les changements nécessaires en cours de route*» « Terminologie de neuropsychologie et de neurologie du comportement (L, 1991, p. 23). A partir de cette définition basic quand on a lié deux variables qui sont la motivation

Et pour renforcer bien notre étude on a fait appel aux travaux de chercheur psychologue (Fenouillet, 2016) dans son ouvrage «*les théories de la motivation*» où il est fait la référence entre les différentes conceptions de motivation selon des théories et la plus importante pour notre recherche c'est la théorie du sentiment d'efficacité personnelle et selon (Fenouillet, 2016) cette théorie définie comme «*un médiateur du sentiment d'efficacité personnel dans le processus qui permet à l'individu de produire les effet qu'il recherche*», cette théorie nous aide à détecter les mesures d'influence de la motivation sur le surprésentiésme des employés tout en liée cette théorie avec les notions l'expectation ou des croyances motivationnels «*...un construit psychologique composé d'étapes, crée par des facteurs interne et /ou externe à l'organisme, qui peut ou non avoir pour effet de conduire l'individu à prendre certaines décision, à mettre en place certaines stratégies pour aboutir à un ou à plusieurs résultats consciemment anticipés ou non...*» (Fenouillet, 2016), Ce qui donne un plus à notre hypothèse qu'est l'employé a la capacité de modifier ces comportement vers le bien-être par soi-même sans aucun rapport avec des éléments extérieurs.

Dans toute entreprise la présence d'un système qui gère les comportements qui est le facteur essentiel de la satisfaction du personnel consiste un défi qui détermine la continuité de cette dernière, il est évident que la pandémie de COVID-19 est un évènement stressant et menaçant causant de l'anxiété et de la peur aux gens dans le monde entier (Rigoti et al 2020), et aussi d'importants segments de la population ont signalé des niveau élevés d'inquiétudes liées à la contagion que ce soit pour soi-même, sa famille ou ses amis (al,

CHAPITRE 1 : CADRE THEORIQUE ET METHODOLOGIQUE

Emmanuel politi, & Sindhuja Sankaran) en 2022, ainsi qu'une baisse de la satisfaction au travail et des intention de renouvellement (Labrague & de Los Santos) ce qui montre qu'il y a peu de recherche sur la façon dont les travailleurs qui sont physiquement présent sur le lieu de travail et pour cela nous avons réalisé cette recherche pour comprendre comment les travailleurs des organisations public qui vont au travail pour accomplir des activités importantes pour les différents types de l'Etat que ce soit la société et l'économie, et sans aucun doute de comprendre comment la motivation maintiennent le comportement de surprésentiésme au travail devant la peur quotidienne de la quatrième vague de virus SARS(avril 2022) et de bien tester l'hypothèse que nous avons émis qu'elle est l'augmentation quotidienne de la motivation pour bien protéger leur santé et leur travail serait liée à une augmentation quotidienne des comportements d'adaptation qui s'inscrivent dans le terme de «**job crafting**» qui veut direles travailleurs ont ainsi la possibilité d'être en adéquation avec leurs motivation et passions et de mettre leurs points forts au service de la performance collective (Les Echos) et de bien édulcorer notre sujet de recherche est la relation de motivation et le surprésentiésme des travailleurs pendant la période COVID-19 nous allons de donner des définitions des concepts.

La motivation dans son sens global fait référence aux énergies investies pour initier et réguler les comportements liés à un emploi et qui déterminent la forme, la direction, l'intensité et la durée de ces dits comportements (Geniève, 2008), la motivation est un concept multidimensionnelle qui englobe la motivation intrinsèque qu'elle vient de l'intérieur de la personne dans notre cas qui est le travailleur et extrinsèque comme tout élément extérieur peut affecter un changement des comportement du travailleur quel que soit cet élémentmoral ou matériel ce qui donne plus de considération sur le style de management de l'entreprise, passant par la définition la plus concrète et basique du terme motivation qui est pour (Thill, 1993)*le concept de motivation représente le construit hypothétique utilisé afin de décrire les forces interne et/ou externe produisant le déclenchement, la direction, l'intensité et la persistance du comportement..*

Cette définition met en évidence la difficulté d'observer directement ses différents types de motivation, elle peut également être déclencher par une motivation extrinsèque selon les circonstances, l'environnement de travail, la nature de travail ou bien le style de management suivi par les supérieurs hiérarchique ou elle peut initialement déclencher d'une motivation intrinsèque due à travers des traits de personnalité et des circonstances propre à chaque travailleur autant que le degrés de motivation elle-même se varie soit faible ou fort, Ainsi que la motivation se varie entre les travailleurs à certains moments et

CHAPITRE 1 : CADRE THEORIQUE ET METHODOLOGIQUE

au sein d'une même personne à différents moments comme le dire (Work motivation : theory, Issues and application., 1984) «être soit faible soit fort, variant à la fois entre les individus à des moments déterminés, et chez une même personne à différents moments, et selon les circonstances, et comprend dès lors que la motivation conditionne les comportements au travail et qu'elle est l'une des éléments de la performance au travail, il faut toutefois atténuer l'importance de la motivation dans l'atteinte d'une bonne santé moral qui conduise vers la performance final de travailleur parce que il a été démontré que la performance est liée à la motivation, certes, mais aussi des capacités du travailleur et du contexte le quel il évolue, A motivation égale, des capacité suprême ou un contexte plus favorable permettront un niveau plus élevés de contrôler les différents comportements.

Et bien que terme motivation au travail ne soit réellement déployer qu'à partir de la deuxième partie du XXème siècle, nous disposons aujourd'hui d'une plusieurs de théories et de courants de pensés sur ce thème, Selon les théories les plus récents qui sont les théories de l'autodétermination, un travailleur qui est autodéterminé c'est-à-dire le fait pour lui d'être libre et maitre de ses propres comportement set le besoin de compétence.

*La motivation suppose non seulement qu'il y ait un motif au comportement de l'individu mais aussi que ce dernier soit en mesure d'anticiper les effets de ce comportement s'il se décide à agir (Fenouillet, 2016, p. 8)*D'autre façon, et de manière plus simplifie la motivation est ce qui explique le dynamisme en matière d'orientation ou de persistance du comportement où elle cherche à traduire les attitudes des travailleurs qui ne supposant pas seulement qu'ils sont due à cause du comportement personnel mais influencent par d'autre facteurs soit de l'intérieur ou bien de l'extérieur de travailleurs lui-même pour être au courant avec des conditions du travail au sein de l'entreprise pour atteindre le bien être psychologique au travail qui conduire vers la satisfaction du personnel comme facteur clé pour combler les besoins du travailleur d'un côté en matière plaisir d'accomplissement les tâchesliées au travail avec plus d'autonomie et d'expectation que les travailleurs sont capables d'accomplir leur travail avec satisfaction et le bien être mentale qui conduisent vers l'attente de l'entreprise est la qualité de travail et la productivité maximale.

Le terme de surprésentiésme est assez récent désigner par les anglo-saxons «sickness presentiesme» qui est traiter comme un phénomène silencieux avec des antécédents et due grâce aux exigences organisationnelles et le meilleur exemple quand on peut donner la propagation de COVID-19 qui émerge un autre état de santé et un autre modèle de bien être qui est traité auparavant qu'aux exigences personnelles citons les besoins financiers, la

CHAPITRE 1 : CADRE THEORIQUE ET METHODOLOGIQUE

surcharge du travail ou le soutien de superviseur qui sont des facteurs clés conduisant à l'insatisfaction au travail ou affecte le bien être des travailleurs, et pour donner une définition plus exhaustive on a fait recours aux différents travaux menés par les chercheurs pour montrer comment les orientations intrinsèques ou extrinsèques motivent les travailleurs à commettre un comportement de surprésentisme volontairement ou involontairement.

1.2 Cadre Conceptuel

Après un survol des multiples variétés de sources de données et ouvrages qu'on est arrivés à comprendre que le terme motivation a une grande richesse et peut s'avérer utile à plus d'un titre pour analyser les différents concepts qu'ils sont en rapport avec le sujet principal et qui ont pour la même finalité, c'est dans cette perspective que sont présentés divers théories qui expliquent la relation entre la motivation et le surprésentisme, Ces théories entament différentes structures qui montrent la nature de relation et d'utilité qui se proposent de remplir la motivation.

1.2.1 Définition de la motivation

D'après (Fenouillet, 2016) qui a donné une définition simplifiée au concept motivation *la motivation est ce qui explique le comportement* basés sur l'effet comportemental, nous revenons au sens étymologique de concept motivation qui vient du mot latin *moveo* signifiant mouvoir, bouger pour illustrer que son sens permettrait d'éclaircir, de justifier, de soutenir et de faire persister un comportement, une activité, un mouvement en se basant sur ces définitions il existe des différents niveaux phénoménologiques qui donnent au concept motivation

- **Définition général** : la motivation spécifie une hypothétique interne des différents individus, peuvent avoir des déterminants et/ou une variété de facteurs externes, qui rendent la direction de l'interprétation, les déclencheurs, la persistance et l'intensité d'un comportement ou d'une action
- **Définition théorique** : la motivation suppose non seulement l'existence des raisons du comportement personnel, mais aussi ce dernier peut s'il décide d'agir, l'impact de cette action peut être prédit.
- **Définition de la volition** : elle est sous forme de la motivation qui explique pourquoi l'individu maintient dans la durée de son action pour atteindre les objectifs.

CHAPITRE 1 : CADRE THEORIQUE ET METHODOLOGIQUE

Il semble difficile d'établir une définition globale de la motivation telle que reproduire sa nature sans être spécifique à une conception particulière (Fenouillet, 2016), ce qu'on a donné des définitions théorique basée sur la classe la plus général, et pour cela on a tracer un tableau illustre les niveaux explicatif de la motivation tout en restartant en rapport avec la psychologies des travailleurs et le domaine de management afin d'arriver à l'objectif principale de notre sujet de recherche qui est la relation de motivation et le surprésentième des travailleurs au sein des organisation algériennes pendant la crise sanitaire COVID-19. Selon la catégorisation du concept motivation qui fait par Lola Denet dans son article « *Analyse de la motivation au cours d'une activité de résolution de problème* » 2021 nous avons comme suit :

1.2.2 Les catégories de motivation :

Selon les recherches de Lola Dente qui a fait récemment un regroupement du concept motivation dans son article « *Analyse de la motivation au cours d'une activité de résolution de problème* » (Denet, 2021) afin de donner un sens plus clair sur ce phénomène en se basant sur les travaux de psychologue français Fabien Fenouillet :

1.2.2.1 Motif primaire

«*Les motifs primaires, qui visent à expliquer l'origine de la motivation d'un point de vue psychologique, sont de deux ordres : les **instincts** et les **besoins***» (Fenouillet, 2016), l'instinct est un facteur moteur ce qui est pousse l'employé sans conscience tandis qu'il existe deux types de besoin l'un est psychologique (faim, soif) et l'autre est physiologique (adéquation avec les relations interpersonnelles au travail).

1.2.2.2 Motif secondaire

«*Il ne cherche pas à expliquer l'origine absolue (du point de vue psychologique) du comportement et ils admettent que l'environnement puisse contenir des facteurs à même d'être à l'origine de la motivation* » (Fenouillet, 2016), ce motif est totalement différent du premier qui englobe un sous-ensemble dans son sens et nous abordons **émotion, estime de soi, curiosité.**

1.2.2.3 Prédiction

C'est le simple fait d'anticipation de l'employé afin de réaliser un but final et cette compétence vient avec la répétitions des taches ou l'employé s'habituer avec les résultats obtenues de même manière.

CHAPITRE 1 : CADRE THEORIQUE ET METHODOLOGIQUE

1.2.2.4 La prise de décision

«La sélection d'une action par l'individu parmi toutes les alternatives possibles»(Fenouillet, 2016), et ce qu'explique la décision de l'employé d'apprendre un tel choix c'est son engagement qui est un facteur clé de la motivation.

1.2.2.5 La stratégie

Face à notre sur la motivation et le surprésentisme nous intéresse de parler sur la stratégie émotionnelle qu'elle est peu connu mais défini comme « sont des plans ou des moyens, plus ou moins explicite pour l'individu, mis en œuvre pour gérer les **émotions** en général et l'**anxiété** en particulier»(Fenouillet, 2016)ou l'employé cherche à contrôler ses comportements.

1.2.2.6 Le comportement

«Le comportement réfère à l'ensemble des fonctions et processus psychologiques»(Fenouillet, 2016), le comportement est l'ensemble des émotions qui se différent en intensité et la durée des effets sur l'employé qui influence de son sens sur la productivité, «la motivation déclenche, **oriente**, augmente l'**intensité** et la **persistance** du comportement» (Denet, 2021).

1.2.2.7 Le résultat

«L'aboutissement d'une action ou d'un comportement»(Fenouillet, 2016), et nous parlerons d'atténuation de bien être auprès de l'employé.

1.2.3 Les types de motivation

Tableau 1: les différents types de motivation.

| Concept | Caractéristiques |
|-------------|--|
| Amotivation | <ul style="list-style-type: none">- Un manque de motivation de travailleur.- Se manifeste généralement par un d'énergie du travailleur relativement bas.- Un non engagement au travail.- Un développement faible de la productivité.- Une absence de régulation comportementale. |

CHAPITRE 1 : CADRE THEORIQUE ET METHODOLOGIQUE

| | |
|----------------------|--|
| Motivation contrôlée | <ul style="list-style-type: none"> - Motivation extrinsèque : - Le travailleur cherche à agir par conformité. - Le travailleur aussi cherche des récompenses et l'évitement de punition. - La raison principale pour se rendre au travail est le salaire. - La recherche des récompenses et des bonifications. - Le travailleur repend à la fonction économique. - Certainement tous les travailleurs sont besoin d'un salaire mais ce type de motivation affecte beaucoup plus sur ceux qui donnent une grande importance à ce type. - Motivation introjectée - Se déroule autour des «valeurs». - Traite la valeur personnelle du travailleur à la performance. - Travailler sur les comportements du travailleur envers son organisation tel que le sentiment d'appartenance. - Le travailleur cherche à ne perdre sa réputation. - Cherche à rendre les travailleurs se sentent bien. |
| Motivation autonome | <ul style="list-style-type: none"> - Motivation intrinsèque : - Fait référence que le travailleur accomplir ces taches par intérêt personnelle. - La présence d'une conviction personnelle. - Il y a un intérêt du travailleur envers les taches réalisées. - La présence d'un plaisir et d'une concentration intense. - Motivation identifié : - Les taches sont jugée importantes pour les travailleurs. - Il y a une importance de s'impliquer au travail. - Le travail concorde bien aux valeurs personnelles du travailleur. - Les travailleurs qui ont un niveau assez élevé de motivation identifiée avanceront que le travail élaboré dans l'entreprise leur permet d'atteindre leurs objectifs de vie. |

Source : Réaliser par nous-même à l'aide «Analyse de la motivation intrinsèque au cours d'une activité de résolution de problème» ;(Denet, 2021).

Nous retenons du tableau ci-dessous que le concept de motivation est multidimensionnelle et varie selon le contexte où les différents termes rentrent dans le sens global du terme qui est la régulation des comportements tel que le de la sur présence au milieu Professionnel afin d'assurer une amélioration de la convivialité et le bien être des travailleurs, et de mettre aux parties prenantes l'engagement et les compétences adéquat pour faire face aux exigences des métiers donnant exemple par l'émergence de COVID-19 qui intègre un nouveau état psychique des travailleurs qui ont des frustrations aussi que de la peur causer par le virus Corona et ayant comme symptômes une baisse qualité morale

CHAPITRE 1 : CADRE THEORIQUE ET METHODOLOGIQUE

sans oublier les antécédents organisationnelle qui peuvent influencer le sentiment d'efficacité personnelle comme la nature, les caractéristiques de l'environnement du travail au sein de l'organisation d'où l'importance de notre recherche est basée sur la manière dont la motivation qui est un comportement agit sur un autre comportement qui est le surprésentièsmesoit négativement ou positivement.

1.2.4 Les facteurs de motivation

D'abord, par suite on a mis en place une certaine action qui ont une signification différente mais se servir au sens global de sujet en question permettent d'expliquer la motivation de travailleur, il existe des centaines des notions multifactorielles qui expliquent le comportement de motivation chez le travailleur comme la direction, déclenchement, persistance et l'intensité du comportement.

Tableau 2:les facteurs de la motivation

| Concept | Définition |
|---------------|--|
| Direction | -la motivation dirige le travailleur a atteint ses objectifs, le comportement de motivation est traduit selon les résultats réaliser. |
| déclenchement | -le comportement motivé est caractériser par la modification ce qui changer le statut de travailleur d'un état de repos vers un état d'activité pour produire le résultat finale. |
| Persistance | -consiste à chercher la nature de cette volonté et le moment exacte de se maintenir une certaine force pour se prolonger longuement de cet état actif du travailleur. |
| Intensité | -chaque effort est dû d'une force et cette puissance déterminer de la part de travailleur en vue d'obtenir des avantages personnels lorsqu'il est atteindre les objectifs de l'activité considéré. |

Source «Analyse de la motivation intrinsèque au cours d'une activité de résolution de problème(Denet, 2021, p. 99).

CHAPITRE 1 : CADRE THEORIQUE ET METHODOLOGIQUE

1.3 Un modèle d'autorégulation des comportements des travailleurs

Il existe plusieurs théories qui cherchent la motivation des travailleurs destinée à la fois aux supérieurs hiérarchiques de se motiver ses collaborateurs tel que la théorie du contenu qui cherche à satisfaire les besoins de Maslow ou bien la théorie de Maclellan où la satisfaction d'un besoin qui motive les individus leur principal objectif, ces deux exemples sont destinés beaucoup plus aux N+1 pour être à l'écoute des besoins de ses collaborateurs qu'ils soient talents et exprimés ou bien de prendre conscience que les besoins sont spécifiques à chaque travailleur.

Nous rappelons que notre problématique s'intéresse à la nature de la relation entre la motivation et le surprésentisme des travailleurs dans l'entreprise AGRODIV pendant la crise sanitaire et pour cela on a basé sur la théorie de l'autorégulation et de la métacognition développée par (Roussel 2000) et plus spécifiquement un sous-ensemble de cette dernière qui est la théorie de l'autodétermination développée par Deci et Ryan, de ce point de vue, les travailleurs capables d'arriver à leur fin et de se sentir autonome grâce au contrôle individuelle de **ses comportements**, chose qui n'est pas incluse dans les autres théories de motivation qui consacrent sa grande partie à la motivation du supérieur hiérarchique à ses travailleurs mais à la propagation du virus corona, le N+1 lui-même souffre d'une baisse de qualité psychique comme conséquence de la peur de contagion, cette observation dans l'entreprise d'accueil permet de détecter les éléments du problème et de poser la question comment le N+1 a des mal-être -causé par la peur de COVID 19 - motive ses collaborateurs, A cet égard, nous avons donné la meilleure théorie de motivation qui répond à notre besoin qu'elle est consacrée aux deux types de travailleurs soit de la production ou du contrôle tout l'objectif de cette théorie est d'enrichir la motivation intrinsèque des travailleurs notamment les pratiques d'empowerment (c'est-à-dire, processus qui construit une dynamique individuelle d'estime de soi et de progression des compétences avec un engagement collectif et une action sociale transformative), d'autonomie et d'élargissement des tâches.

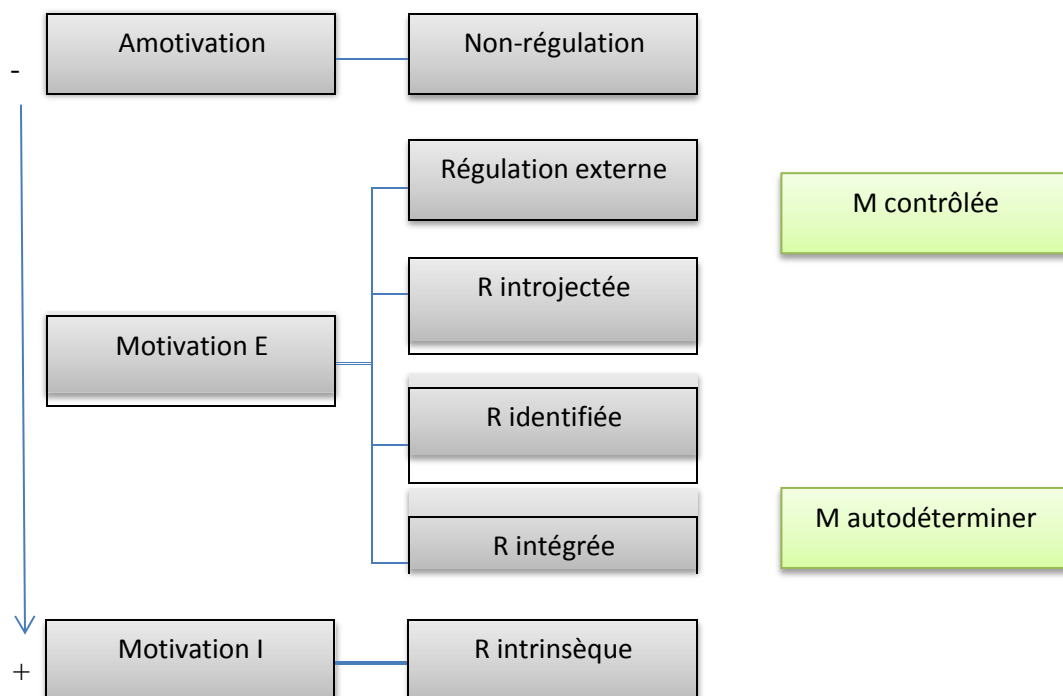
Ainsi que, cette théorie repose sur trois cas de figures principaux : amotivation, la motivation extrinsèque et donne plus d'importance à la motivation intrinsèque en vue que ce type la plus autoréguler des comportements qui sont des interventions affectives, dans la motivation extrinsèque l'Etat Algérienne aussi à son rôle par le biais de donner des récompenses mensuelles à chaque travailleur décide de se présenter malgré il y a une dégradation de la santé psychique comme un levier d'augmenter la satisfaction du personnel et assurer la pérennité des entreprises du secteur privé, ensuite, c'est par notre

CHAPITRE 1 : CADRE THEORIQUE ET METHODOLOGIQUE

projet de fin d'étude qu'on cherche à se rendre le travailleur plus motivé à l'intérieur de soi parce que la plupart des entreprises dans la période COVID 19 ont des problèmes financiers suite à la crise sanitaire d'où manifeste la vraie affiliation de travailleur à son groupe et à sa société mère.

Nous donnons aussi une simplification sous forme d'une présentation schématique résumant ce modèle qui est constitué de la motivation la moins autodéterminée jusqu'aux plus fortes et les différents types de régulation de l'employé, et d'après Prisca la motivation intrinsèque c'est la plus privilégiée et la plus grande influence sur les comportements de l'employé dans une échelle de moins jusqu'au positif, cette récapitulation permet d'une compréhension assez minutieuse de cette théorie, nous avons aussi montré à travers ce tableau le degré de relation entre les différents types.

1 schéma de la motivation selon la théorie de l'auto-détermination



Source Tirer de l'article «Faut-il toujours donner priorité à la motivation intrinsèque des travailleurs?» (Prisca, 2022, p. 10).

CHAPITRE 1 : CADRE THEORIQUE ET METHODOLOGIQUE

1.4 Motivation intrinsèque vs motivation extrinsèque

Lorsqu'il s'agit le sujet de motivation autour de la satisfaction au travail, la détresse psychologique, les comportements de bien être ou bien la satisfaction des besoins le type de motivation à là son importance même s'il y a des points de ressemblance entre les deux types de motivation ((Prisca, 2022, p. 10)) et (Edward, 2020)mais il y a une valorisation de motivation intrinsèque lors d'orientation des comportements personnels, il serait donc nécessaire de chercher les instruments du plaisir de travailleur comme priorité de se manipuler le mal alaise au travail.

1.5 La motivation intrinsèque comme un levier du contrôle des comportements personnels

Nous avons vu que la plupart des travailleurs ne peuvent pas facilement définissent la motivation qu'elle est adéquate avec leurs comportements comme uniquement des facteurs intrinsèques ou extrinsèques, alors la question que nous posons est celle de savoir pour quel motivation a plus d'influence sur la régulation des comportements des travailleurs citons le surprésentième par exemple, Priorité dans le sens de donner un plus d'importance et bien que chercher à promouvoir la motivation intrinsèque des travailleurs.

Prioriser faire donner un plus d'importancepréférentielle à quelque chose ou quelqu'un(Larousse), l'entreprise cherche toujours le travailleur motivant sur le long terme et qui a un développement des compétences misent à jour sans influence extérieur et avec la moindre possible des coûts pour rendre le travailleur faire des différents tâches par plaisir avec une qualité de réalisation et non seulement un travailleur routinier qui faire son activité juste pour des récompenses ou par peur de punition citons par exemple la perte de travail, le travailleur dans ce cas est un acteur passif dans l'organisation qui ne s'évolue pas qu'à travers les motivation externes tel que les bonifications même il y a des études des psychologues (Vallerand & al. 2019) assurent que lorsque des récompenses sont administrées, risque d'être un élément susceptible de saper la motivation intrinsèque des travailleurs, il important que pour les organisations de trouver le professionnalisme chez le travailleur qui lui assure une certains compétence devant les différents défis de travail et à l'entreprise de trouver la motivation susceptible qu'elle a un effet positive sur le commandement des comportements vers le bien être mentale des travailleurs et la qualité de vie au travail pour assurer la performance de travailleur.

Donc ne peut pas prendre la position de dire que la motivation extrinsèque n'est pas un élément essentielle de régulation des comportements (cf. figure 2)d'où la régulation

CHAPITRE 1 : CADRE THEORIQUE ET METHODOLOGIQUE

identifier et intégrée sont considérés comme la motivation la plus autodéterminer dans la régulation des sentiments lorsque l'activité n'est pas intrinsèquement intéressante et nécessite une récompense extérieur, ces deux forme qui appartient à la motivation extrinsèque autonome (cf. *tableau 1*) où la raison d'accorder une partie de liberté au travailleur à atteindre ses buts personnels comme l'obtient d'un salaire à chaque mois aurait également un effet positif sur les sentiments des travailleurs et même si sur la satisfaction au travail (Kalhor & Ashique A Jhatial, 2017).

Aussi qu'une promesse d'une promotion ou d'une augmentation du salaire à un effet positive sur les comportements de bien-être des collaborateurs spécialement un travailleur qui a travaillé pendant la crise du COVID 19, cette motivation réaliste n'est pas seulement utile dans le lieu de travail mais presque au même effet d'une motivation extrinsèque sur la satisfaction au travail et aussi sur les sentiments.

A la lumière de ces éléments est la motivation intrinsèque la plus valorisé au monde du travail et nous pouvons donner deux raisons à cela :

1.5.1 La durée des effets

Concernant la durée des effets sur le court terme et le long terme pour les deux motivations intrinsèque et extrinsèque, les effets de la motivation extrinsèque marque immédiatement leur échéance sur le court terme (Prisca, 2022, p. 23), mais sur le long terme les effets de la motivation extrinsèque ne sont pas stables même si la forme la plus autodéterminer de la motivation extrinsèque qu'elle est la motivation autonome devenir productif lors d'arriver aux buts extrinsèques (Lieu et al 2019), le travailleur qui a un objectif à atteindre par exemple promesse d'une promotion d'un niveau N vers un niveau N+1, il cherche avec tous les moyens d'être plus engagé et plus performant dans son travail pour gagner cette promotion, cet comportement positif a des limites lorsque le travailleur atteindre la promotion, automatiquement, il met fin à ce comportement.

En effet, la motivation a des effets sur le long terme parce qu'elle vient de l'intérieur de travailleur et plus précisément par conviction personnel où il cherche à être évolutif dans leur travail et n'est pas un simple acteur des ordres de son supérieur hiérarchique bien qu'il est le producteur de son bien être dans la travail sans aucun influence extérieur avec une **implication** sur le long terme et une meilleur performance dans le travail qui est due grâce à un contrôle des comportements individualisé par le travailleur tout en réduisant l'épanouissement professionnel.

CHAPITRE 1 : CADRE THEORIQUE ET METHODOLOGIQUE

1.5.2 La norme sociale

En reposant sur les travaux de (Prisca, 2022, p. 24) et d'après la théorie de l'autodétermination qu'elle est la plus utilisée pour analyser la qualité de vie au travail, il existe une valorisation intrinsèque par rapport à la motivation extrinsèque du côté de la **norme d'internalité** où l'explication semble rigoureuse en matière que les travailleurs privilégient les explications internes par rapports aux explications externes (liée à l'environnement) bien que la motivation intrinsèque vient au premier position lors d'une assouvissement d'un besoin psychologique de base lors de réalisation de ses tâches.

De plus, la préférence de la motivation intrinsèque se manifeste dans la volition de travailleur à satisfaire son besoin psychologique qui donne une marge de liberté au travailleur pour être plus autonome dans ses taches qui est marqué par une satisfaction et le bien-être du travailleur ainsi que un contrôle des comportements sur le long terme.

1.6 La mise en place d'une politique motivationnelle intrinsèque dans l'entreprise

Comme déjà expliquer précédemment, l'idée de développer la motivation intrinsèque est à la fois très important pour l'entreprise et pour le travailleur, l'implication morale du travailleur lui permettre d'avancer les comportements de bien-être.

Par rapport à l'entreprise c'est à elle de valoriser les comportements déclencher intrinsèquement à travers sa culture, lorsque la vie des travailleurs se passe majoritairement dans le milieu de travail il faut garantir le bien être dans l'organisation et pour installer une politique de motivation stable dans l'entreprise il faut renforcer les besoins psychologiques de travailleur qui sont : le besoin d'autonomie, le besoin de compétence et le besoin d'appartenance.

Nous détaillons encore ces trois besoins qui sont liée à la culture de l'entreprise alors que les grandes firmes développent une politique de motivation intrinsèque des travailleurs pour les rendront plus adaptent aux changements de l'environnement de travail qui leur assurer un contrôle des comportements.

1.6.1 Le besoin d'autonomie

Le besoin d'autonomie est lié au sentiment d'initiative et d'appropriation de ses actions, la valorisation de ce besoin permettre au travailleur de s'accorder ses valeurs avec celles de l'entreprise perçue comme venant de soi, le travailleur se sentir autonome lorsqu'il estime que ses actes découlent de ses initiatives et qui est le responsable de soi-même dans le milieu professionnel, donnons exemple par un travailleur qui a le comportement d'accepter ou de refuser une tache autre de ses activités principales qui est

CHAPITRE 1 : CADRE THEORIQUE ET METHODOLOGIQUE

déclaré dans la nomenclature des emplois dans l'entreprise et semble difficile car elle est une nouvelle tâche nécessite des autres compétences à celles qu'ils possèdent.

Ce comportement lui permettre un assouvissement de ce besoin en matière de s'autoévaluation et de repérer ce qui le motive et a du sens pour lui (Prisca, 2022, p. 17).

1.6.2 Le besoin de compétence

Une interaction de travailleur avec son environnement permet d'éveiller l'esprit de curiosité et le sens de défis à travers la découverte des différents ressources, capacités et forces pour repérer les tentatives d'innovation chez lui, le system de gestion de l'entreprise cherche à renforcer ce besoin chez le travailleur qui est un écart entre les compétences actuelles dans l'organisation et le souhait des compétences qu'ils vont acquérir rappelons que tout cela vient de l'intérieur de travailleur.

Considérer aussi comme un objectif de l'organisation pour assurer le développement Professionnel des travailleur à travers l'agissement de soi-même sur les différents comportements pour atteindre le bien-être et aussi la confiance en soi du personnel, des collaborateurs plus performants est un élément de réussite de l'entreprise sur long terme (MPOZAYO Prisca.2022.p18).

1.6.3 Le besoin d'appartenance

Ce besoin fait recours au sens de l'empathique que l'organisation cherche à fixer chez les collaborateurs qui est traduit par le fait que l'on signifie quelque chose pour les autres et que les employés sont eux aussi un objet de sollicitude par l'entreprise, la satisfaction de ce besoin mener directement vers l'acceptation de soi et le plus important c'est l'affiliation à l'entreprise, ce comportement dirige les employés à être plus motivé intrinsèquement lorsqu'ils se sent qu'il y a une reconnaissance réciproque des sentiments afin d'établir une communication émotionnelle.

La motivation intrinsèque est associée l'assouvissement des besoins de compétence, d'autonomie et d'appartenance dans un milieu socioprofessionnelle, l'employé cherchera toujours à combler des besoins internes liés à l'activité professionnelle qui lui pousse à adopter tel ou tel comportement qui font références à une satisfaction psychologique de l'employé(Prisca, 2022, p. 18).

1.7 La motivation intrinsèque et le bien-être au travail pendant la crise sanitaire

Reposant sur les travaux des théoriciens (Forest et Mageau 2008), qui sont révéler que la forme de motivation qui a un effet positif sur les comportements de bien-être est la motivation intrinsèque (*cf. figure 2*) par rapport à la motivation extrinsèque faiblement autodéterminer qu'elle est moins liées au bien-être, et quand on a centrer notre recherche

CHAPITRE 1 : CADRE THEORIQUE ET METHODOLOGIQUE

sur la motivation en vue des théories de l'autodétermination qui vise la régulation interne des sentiments, ces sentiments sont liés à un fonctionnement psychologique optimal qui traduit par une performance physiologique des employés.

Un niveau élevé de bien-être des travailleurs dans l'entreprise est lié à un assouvissement des besoins d'autonomie, de compétence et d'appartenance qui sont à la base d'une motivation intrinsèque (Vallerand & al 2019).

Les symptômes psychologiques ou physiologique remarqués chez les employés de la même entreprise causés par la peur de contagion tel que les troubles anxieux : dépression ou bien la fatigue (Health Security Agency) considéré comme une conséquence d'un surprésentisme qui est le comportement d'un employé qui a un état de santé dégradé empêche les employé a développé les comportements adaptatifs (*cf. figure 1*) qui sont déclencher par la motivation intrinsèque afin d'un réajustements des différents comportements considéré comme une détresse interne pour arriver à une satisfaction des besoins qu'elle a un effet positif sur la qualité de vie au travail tel que le bien-être des employés.

La motivation intrinsèque a un rapport direct avec les différents niveaux de bien-être pendant la pandémie COVID-19, nous basons sur les différentes données menées dans l'entreprise d'accueil.

1.7.1 La motivation intrinsèque et le bien-être psychologique

En ce moment en fait un retour sur le terme d'**attribution** qui est le fait d'accorder quelque chose à l'autre dans son sens global, le bien-être psychique est accordé directement à une motivation intrinsèque qu'elle déclenchée en raison des causes personnelles nommé des causes internes considéré comme des causes intentionnelle (Denet, 2021, p. 105), d'où la perception des causes d'un phénomène qui est le bien-être psychique est lié à un autre phénomène qu'elle est la motivation intrinsèque.

Cette motivation qui vient de l'intérieur de l'employé considéré par Fenouillet comme une force personnelle qu'elle est à son tour scindé sur deux sous-composantes qui sont le pouvoir et l'effort, le pouvoir qui est le fait d'être attaché à des capacités relativement stable de l'employé par exemple les attitudes autant que l'effort est pratiquement lié à l'intention de l'employé et spécialement à l'énergie qu'il consacre pour atteindre ses buts, de plus, l'effort et le pouvoir considéré comme des facteurs multiplicatifs et la présence d'une force personnelle de l'employé nécessite une présence des deux facteurs si l'un est nul la force également sera nul.

CHAPITRE 1 : CADRE THEORIQUE ET METHODOLOGIQUE

Fenouillet a met en avant une équation qu'elle est une démonstration de la force personnelle sous la forme suivante : *force personnelle = f (effort, pouvoir)*, cette transposition mathématique donne une explication plus concrète au facteur le plus lié à un bien-être psychique qu'est l'effort exercée par l'employé alors que le pouvoir reste stable ce qu'explique l'intensité du motivation (cf. *tableau 2*) pour nous montrons par le biais d'un raisonnement conceptuel le facteur clé qui influence sur le bien-être psychique des employés (Denet, 2021, p. 105).

Tout comme notre projet de recherche s'intitule sur la motivation et le surprésentième qui rentre dans le champ des comportements qu'agissent sur l'activité de l'employé, la relation d'influence entre la motivation intrinsèque et le bien-être psychique pendant la période de COVID-19 et d'après l'étude (Diagnostic de la motivation dans les entreprises françaises) la motivation intrinsèque affecte sur le bien-être psychologique en terme de limitation des risques psychologiques tel que le stress où bien la fatigue **émotionnelle** qu'elle est un facteur d'un **burn-out** qui est défini par l' (organisation Mondiale de la santé, 2022) comme « *un sentiment de manque d'énergie ou d'épuisement marqué par un retrait vis-à-vis du travail ou des sentiments de négativismes ou de cynisme liés au travail qui est tout dire une perte d'efficacité professionnelle* ».

1.7.2 La motivation intrinsèque et le bien-être physique

La relation motivation intrinsèque et le bien-être physique durant la crise sanitaire est liée au sentiment de **sécurité** que se sentir les employés pendant la réalisation de leurs tâches citons l'exemple d'AGRODIV qui a travailler sur la motivation intrinsèque de ses employés pour l'augmentation de leurs productivités et pour préserver la santé physique des collaborateurs à consacrer un budget supplémentaire spécialement pour les équipements de la protection tels que les masques et le gel d'alcool, cette conviction personnelle qui est au premier lieu un comportement a un effet sur le déclenchement de la motivation intrinsèque chez les employés et le résultat se manifeste dans le taux des employés qui ont une fatigue intensif comme conséquence d'un mal être qui nécessite une prise en charge adaptée pour éviter les risques de désadaptation à l'effort (Bowyer RC et al

Nature Médecine 2021), cette fatigue est lié principalement à une forte conscience qu'il y a une absence de sécurité, ce comportement affecte de manière négative la motivation intrinsèque des employés donc ce qui explique le fait de l'entreprise AGRODIV en terme de valorisation des sentiments de bien-être pour affecter d'une manière inversé sur la motivation intrinsèque des parties prenantes.

CHAPITRE 1 : CADRE THEORIQUE ET METHODOLOGIQUE

1.7.3 La motivation intrinsèque et le bien-être organisationnel

Pendant la période COVID-19 le travail transformé par le télétravail pour des conditions qui exigent un éloignement momentané jusqu'au la délimitation de contagion, cette exigence montre une difficulté chez les employés de l'entreprise AGRODIV qui sont concernés par la présence au sein de la société afin d'effectuer leurs tâches tels que la production de semoulerie qui nécessite au moins l'assistance de quatre sur cinq employé si les tâches de cinquième employé aptes à être divisés entre les autres employés du même service.

Cette description montre la situation des employés durant la pandémie COVID-19 donc ce qui met la motivation intrinsèque comme un facteur d'un bien-être organisationnel qui se manifeste dans la cohésion des équipes et le soutien des collaborateurs qui sont générés par cette motivation pour atteindre leur objectif commun qui est la pérennité de l'entreprise sur le long terme. Donc, cette motivation générale d'une équipe de la même société est liée à la motivation intrinsèque de chaque employé d'une manière hiérarchique de top management jusqu'aux les employés de production, cette cohésion d'équipe dans les moments des crises soit financière ou bien sanitaire montre le degré du motivation intrinsèque de l'employé et son appartenance à cette société tout en fait référence à la notion précédente qu'elle est apparue dans les Etats Unies «*team-building*».

Le team-building en français le renforcement d'équipe, cette méthode qu'elle est fondé par le précurseur Américain Elton Mayo pendant la crise financière de XX^e siècle trouve son efficacité pendant cette période de COVID-19 de XXI^e siècle, le team-building est pour la cohésion d'équipe dans une période de crise dans le but de favoriser la cohésion de l'équipe et un renforcement des comportements de bien-être des membres de cette institution ou cette entreprise, pour réaliser un objectif qui ressemble commun qu'est la continuité de l'entreprise, les collaborateurs voient leur motivation boostée par le fait de relever un challenge collectif qui se manifeste dans cette période dans le fait d'être présent pour effectuer des tâches de production, cet événement tranche avec leur quotidien au travail, et à travers la relation entre les membres du groupe pour valoriser les sentiments de bien-être des employés, la communication interne aussi a un effet sur le bien être organisationnelle dirigé par la motivation intrinsèque de chaque employé comme des inputs.

Le team-building se caractérise par des activités au sein de l'entreprise à distance :

- ✓ Création de liens au sein de l'équipe et brise-glaces.
- ✓ Question-repense par conférence téléphonique.

CHAPITRE 1 : CADRE THEORIQUE ET METHODOLOGIQUE

- ✓ Jeux en ligne multi-joueurs.
- ✓ Charades ou catch phrase via vidéo Hangout ou Skype.
- ✓ Partie de Karaoké en ligne.

Alors que les employés sont au-dessous d'une nécessité d'être présent au travail donc pour ne pas confondre entre vie privée et vie professionnelle de l'employé au sein de l'entreprise AGRODIV, nous montrons l'activité la plus adéquate avec notre projet de recherche et la plus confondue avec les règles nécessaire de chaque entreprise, et pour mettre fin aux comportements de mal-être tel que la fatigue, le stress, la peur, le dégoût des activités routiniers, le groupe Community Manager Americain à développer un jeu comme une forme ludique qui augmente les compétences cognitives des employés , ce jeu stimule avec une finalité de s'amuser pour agir sur les hormones de bien-être des employés.

1.8 Le jeu The office Trivia

Ce jeu est pour objectif d'une création des liens au sein des employés et pendant les pauses café, l'équipe est formé de 25 jusqu'aux 30 questions sur votre lieu de travail instructions citons exemples :

- ✓ Combien de personnes travaillent dans le service informatique ?
- ✓ Combien y a-t-il de fenêtre dans le bureau?
- ✓ Quel mois de l'année rassemble le plus d'anniversaire de nos employés ?
- ✓ Où se situe l'accès de secours ?

Ces questions spécifique au lieu de travail déclenche une réflexion cognitive chez les employés sur l'entreprise où ils appartiennent pour enrichir ces comportements de bien-être aussi que la valorisation des relations des employé pour atteindre le bien être organisationnelle.

Cette action intéressante permettre à l'employé de mieux connaitre les membre de groupe à travers des activités informel sous forme d'un club social ou d'un groupe de discussion annuel qui ne sont pas négliger pour consolider les liens entre les différents membre de l'organisation.

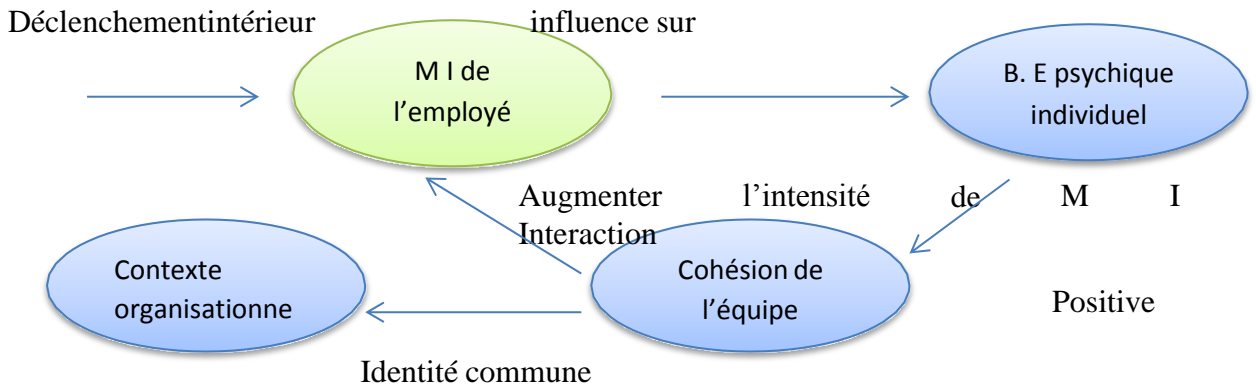
1.9 De la motivation vers la cohésion du groupe

Toutefois à ne pas surcharger l'agenda des employés, un bref rassemblement hebdomadaire suffit d'alimenter la communication au sein de l'équipe pour passer de plan individuel vers le plan collectif, la construction d'un climat de confiance nécessairement basé sur un rapport de qualité, cette perception de relation professionnelle qui entretiennent les relation interpersonnelle comme une source bien-être organisationnelle tout en basant

CHAPITRE 1 : CADRE THEORIQUE ET METHODOLOGIQUE

sur l'interaction constructive basé sur le bien être-psychologique diriger par la motivation intrinsèque vers la cohésion du groupe par le bais des activités de réflexion stratégique

Figure 2 schéma récapitulatif d'une relation motivation intrinsèque et contexte organisationnel



Source : « *Soft skills et bien-être au travail : Soft skills et bien-être au travail : Essai d'un cadrage théorique* » Essai d'un cadrage théorique ». (Rabhi, 2022)

1.9.1 Au niveau organisationnel

La stratégie organisationnelle qu'elle est définie dans cette démarche celle de la force de l'**unité** fait grâce à une cohésion d'équipe pour développer le sentiment d'appartenance des employés à leurs entreprises, et de donner une priorité à un outil de création d'identité organisationnelle forte, la perception des sentiments tels que la collaboration, l'entraide, le respect et l'entraide qui font partie de d'un contexte organisationnel, ces comportements qui sont nées à travers des liens de sentiments de fierté qui unissent les membres dans un groupe.

L'établissement et l'actualisation des valeurs de travail humaines fait par des relations positives au sein des entreprises afin de promouvoir la collaboration et la coopération saine au travail, ce produit final d'une harmonisation des différents types de comportements individuels et collectifs constituant une stratégie essentielle pour inculquer une culture de relation positive au travail, en plus d'énoncer ces valeurs les dirigeants doivent amener les employés à les vivre, en donnant eux-mêmes dans leurs propre interaction.

Et comme conclusion partiel, le capital émotionnel prouvé son importance dans le champ organisationnel définie dans ce chapitre comme le bien être organisationnelle dans l'entreprise où l'idée est de donner une identité organisationnelle forte aux employés pour permettre à la motivation d'alimenter les comportements de bien-être au sein de

CHAPITRE 1 : CADRE THEORIQUE ET METHODOLOGIQUE

l'entreprise d'accueil, cette stratégie permettre aux employés dirigés par une motivation intrinsèque sur le plan individuel déclencher par des facteurs internes d'agir sur le plan collectif en terme des relations interpersonnelles, cette conséquence de la motivation intrinsèque sur le plan collectif a un autre effet sur le plan organisationnelle (<http://www.cairn.info/revue-gestion-2010-3-page-69.htm>).

cette adéquation interpersonnelle nourrie par des relations positives avec les employés qui s'inscrit dans le cadre d'une interaction positive pendant l'élaboration de son travailmenant vers un bien-être organisationnelle tout en passant par un processus épistémologique des fonction internes des comportements de bien-être pour arriver à la finalité souhaitable qui est la productivité maximal des employés indiquer par Veronique & Catherine dans leurs article ((Catherine, 2010, p. 69)) «*un travailleur heureux est un travailleurs productifs*».

Des questions menant vers la relation entre la motivation intrinsèque et le bien-être psychiques des employés et l'adéquation interpersonnelle sur les trois pôles du travail.

Tableau 3 des questions sur l'efficacité des activités dans l'entreprise

| Question portant sur | Pratique de gestion | | |
|--|--|---|--|
| | Auprès des individus | Au sein des équipes | Au niveau organisationnel |
| L'adéquation interpersonnelle au travail | <p>-Est-ce que le processus de sélection mettre l'adéquation en considération, d'une part, les valeurs, les aspirations et le style interpersonnel des candidats?</p> <p>-Dans quelle mesure les cadres participent-ils aux activités informelles avec leurs employés?</p> | <p>-Quelle activité menées auprès des équipes permettent de partager la vision et les valeurs communes de l'organisation?</p> <p>-Tient-on régulièrement des réunions d'équipe pour transmettre l'information stratégique et opérationnelle?</p> <p>-Dans quelle mesure partage-t-on les évènements positifs vécus par des membres de l'équipe?</p> | <p>-Quels efforts sont déployés pour promouvoir des valeurs humaines dans l'organisation?</p> <p>-Que fait-on concrètement pour créer une identité organisationnelle forte ?</p> |

Source : « *Soft skills et bien-être au travail : Essai d'un cadrage théorique* » (Rabhi, 2022).

CHAPITRE 1 : CADRE THEORIQUE ET METHODOLOGIQUE

1.10 Le style social ou le country club

Les différents styles de management s'intéressent au premier lieu à augmenter le sens de collaboration entre les membres de même groupe afin d'atteindre l'objectif final qu'est la pérennité de l'entreprise et chaque style suivi au sein dans une entreprise à travers sa culture de commandement citons par exemple:

- **Le style laisser-faire** : se caractérise par un manager inexistant à travers l'autonomie des employés pour assumer leurs responsabilités et trouver de .
- **Le style autocrate** dépeint d'un manager qui pressurise son équipe et ne se préoccupe que de résultat.
- **Le style intégrateur** représente un manager équilibré, encourageant et aidant son équipe dans la poursuite des objectifs fixés.
- **Le style institutionnel** se caractérise par un manager qui accorde une certaine importance à son personnel et à la production et qui vise un niveau de performance plus acceptable.

Et dans notre cas où la nécessité d'un style collaboratif pour améliorer le bien-être au travail afin de lutter contre les sources qui conduisent vers le sentiment d'appartenance qui est le style social ou country club (en référence à l'importance accordée à la convivialité dans ce style de management) décrit un manager prêtant beaucoup d'attention à la sécurité et au confort de ses salariés, privilégiant une bonne ambiance de travail, parfois au détriment de la production motivation obsessionnelle.

1.11 La motivation potentiel

la motivation potentiel comme une outille d'une motivation dans le moment exacte pour dépasser l'insuffisance des employés et qu'elle est beaucoup plus suivi par les grands firmes tout en faisant à un system de rétroaction par ailleurs aux écarts, cette motivation est totalement différente à celle de la motivation de fixation des buts elle est proactive et cherche la croissance et fait référence à un système de prévention « *la motivation correctrice active un processus de prise de décision dans lequel l'individu envisage de nombreuse façon de réduire l'inadéquation présent-idéal :changer de plan, changer de comportement (augmenter l'effort) ou quitter le plan dans sa totalité*»(Allain, 2013, p. 69).

1.12 La motivation intrinsèque comme outil préventif des risques psychologiques

La motivation intrinsèque a des bienfaits sur l'employé qu'agit de son rôle sur l'équipe , cet équipe influence sur le côté organisationnel de l'entreprise qu'elle est une chaine très attachés par un lien d'importance de l'un à l'autre , la motivation a son rôle dans l'enchaînement de cette organisation comme une outille d'énergie qui alimente tout

CHAPITRE 1 : CADRE THEORIQUE ET METHODOLOGIQUE

cette chaîne, les risques liés à un manque de motivation intrinsèque sur les différents pôles de l'organisation quel que soit l'employé, On a fait référence aux travaux menés en France en octobre 2009 dans le recueil pratique (*Favoriser la motivation au travail.p5*) qui ont donné quelque critère d'un manque de motivation sur l'employé ; l'équipe et bien sur l'organisation et nous citons quelques risques liés à une absence de ce processus moteur dans l'entreprise :

1.12.1 Pour les employés

- l'absence de la motivation intrinsèque chez les employés provoque un manque d'appartenance à l'entreprise.
- l'ambiance dans le milieu de travail se déchire faute d'incitation.
- Développement des sentiments de mal être tel que le sentiment d'injustice.
- Une stagnation d'évolution sur le plus individuel.
- Une sensation d'une pénibilité dans le travail (délais tendus, cadence, travail posté).
- Une forte difficulté d'adaptation au travail.

1.12.2 Pour le groupe :

- Risque de perte de l'ambiance de travail dans toute l'équipe de travail à partir d'un seul employé.
- Développement des sentiments de flou et d'ambiguïté dans l'organisation et les responsabilités assument.
- Rejet de toutes responsabilités supplémentaires.
- Risque de dévalorisation aux yeux de management du travail de l'équipe qui peut être générée par un seul salarié.

1.12.3 Pour l'organisation

- Perte de l'avantage compétitif et une baisse de productivité.
- Moins de dynamisme et d'efficacité des employés et des équipes.
- Perte en qualité de services.
- Hausse, voire explosion du turnover-départ non désiré.
- Hausse de l'absentéisme morale
- Manque d'implication ou de challenge.
- Fuite des compétences.

2 Cadre méthodologique de recherche

2.1 Méthodologie de l'étude de terrain :

Nous présentons dans cette section une étude empirique dans l'entreprise AGRODIV autour de sujet la motivation et le surprésentiésme pendant le COVID-19. Selon Atour : « *la méthodologie peut se définir comme le bon usage des méthodes et des techniques. La méthodologie doit permettre de faire de bons choix sur les moyens et les procédures dans le cadre de la collecte des données, afin de répondre à la question de recherche.* » ((O), 1987) .De plus, on a consacré une étude approfondie même sur les outils et les moyens pour apporter des éléments de réponse, ainsi les typologies suivants sont examinés : Les méthodes de collecte de données, la recherche quantitative et la recherche qualitative.

2.1.1 Les méthodes de collecte de données :

La méthode de collecte des données dans sa définition est une plus ou moins une technique élaborée par le chercheur guider par des questions spécifiques à son sujet afin de tester ces hypothèses pour rependre aux besoins épistémologiques de sa problématique.

Dans cette étude nous voulions connaitre le niveau de motivation et sa relation avec le surprésentiésme des employés pendant cette crise sanitaire dans la Filiale céréale Tell Blida, et pour mesurer cette relation qu'elle est une relation de deux comportements ce qui exige l'utilisation des deux aspects qualitatif et quantitatif comme une impératif dans notre recherche, donc le coté quantitatif se manifeste sous forme d'un questionnaire destiné aux employés de différents niveaux hiérarchiques à la direction, l'exécution et les employés de production qui nous permet de connaitre les niveaux de motivations et lieux d'influence sur le surprésentiésme au sein de l'entreprise. En effet, l'aspect qualitatif lui-même se manifeste par des entretiens avec des cadres et sur les différents niveaux qui ont une autre façon de repense, et pour aboutir une étude plus réaliste qui renvoie le plus possible aux employés de cette entreprise grâce a un échantillon de 24 employés on a basés beaucoup sur l'aspect de quantitative.

Les entretiens nous ont permis de comparer la perception de la motivation du côté des managers comme celui des employés, et la connaissance de la politique motivationnelle suivi par l'entreprise dans cette période de COVID-19 a une grande importance sur la compréhension des repenses des dans AGRODIV.

CHAPITRE 1 : CADRE THEORIQUE ET METHODOLOGIQUE

2.2 Constitution de l'échantillon

Pour notre étude nous avons fait recours aux techniques d'échantillonnage, et pour cibler un échantillon qui représente la totalité des employés on a travaillé sur les différents types des employés pour généraliser nos résultats comme une enquête qui touche le grand nombre des employés.

L'échantillon se définit comme un ensemble d'employé choisi dans une population cible afin d'étudier certaines caractéristiques concernant cette cible qu'elle partage les mêmes caractéristiques avec la population pour puisse installer les résultats «*Échantillonner c'est choisir un nombre limité d'individus, d'objets ou d'événements dont l'observation permet d'extraire des conclusions applicables à la population entière à l'intérieur de laquelle le choix a été fait.* » (De LANDSHEERE, 1982)

Notre résolution apporte sur cette échantillon qu'elle est une quantité réduite de la population, calculée ou choisie méthodiquement, d'une manière représentative suivant de l'ensemble des employés dans les deux filiales d'AGRODIV dans FCC (Filiale Céréale Centre) et (Complexe Tell Blida) est fait sur les employés des deux sièges sauf les employés temporaires et les apprenants à cause de leur courte présence dans l'entreprise qui en moyenne de 2 à 3 mois ce qui nous donne une population de 210 employés.

2.3 Pour le questionnaire :

Le questionnaire est destiné aux employés sauf les cadres supérieurs qui sont réservés seulement aux entretiens pour arriver à un plus d'informations recueillies, et la pertinence des données sur le sujet de recherche dans la société mère qu'est le complexe Tell Blida donne beaucoup d'informations car elle est travaillée pendant la crise sanitaire et le nombre 210 renvoie à tous les employés qui ont travaillé pendant cette période de COVID-19 et d'un plus on a fait le questionnaire en deux langues Arabe et Français suite à la situation académique des employés de production pour les aider à répondre à notre questionnaire en termes de la fiabilité de l'information recueillie sans les entraver dans les ambiguïtés pour arriver à notre finalité.

2.4 Méthode d'échantillonnage :

La méthode d'échantillonnage aléatoire qu'elle est la plus adéquate envers notre population et le questionnaire est distribué avec une manière équitable afin de chaque employé peut prendre la chance de répondre à notre questionnaire c'est comme ainsi une méthode de fiabilité à l'information.

CHAPITRE 1 : CADRE THEORIQUE ET METHODOLOGIQUE

2.4.1 Nombre de personnes incluses dans l'échantillon :

Afin de refléter le nombre des employés dans cette entreprise d'une manière objective pour généraliser notre résultat on a travaillé sur un échantillon de 24 employé traduit par 11.42% de la totalité des employés de l'entreprise, Ce choix paraît être un représentatif efficace pour effectuer notre recherche et de mesurer la nature de la relation entre les deux variables.

2.5 La recherche quantitative :

Les études quantitatives présentes différentes visées. Certaines cherchent à conclure à un lien causal entre deux phénomènes alors que d'autres cherchent à identifier des relations entre des phénomènes.

2.5.1 Instruments de collecte de données :

L'investigation dans notre recherche est menée selon la méthodologie quantitative, un questionnaire est utilisé pour recueillir les données. Dans le cadre spécifique de notre recherche dont l'objectif est d'établir la nature de relation entre la motivation et le surprésentiisme des employés pendant la période COVID-19, nous adoptons le questionnaire comme support matériel à notre collecte de données primaires parce que notre objectif est de mesurer la relation entre ces deux phénomènes.

2.5.2 Le questionnaire :

« *Questionnaire* » selon Larousse désigne une entité ou bien une liste de questions menées pour un objectif. Ces questions destinées pour un public spécifique à notre recherche en utilisant des questions conçues pour la collecte des données nécessaires à la problématique de recherche, et il se considère comme l'un des outils les plus courants dans la collecte des données. L'élaboration d'un questionnaire sur le surprésentiisme des employés sur le niveau psychique et psychologique nous a conduits à faire une revue de littérature afin de trouver des échelles qui permettent d'évaluer les différentes variables du processus de surprésentiisme des employés ainsi que les mesures de motivation qui influence sur ce phénomène.

2.5.3 Les renseignements sociodémographiques :

Cette partie nous renseigne sur les informations sociodémographiques du répondant. Ainsi nous pourrions distinguer la motivation selon le sexe, la tranche d'âge, le niveau académique, la catégorie socioprofessionnelle, l'ancienneté et la nature du choix du travail. Ce qui va nous permettre par la suite de croiser les résultats de cette partie avec d'autres parties pour connaître les facteurs influençant la motivation de chaque catégorie sociodémographique.

CHAPITRE 1 : CADRE THEORIQUE ET METHODOLOGIQUE

Premier Axe : Mesurer le niveau de surprésentiésme pendant la période COVID-19

2.5.4 Partie 2 : La fatigue prolongée :

Cette partie comporte 4 questions fermées :

- ✓ La première a pour but d'identifier la fatigue prolongée comme un indice d'Amotivation.
- ✓ La deuxième concerne la relation des tâches difficiles avec la fatigue prolongée.
- ✓ La troisième se caractérise en une échelle pour mesurer le degré de la fatigue mentale.
- ✓ La quatrième consiste à connaître la pertinence de cette fatigue prolongée des employés.

2.5.5 Partie 3 : Le stress au travail:

Cette partie est composé de quatre questions qui ont pour but de nous permettre de connaître les mesures de sécurité contre les maladies et la manifestation de stress pendant les heures de travail chez les employés aussi que les conséquence de ce stress sur les comportement de ce dernier.

2.5.6 Partie 4 : La peur pendant le travail :

Cette partie qu'elle constitue de six questions autour de la peur pendant le COVID-19 dans cette entreprise AGRODIV, nous avons constaté que la peur est très importante lorsqu'il s'agit de motivation, du coup nous avons concerné une partie composée de quatre questions fermées sur la peur qui nous permettra de mesurer le niveau de motivation des employés envers leurs degré de surprésentiésme et s'ils jugent le système de motivation.

Deuxième axe : Connaître le niveau et l'effet de la motivation des employés pendant le COVID-19 :

2.5.7 Partie 5 : La motivation des employé pendant le COVID-19 :

Cette partie composé de cinq question pour mieux décortiquer le phénomène de motivation et on a consacré comme première question à la continuité de travail pendant le COVID-19 sans prendre un congé ou rupture afin de manifeste le degré de motivation de l'employé ainsi que des questions plus mesurable tel que la question de la valorisation de motivation soit intrinsèque soit extrinsèque où l'employé devant une question fermé pour connaître de quel type est réellement en relation avec le surprésentiésme.

CHAPITRE 1 : CADRE THEORIQUE ET METHODOLOGIQUE

2.5.8 Partie 6 :II. Connaitre les origines et l'effet de la motivation pendant le COVID-19

Aussi que la partie suivante constitue de dix question selon l'échelle de Likert avec une variété de signification pour recueilli le plus possible de donner et on a fixé les questions autour la motivation intrinsèque et des questions sur la motivation extrinsèque.

2.5.9 Partie 7 : Le degré de satisfaction:

Cette partie est composée d'une seule question à choix multiple qui nous permettra de connaitre le degré de satisfaction des employés.

2.6 Types de questions :

Plusieurs types de questions ont été utilisés dans l'élaboration de notre questionnaire et voici comme suit la typologie des questions qui constituent notre questionnaire :

- ✓ Questions fermées de nature dichotomique ;
- ✓ Questions fermées à choix multiples ;
- ✓ Questions fermées à réponses multiples ;
- ✓ Questions fermées sous forme d'échelle à support sémantique ;
- ✓ Questions fermées sous forme d'échelle de LIKERT ;

2.7 Objectifs du questionnaire :

Ce questionnaire a été établi pour de multiples raisons qui serviront notre étude, ces raisons sont :

- ✓ Connaitre la possibilité que les employés sont motivés au sein de l'entreprise ;
- ✓ Connaitre la possibilité que les employé motivés intrinsèquement ou extrinsèquement;
- ✓ Connaitre s'il y a une relation entre le surprésentième et la motivation.

2.8 Analyse de fiabilité du questionnaire :

On a vérifié le degré de fiabilité du questionnaire en générale ce qui nous permettre à généraliser notre étude sur la population cible à travers l'utilisation de α Cronbach ($\alpha=75.4\%, \alpha>50\%$).

CHAPITRE 1 : CADRE THEORIQUE ET METHODOLOGIQUE

Tableau 4 test de fiabilité

| Statistiques de fiabilité | |
|---------------------------|-------------------|
| Alpha de Cronbach | Nombre d'éléments |
| ,754 | 38 |

Source : Etablis à l'aide du logiciel SPSS

2.9 Conclusion de chapitre

Ce chapitre présente une bref définition de la motivation dans son sens global selon des différents chercheurs et leurs travaux multiples, puis on a fait une distinction générale entre la motivation intrinsèque et extrinsèque pour guider le lecteur à notre objectif souhaitable, par le biais des démonstrations et des citations des chercheurs.

La motivation intrinsèque désigne l'ensemble des facteurs qui pousse l'employé à agir tout seul avec un degré élevé d'autonomie et cela l'objectif de toute entreprise de rendre son personnel plus adéquat aux évolutions et aux changements de climat de travail avec la moindre coût, ce qui intitulé dans le premier chapitre en générale et l'effet de la motivation intrinsèque sur les trois catégories dite les composantes de chaque société constitué d'un effectif d'employé : la motivation intrinsèque sur l'employé, le groupe ; et l'organisation, cette chaine hiérarchique est très lié entre elle car l'employé influencé par son entreprise et à d'autre coté l'entreprise influencé par la chaine minimale qu'est l'employé.

Ensuite, la mise en place de système de motivation assez nécessaire pour les deux l'entreprise d'un côté et de l'autre côté l'employé tout en suivant la satisfaction des besoins suivants : le besoin d'autonomie, le besoin de compétence et le besoin d'appartenance.

Ainsi que le surprésentième est agi sur les différentes catégories de l'employé : le surprésentième physique, psychologique sur les différents moments : épisodique, chronique, intégrale, partielle où il est divisé selon la situation de l'employé.

De plus, ce chapitre donne une vision sur le style de management le plus adéquat avec notre cas qu'est la manifestation d'un nouveau phénomène «surprésentième», le style collaboratif qui donne son apport aux comportements de l'employé par le biais d'accorder une grande importance aux sentiments afin d'arriver aux objectifs de l'entreprise et les attentes de l'employé.

CHAPITRE 1 : CADRE THEORIQUE ET METHODOLOGIQUE

Enfin ; nous pouvons déduire ce chapitre par le fait que la motivation intrinsèque est la plus d'influence sur les comportements de l'employé sur le long terme et par conséquent les chercheurs valorisent d'étudier ce type complexe avec les rapports aux sciences psychologiques dans le travail.

Cadre organisationnel et discussion des résultats

Cadre organisationnel et discussion des résultats

Le chapitre suivant présente dans une première partie l'entreprise d'accueil et sa structure d'une manière générale en incluant un schéma qui résume d'une façon simple la composition hiérarchique de cette dernière, tout en essayant de comprendre comment fonctionne cette hiérarchie et comment elle tienne avec les différents comportements et pour effectuer la nature de relation entre la motivation et le surprésentiisme des employés pendant le COVID-19, la discussion de cette corrélation permettre de nous guider à être affirmer ou confirmer les hypothèses donnés au premier cadre afin de synthétiser des résultats de notre recherche de fin d'étude, ces résultats sont manifestés dans la deuxième partie où nous avons présentés les résultats de l'analyse et le traitement des données fournies par les employés interrogés.

C'est dans le cadre d'une entreprise d'AGRODIV qui se présente comme un modèle de champ d'étude de notre recherche s'intitule sur la nature de confrontation entre les deux variables qui sont la motivation et le surprésentiisme des employés pendant cette pandémie de COVID-19, où elle est travaillée durant cette crise pour mieux manifester les effets d'un comportement fantomatique à l'aide d'une recherche empirique et réaliste comme une attestation de notre hypothèse mener dans le premier champ et comme un suivi d'une recherche méthodologique et conceptuel.

Ainsi que, on surmonte sur un entretien non directif et une observation participante comme des outils d'aide à l'analyse lorsque notre sujet de recherche n'est pas un sujet quantifiable d'où la nécessité d'une analyse plus mesurable d'un phénomène totalement subjective oblige une multitude des outils de collecte de données afin d'avancer un argument plus convaincue sur notre étude.

Et pour introduire la relation entre les deux variables qui sont la motivation et le surprésentiisme pendant la période COVID-19 on a choisi cette démarche pratique pour mieux améliorer la qualité de vie au travail dans le lieu d'investigation.

3 AGRODIV

3.1 Présentation de l'entreprise :

Cette entreprise appelé précédemment AL RIYADH et après une reconstruction son nom devenu Société National des Semouleries fabrique de pâtes Alimentaires et Couscous, cette société a été construite grâce au décret 65/89 de 25/03/1956.

La SNEMPAC a été divisé en cinq groupes régionaux sur le territoire Algérien.

- Filiale Céréale Centre.
- Filiale Céréale de L'ouest.
- Filiale Céréale de L'ouest.
- Filiale Céréale Laghouat.
- Filiale Céréale des hautes plaques.
- Filiale Céréale Biskra.
- Filiale Céréale Constantine.
- Filiale Céréale DIKOPA.
- Centre d'évolution et d'analyse des produits alimentaires CDAAI.

3.2 Définition de l'organisation

L'institution concernée par l'étude est complexe AGRODIV Al RIYAD, fondé par le décret n° 377/ du 27 décembre 1982. La Fondation régionale de l'industrie alimentaire a divisé les céréales et leurs dérivés en bref (Riad Al-Alger), son siège dans le beau quartier de Harrach (Alger), ou l'adresse officielle: 28 rue Colonel Bouguerra Al Harrach, et la Fondation Riyad pour le Centre (Riad Al-Alger) est composée de huit branches mentionnées précédemment.

3.3 Filiale Céréale Centre

Filiale Céréale Centre est une société avec des actions basées sur le marché social Javal-Blida approche - avec un capital de 800 000 000 DZ type d'activité de conversion de la production de céréales et de commercialisation des aliments, des matières grasses et du sucre et poursuit une politique de diversification dans la production, ainsi que le recours à la commercialisation d'autres matériaux, afin de gagner le plus grand nombre de clients et d'augmenter la rentabilité, y compris l'augmentation de sa part de marché et la succursale est située sur une superficie de 102197.682 m².

3.4 Les missions de Filiale

Développer un cadre efficace en ligne avec les fonctions de l'organisation comme son premier et principal objectif.

Cadre organisationnel et discussion des résultats

- Production de farine, de farine et de diverses pâtes alimentaires, qu'ils extraient des moulins appartenant à leurs unités.

-Fourniture de centres de distribution et de magasins de vente par le biais d'unités de production et de commercialisation.

-Fournir des centres de distribution et des magasins de vente.

-Assurer la libre circulation et les produits dans la phase de vente et d'achat.

-L'objectif principal de cette institution peut également être d'assurer son bilan matières afin d'éviter les contraintes économiques extérieures.

Décret n° 82/377 du 27 novembre 1982. Cela inclut la création de la Fondation Riad Alger.

3.5 La structure organisationnelle de la Filiale Centre

La structure organisationnelle de la Filiale Centre est placée sous l'autorité du directeur général :

Branche 1 : Sous-directeur général chargé de la sécurité et des biens

Ses tâches sont les suivantes :

-Protection de la propriété publique et privée.

- Fournit les conditions de travail justes et professionnelles.

Branche 2: Chef du Département des affaires juridiques et des litiges

Ses tâches sont les suivantes :

- Gérer les relations et les contrats entre l'entreprise et d'autres sociétés.

- Résoudre les problèmes juridiques et les litiges de l'entreprise.

-Appliquer les réglementations légales des travailleurs au sein de l'entreprise.

-Enquêter sur les différends internes et prendre des mesures disciplinaires.

Branche 3 : Sous-directeur général en charge des projets

Ses fonctions sont les suivantes :

-Suivi de tous les projets assignés à l'entreprise.

- Recherche de nouveaux projets pour l'entreprise afin d'accroître sa force sur le marché.

Branche 4 : Secrétariat

Ses fonctions sont les suivantes :

-Préparer le projet de budget de la direction et assurer le suivi de sa mise en œuvre.

-S'assurer que le parcours professionnel des branches est mené tout en respectant les pouvoirs de la branche dans ce domaine.

Branche 5 : responsable d'audit

Ses fonctions sont les suivantes :

-Concevoir et développer le contrôle interne de l'institution.

- Mesurer l'efficacité des ressources disponibles.
- Ajuster la performance financière et administrative de l'entreprise.

Branche 6 : le responsable de laboratoire

Son rôle est le suivant :

- Analyse et filtre le blé pur et non pur.
- Analyse et teste la pâte et la semoule.
- L'anatomie est le rôle de la machine d'anatomie, filtrant, nettoyant la semoule et la chevauchant des impuretés.

Branche 7 : Direction du commerce et du marketing

Ses tâches sont les suivantes :

- Préparer la politique de vente par l'adaptation permanente des objectifs commerciaux
- Analyse des facteurs des conditions socio-économiques du pays, et l'utilisation des opportunités pour les arrangements politiques et les moyens de vendre en fonction de la présence de concurrents.
- Développer un perspectif marketing au sein de la branche.

Il s'est divisé en :

Premièrement : Administrateur de cellule marketing

Parmi ses tâches les plus importantes, citons:

- Le travail des schémas publicitaires pour les produits.
- Faire des études sur les prix afin d'évaluer les meilleures offres.
- Réaliser le plan de marketing nécessaire pour réaliser autant de profits que possible.

Deuxièmement : Chef du Département du commerce

Ses fonctions sont les suivantes :

Surveiller et planifier la conduite de ses intérêts.

Préparer des plans et des stratégies pour la vente de produits appartenant à la branche.

Conception et développement du système de contrôle des ventes.

Officiel du Centre Commercial

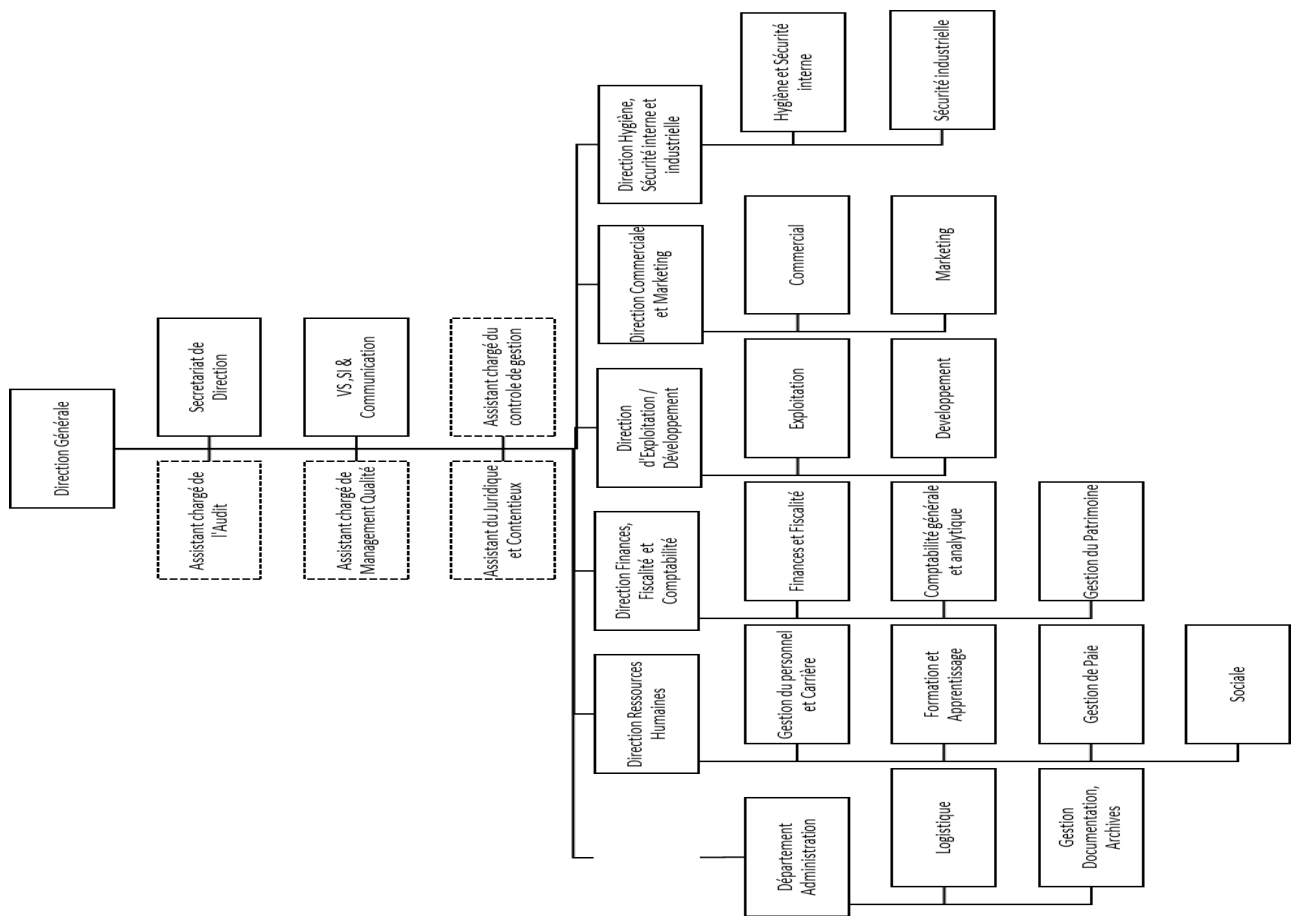
Ses fonctions sont les suivantes :

- Assurer le fonctionnement du centre commercial de la succursale et lui fournir divers produits.

Préparation d'un schéma de commercialisation de produits.

- Fournir au centre toutes les exigences et exigences afin de commercialiser les produits de la succursale.

Organigramme de l'entreprise Complexe Tell Blida



Source : document de l'entreprise

4 Présentation et analyse des résultats de la recherche quantitative :

4.1 Analyse des réponses:

4.1.1 Partiel : Les renseignements sociodémographiques :

➤ Répartition par sexe :

Tableau 5 répartition par sexe

| | | Fréquence | Pourcentage | Pourcentage valide | Pourcentage cumulé |
|--------|----------|-----------|-------------|--------------------|--------------------|
| Valide | masculin | 13 | 54,2 | 54,2 | 54,2 |
| | féminin | 11 | 45,8 | 45,8 | 100,0 |
| | Total | 24 | 100,0 | 100,0 | |

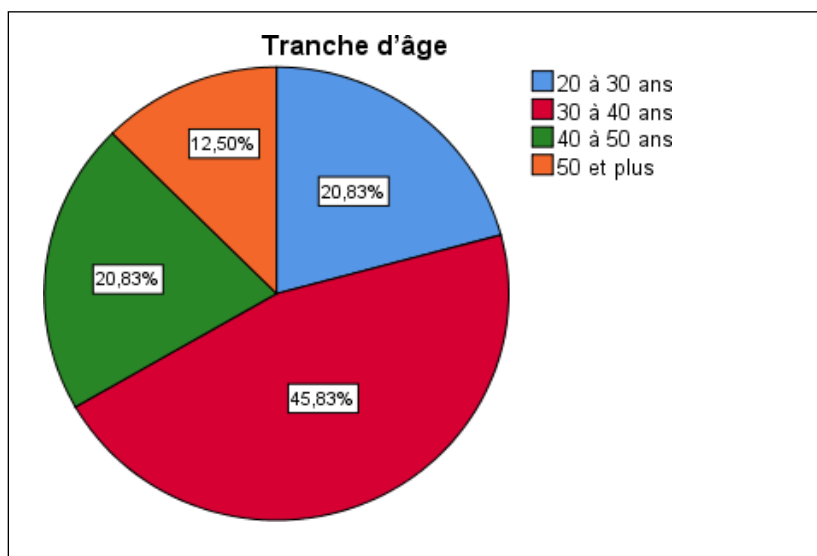
Source : Etablis à l'aide du logiciel SPSS

L'enquête a été effectuée sur un échantillon de 24 personnes dont 54,17% sont des hommes et 45,83% des femmes.

Cette résultat peut se traduire par la plupart des échantillons se sont des hommes parce que la plupart de questionnaire est distribuer au sein de la Complexe Filiale Céréale Telle Blida où cette unité de transformation de la sommellerie contient les employés de production qui sont de genre masculin pour faire des tâches un peu difficile.

➤ Répartition par tranche d'âge :

Figure 3 Répartition par tranche d'age



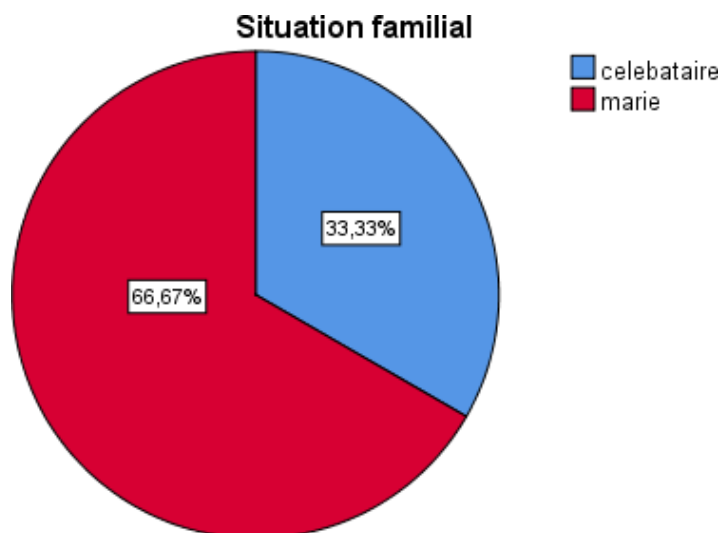
Source : Etablis à l'aide du logiciel SPSS

Nous observons que la majorité des employés se font de la catégorie d'âge de 30 à 40 ans avec un montant de 45.83% dont les deux parties d'âge de 20 à 30 ans et 40 à 50 ans de la même pourcentage avec un 20.83% et une minorité d'échantillon des employés âgés 50 ans et plus, cela se traduit par le fait que les tâches dans l'entreprise Complexe Tell Blida recrute

les jeunes employés parce que les activités nécessite un effort lors de travail comme une politique de rajeunissement de personnel qu'elle est une solution d'un effectif plus actuel et plus adéquat avec le développement technologique pour établir une fonction souple et bien sûr communication assez accélérer entre les différents filiale qui rentre sous la direction de cette unité pour ne perdre pas de temps.

➤ **Répartition selon la situation familiale**

Figure 4 Répartition selon la situation familiale



Source : Etablis à l'aide du logiciel SPSS

Cette représentation montre la répartition des employés selon leurs situations familiales dont 66.67% des employés sont mariés alors que les autres construisent un pourcentage de 33.33 sont célibataires.

➤ **Répartition selon le niveau d'instruction**

Tableau 6 Répartition selon le niveau d'instruction

| | | Fréquence | Pourcentage | Pourcentage valide | Pourcentage cumulé |
|--------|---------------|-----------|-------------|--------------------|--------------------|
| Valide | secondaire | 9 | 37,5 | 37,5 | 37,5 |
| | universitaire | 15 | 62,5 | 62,5 | 100,0 |
| | Total | 24 | 100,0 | 100,0 | |

Source : Etablis l'aide du logiciel SPSS

Au fur et à mesure de ce résultat que la plupart des employés 62.50 % sont universitaires à l'origine tandis que 37.50 % sont d'un niveau secondaire et cela peut expliquer par le fait que les postes au sein de cette entreprise exigent un niveau éducatif bien précis, la répartition selon le niveau d'instruction montre aussi la capacité des employés peuvent être technique et non seulement physique.

➤ Répartition selon la catégorie socioprofessionnelle

Tableau 7 Répartition selon la catégorie socioprofessionnelle.

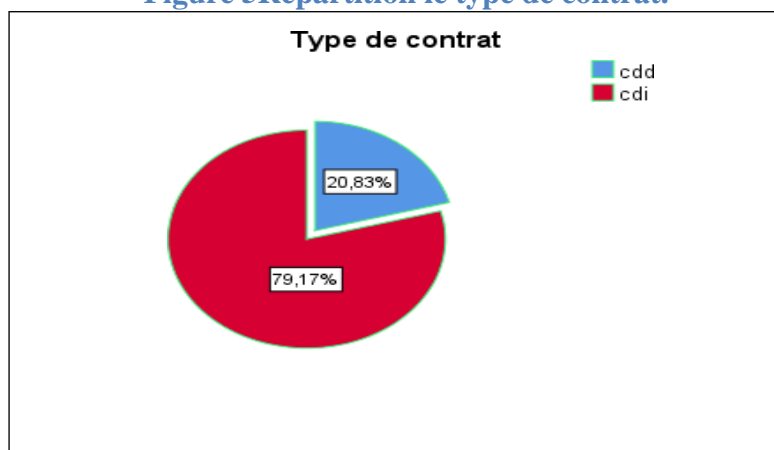
| | | Fréquence | Pourcentage | Pourcentage valide | Pourcentage cumulé |
|--------|-----------|-----------|-------------|--------------------|--------------------|
| Valide | exécution | 5 | 20,8 | 20,8 | 20,8 |
| | maitrise | 6 | 25,0 | 25,0 | 45,8 |
| | cadre | 13 | 54,2 | 54,2 | 100,0 |
| | Total | 24 | 100,0 | 100,0 | |

Source : Etablis à l'aide du logiciel SPSS

La présente cartographie montre que 54.17 % se sont des cadres tels que le directeur des ressources humaines et la deuxième partie construite d'un taux de 25 % sont des employés de maîtrise alors que le 20.83 % représente les employés de l'exécution, cette résultat définit l'entreprise d'une façon qu'elle est à l'origine économique avec un statut directif parce que englobe des DAS sous la direction d'elle-même.

➤ Répartition selon le type de contrat

Figure 5 Répartition le type de contrat.

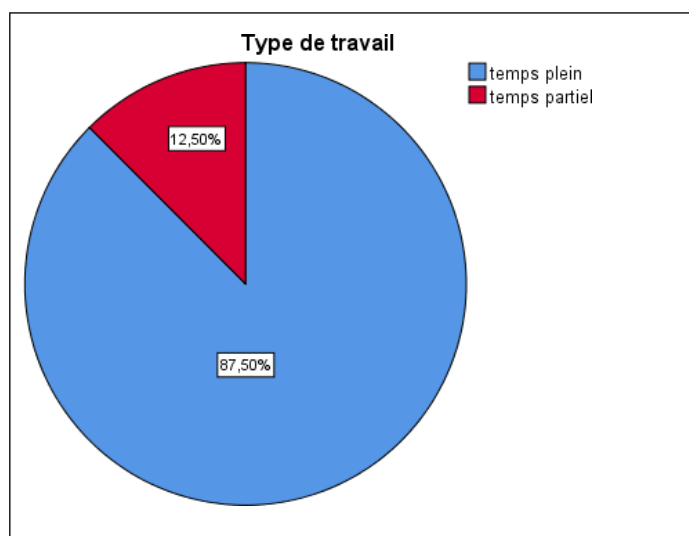


Source : Etablis à l'aide du logiciel SPSS

La traduction de ses résultats montre que 79.17% des employés travaillent par un contrat d'une durée indéterminée et la 20.83 % travaillent par un contrat d'une durée déterminée et comme explication les employés recrutés au sein de cette entreprise avec un contrat CDI alors que les CDD appartiennent aux employés saisonniers où se manifeste la charge de travail qui pousse l'entreprise à faire des recrutements saisonniers, afin de garantir le service minimale des employés dans une période de charge mais il y a d'autres facteurs aussi qui peuvent expliquer cette répartition est que l'entreprise cherche les compétences critiques dans le recrutement et garantit de leur faire un CDI.

➤ Répartition selon le type de travail

Figure 6 Répartition selon le type de travail.

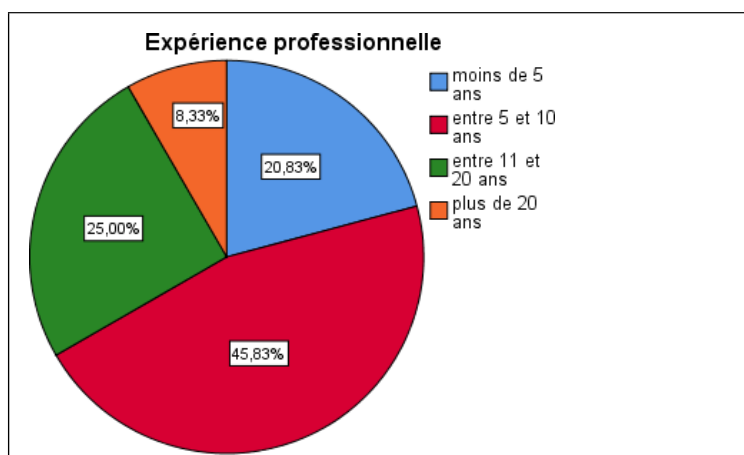


Source : Etablis à l'aide du logiciel SPSS

Nous montrons à travers cette représentation le nombre des employés qui travaillent à temps plein par montant de 87.50 % et les employés de temps partiel constituent 12.50 % de la totalité d'échantillons ce qu'explique le fait d'être présent au travail tout le jour de travail est une obligation parce que le temps partiel réserver aux postes où l'effectif semble plus grand par rapport aux autres poste.

➤ Répartition selon l'expérience professionnelle

Figure 7 Répartition selon l'expérience professionnelle.



Source : Etablis à l'aide du logiciel SPSS

Cette étude de catégorie professionnelle montre que la majorité des employés ont une expérience professionnelle entre 5 et 10 ans comme un critère bien défini que les profils dans cette entreprise ont l'expérience nécessaire pour accumuler les tâches ainsi que les employés de deuxième catégorie professionnelle ont un pourcentage de 25 % comme une expérience entre 11 et 20 ans, par la suite la catégorie des employés ont une expérience moins de 5 ans comme une catégorie minoritaire avec un pourcentage de 20.83 qui paraît le petit dans le

Cadre organisationnel et discussion des résultats

cercle et enfin les cadre supérieur de cette société agroalimentaire qui sont les dirigeant de cette entreprise grâce à son expérience dans le travail qui constituent un 8.33 % de l'échantillon et cette entité a une grande importance car elle a vécu les différents moments de la méthode traditionnelle de direction jusqu'au l'évolution de la technologie.

4.1.2 Partie 2 les mesures de surprésentième

Q1-La fatigue est un indice d'un manque de motivation de l'employé.

Tableau 8 la fatigue est un indice d'un manque de motivation.

| | | Fréquence | Pourcentage | Pourcentage valide | Pourcentage cumulé |
|--------|----------|-----------|-------------|--------------------|--------------------|
| Valide | jamais | 2 | 8,3 | 8,3 | 8,3 |
| | rarement | 1 | 4,2 | 4,2 | 12,5 |
| | parfois | 13 | 54,2 | 54,2 | 66,7 |
| | souvent | 6 | 25,0 | 25,0 | 91,7 |
| | toujours | 2 | 8,3 | 8,3 | 100,0 |
| | Total | 24 | 100,0 | 100,0 | |

Source : Etablis à l'aide du logiciel SPSS

Cette représentation graphique montre un graphe où les employés majoritairement rependus d'un pourcentage 54.2 par parfois et le second pourcentage c'est souvent par un taux 25 %, cette question qui indique les effets d'un manque de motivation tel la fatigue et pour cela nous observons que la plupart des employés rependant par parfois alors que le pourcentage 4.20% en tant que la petite entité pour cette question donc la fatigue est un indice d'un manque de motivation et cette question rentre dans le sous-ensemble des indicateurs de surprésentième des employés pendant le COVID-19.

Q2- La fatigue recensée par l'employé est en rapport avec les taches difficile accomplie au travail

Tableau 9 la fatigue récence par l'employé.

| | | Fréquence | Pourcentage | Pourcentage valide | Pourcentage cumulé |
|--------|----------|-----------|-------------|--------------------|--------------------|
| Valide | jamais | 1 | 4,2 | 4,2 | 4,2 |
| | rarement | 4 | 16,7 | 16,7 | 20,8 |
| | parfois | 11 | 45,8 | 45,8 | 66,7 |
| | souvent | 6 | 25,0 | 25,0 | 91,7 |
| | toujours | 2 | 8,3 | 8,3 | 100,0 |
| | Total | 24 | 100,0 | 100,0 | |

Source : Etablis à l'aide du logiciel SPSS

La deuxième question dans cette partie consiste à connaître l'influence des tâches difficile sur la fatigue de l'employé et suite à des repenses quand on a recueilli, les employés

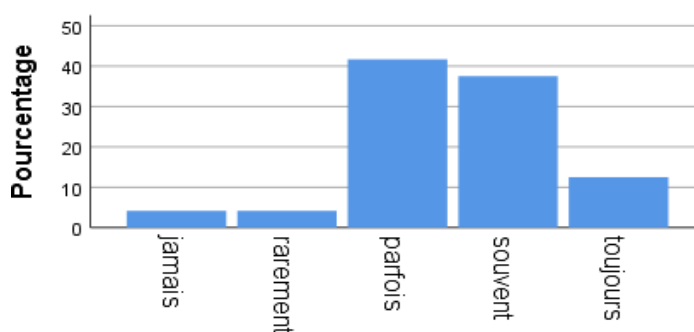
qui ont choisi parfois sont la majorité par un taux de pourcentage de 45.8 % ce qui traduit par le sentiment de fatigue lorsqu'ils sont travaillés d'une manière nécessite beaucoup d'effort, par conséquent les employés d'une deuxième catégorie sont qui choisissent souvent 25% et se sont les plus fréquent aussi grâce à la pourcentage élevée ce qui traduit par un taux d'acceptation de côté des employés par contre qui disent jamais constituent 4.2 % comme une faible pourcentage à cette question.

Q3- La fatigue mentale influence les comportements de l'employé

La fatigue mentale est un élément indicateur de surprésentième qui dégrade la performance individuel de l'employé et nous précisons les résultats suivants sur la question porte sur la fatigue mentale pendant la crise de COVID-19 et le tableau présente un récapitulatif pour nous observons les finalités comme suit :

Le tableau récapitulatif présente l'avis des employés de la fatigue sur le comportement

Figure 8 la fatigue mentale influence sur les comportements.



Source : Etablis à l'aide du logiciel SPSS

Les employés de l'échantillons choisissent parfois comme l'échelons le plus adéquat aux choix des employés par un montant le plus élevée de 41.7 % qui ressemble à l'échelle parfois puis souvent comme un 37.5 % définie que la fatigue influence sur les comportements de l'employé soit positivement soit négativement avec une faible pourcentage de 4.20% des employés qui disent que cette fatigue n'agit pas sur les comportements et se sont les minoritaires.

Q5-La nécessité d'un effort intensif au travail se termine par une fatigue.

Ce qui suit nous observons que l'échelon de Likert ici à mesurer bien le degré de l'effet intensif sur les comportements des employés et dans cette question qui termine par la majorité ont choisis soit toujours soit parfois d'un pourcentage 37.5%, ça veut dire que l'effort intensif et la fatigue sont liée par un rapport positive dont les autres pourcentages sont

négligent grâce à la faible pertinence comme par exemple rarement indiquer par un taux de 4.2% et un fréquence égale à 1.

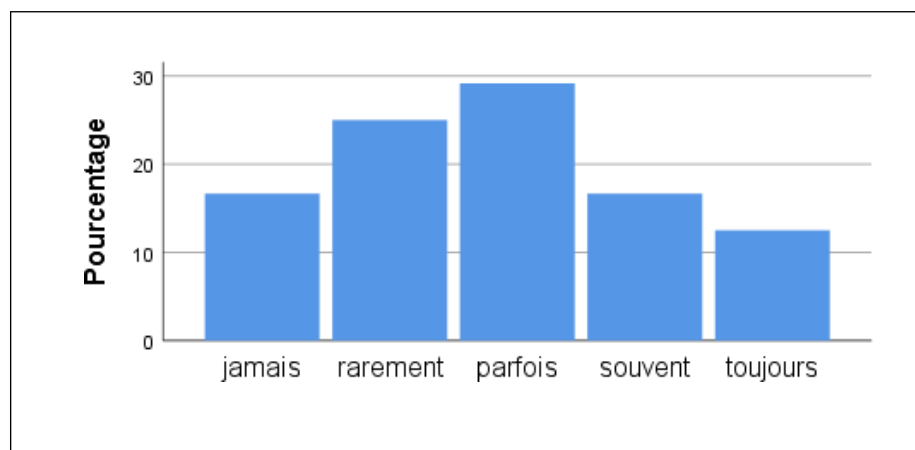
Tableau 10 la nécessité d'un effort intensif au travail.

| | | Fréquence | Pourcentage | Pourcentage valide | Pourcentage cumulé |
|--------|----------|-----------|-------------|--------------------|--------------------|
| Valide | rarement | 1 | 4,2 | 4,2 | 4,2 |
| | parfois | 9 | 37,5 | 37,5 | 41,7 |
| | souvent | 5 | 20,8 | 20,8 | 62,5 |
| | toujours | 9 | 37,5 | 37,5 | 100,0 |
| | Total | 24 | 100,0 | 100,0 | |

Source : Etablis à l'aide du logiciel SPSS

Q 5-Les mesures de sécurité telles que porte de Bavette ; Gel d'alcool, les gans déclenchent le stress.

Figure 9 la nécessité d'un effort intensif au travail.



Source : Etablis à l'aide du logiciel SPSS

Dans cette catégorie de « *stress au travail* » consiste à indiquer les choix comme suit : parfois 29.2 % ensuite rarement 25 % puis jamais 16.7 %, cette résultat montre que les mesures de sécurité tel porte de masque contre le COVID-19 ne causent pas le stress au travail.

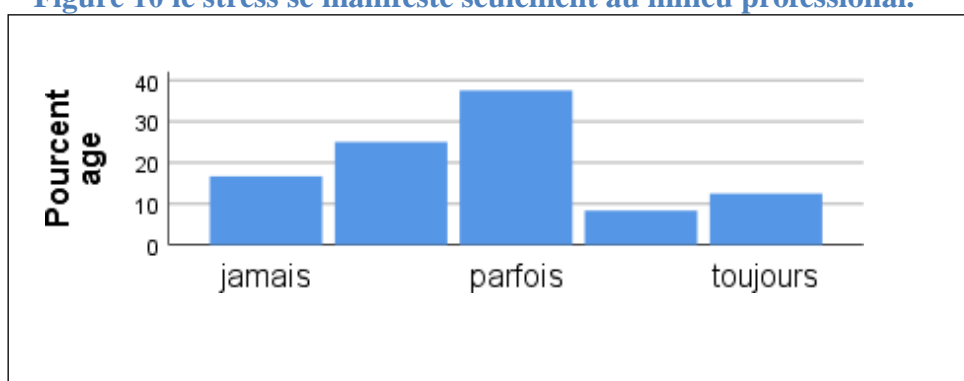
Q 6-Le stress se manifeste seulement au milieu professionnel.

Tableau 11 le stress se manifeste seulement au milieu de travail

| | | Fréquence | Pourcentage | Pourcentage valide | Pourcentage cumulé |
|--------|----------|-----------|-------------|--------------------|--------------------|
| Valide | jamais | 4 | 16,7 | 16,7 | 16,7 |
| | rarement | 6 | 25,0 | 25,0 | 41,7 |
| | parfois | 9 | 37,5 | 37,5 | 79,2 |
| | souvent | 2 | 8,3 | 8,3 | 87,5 |
| | toujours | 3 | 12,5 | 12,5 | 100,0 |
| | Total | 24 | 100,0 | 100,0 | |

Source : Etablis à l'aide du logiciel SPSS

Figure 10 le stress se manifeste seulement au milieu professionnel.

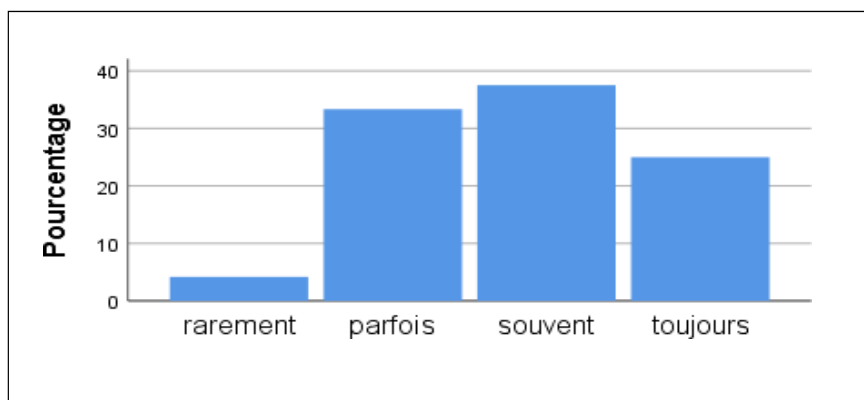


Source : Etablis à l'aide du logiciel SPSS

Cette question aussi a une direction qui ressemble à la précédente et nous constatons que la plupart des employés ont répondu par parfois d'un effectif de 37.5 % de l'ensemble de l'échantillon et après rarement avec 25 % puis jamais avec 16.7 %, cette totalité de 83% des employés questionnés sont convaincus que le stress ne se manifeste pas dans le milieu professionnel mais aussi dans les autres lieux tel que : la maison par exemple.

Q 7-Le stress influence sur le degré de concentration de l'employé.

Figure 11 le stress influence sur le degré de concentration



Source : Etablis à l'aide du logiciel SPSS

Cadre organisationnel et discussion des résultats

Dans cette question dont l'objectif de connaître l'influence de stress sur le degré de concentration des employés qui sont indiqués que leurs concentrations est vraiment influencé par le stress et la preuve dans le choix du souvent par 37.5 % des employés et au second plan le choix de parfois par 33.3% ensuite l'échelon toujours indiqués par 25 % , donc les employés cibles ont acceptés que le stress affecte le degré de concentration.

Q 8-Le stress cause une perte d'efficacité dans le travail.

L'objectif aussi dans cette question est de connaître la perte d'efficacité au travail et le stress et pour savoir la relation des variables elle-même afin de mesurer bien la fiabilité des questions pour qu'elle puisse reprendre à notre hypothèse sans oublier que le α Cronbach égale à 75.60 % pour le test de fiabilité.

Tableau 12 le stress cause une perte d'efficacité dans le travail.

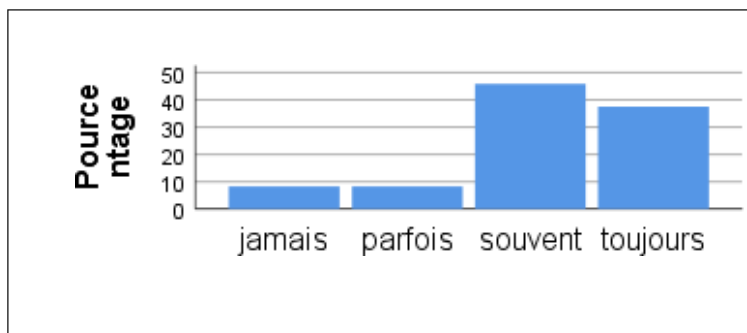
| | | Fréquence | Pourcentage | Pourcentage valide | Pourcentage cumulé |
|--------|----------|-----------|-------------|--------------------|--------------------|
| Valide | jamais | 1 | 4,2 | 4,2 | 4,2 |
| | rarement | 1 | 4,2 | 4,2 | 8,3 |
| | parfois | 9 | 37,5 | 37,5 | 45,8 |
| | souvent | 6 | 25,0 | 25,0 | 70,8 |
| | toujours | 7 | 29,2 | 29,2 | 100,0 |
| | Total | 24 | 100,0 | 100,0 | |

Source : Etablis à l'aide du logiciel SPSS

Cette démonstration montre le degré des employés avec une coordination totale avec l'échelon de parfois 37.5 % qui paraît le plus élevé puis les employés qui ont choisis toujours 29.2% et souvent 25 %, montre que le stress cause la perte d'efficacité dans le milieu de travail.

Q 9- L'employé a peur de contacter le COVID-19.

Figure n°20 : l'employé a peur de contacter le COVID-19



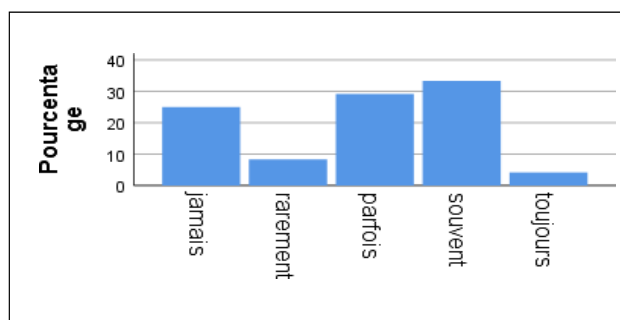
Source : Etablis à l'aide du logiciel SPSS

Cadre organisationnel et discussion des résultats

Nous montrons par la suite la question qui déroule sur l'employé a peur de contacter le COVID-19 dans le milieu professionnel et les résultats sont positifs parce que la majorité choisi souvent 45.8% ou bien toujours 37.5 %, donc la peur d'être touché par la maladie.

Q 10-La peur se manifeste pendant le travail d'une manière répétitif.

Figure 12 la peur se manifeste pendant le travail d'une manière répétitif.



Source : Etablis à l'aide du logiciel SPSS

Le plus souvent les la peur se manifeste d'un taux de 33.3% et parfois avec un pourcentage 29.2%, cela défini la manifestation de la peur d'une manière non permanente chez les employés.

Q 11- Avez-vous senti que le niveau de peur est augmenté pendant cette période de COVID-19

Tableau 13 av ez-vous senti que le niveau de peur est augmenté pendant la crise.

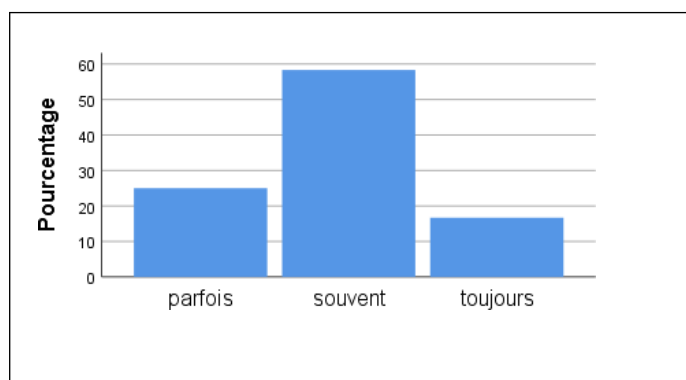
| | | Fréquence | Pourcentage | Pourcentage valide | Pourcentage cumulé |
|--------|----------|-----------|-------------|--------------------|--------------------|
| Valide | jamais | 2 | 8,3 | 8,3 | 8,3 |
| | rarement | 2 | 8,3 | 8,3 | 16,7 |
| | parfois | 7 | 29,2 | 29,2 | 45,8 |
| | souvent | 7 | 29,2 | 29,2 | 75,0 |
| | toujours | 6 | 25,0 | 25,0 | 100,0 |
| | Total | 24 | 100,0 | 100,0 | |

Source : Etablis à l'aide du logiciel SPSS

Nous observons dans cette question la plupart des employés installer dans les trois échelons parfois 29.2%, souvent 29.2 % et toujours 25 % et par explication nous donnons la réalité que la peur est augmenté pendant cette période de crise sanitaire.

Q 12- L'employé accorde de la confiance à la direction de son entreprise.

Figure 13 L'employé accorde de la confiance à la direction de son entreprise.



Source : Etablis à l'aide du logiciel SPSS

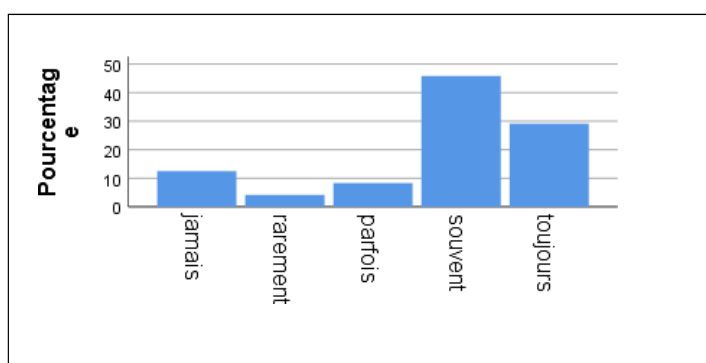
Cette cartographie montre que la majorité des employés accorde de la confiance en matière des suggestions de côté directif et cette confiance est partageable entre 58.3% qui constitue la majorité et l'objectif de connaître la relation de l'employé avec le côté directif de son entreprise.

Q 13-Le sentiment d'être lié à un groupe agit sur la peur.

Nous donnons les résultats suivants sous-forme d'un graphe représentatif qui montre la plupart des employés disent que le sentiment d'être lié à un groupe diminue la peur 45.8 %, par interprétation de ce résultat que le groupe a une grande importance sur les comportements de mal être.

Q 14-La communication entre le groupe diminue la peur de l'employé.

Figure 14 la communication entre le groupe diminue la peur de l'employé



Source : Etablis à l'aide du logiciel SPSS

Et comme la dernière question de la partie 2 (axe 1), nous voyons que la communication diminue le degré de la peur au milieu professionnel à l'aide des résultats suivants : souvent 45.8%, toujours 29.2% et l'interprétation résulte dans l'importance de la communication interpersonnelle dans le travail et aussi agit sur les comportements de l'employé.

Cadre organisationnel et discussion des résultats

Cette description minutieuse des composantes de notre variable dépendant « *le surprésentisme* » pour mieux cerner la relation avec la motivation.

Et ce qui suit-on va analyser le deuxième axe par un tableau descriptive selon la fréquence des variables et la moyenne des repenses pour mesurer le degré du choix des employés afin d'introduire la corrélation entre les deux variables.

Deuxième axe : Connaitre le niveau et l'effet de la motivation des employés pendant le COVID-19

Tableau 14 statistique partie(axe 2)

| | | 1) Avez-vous travaillé pendant la période COVID-19 sans rupture | Pour quel raison vous travailler pendant la période COVID-19 |) Valoriser-vous le type de motivation intrinsèque ou extrinsèque pendant le COVID-19 | Cette appréciation est venue d'une |) Comment jugez-vous l'effet de cette motivation sur votre comportement |
|------------|----------|---|--|---|------------------------------------|---|
| N | Valide | 24 | 24 | 24 | 24 | 24 |
| | Manquant | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Moyenne | | 1,2917 | 2,1250 | 1,1667 | 1,2083 | 1,0833 |
| Médiane | | 1,0000 | 2,0000 | 1,0000 | 1,0000 | 1,0000 |
| Ecart type | | ,46431 | ,67967 | ,38069 | ,50898 | ,28233 |

Source : Etablis à l'aide du logiciel SPSS

1- La première question montre un pourcentage 70.8 % des employés tandis que les employés qui disent non constituent 29.2 % et la validation de la question (écart type <1), ce qui introduit que la plupart des employés travaillent pendant la crise sans rupture.

Tableau 15 la présence au travail sans rupture.

| | | Fréquence | Pourcentage |
|--------|-----|-----------|-------------|
| Valide | oui | 17 | 70,8 |
| | non | 7 | 29,2 |

Source : Etablis à l'aide du logiciel SPSS

2- la deuxième question montre que la fréquence des employés qui déclarent la raison principale de leur travail est un sens d'appartenance à l'entreprise par 13 employés avec 54.2% et nous prenons comme résultats qu'est le principale raison d'aller au travail malgré la pandémie et l'écart type (0.67 <1) ce qui nous ramène à garder le résultat.

Tableau 16 la raison principale d'être au travail

| | | Fréquence | Pourcentage |
|--------|-------------------------------|-----------|-------------|
| Valide | des incitations bénéficiaires | 4 | 16,7 |
| | un sentiment d'appartenance | 13 | 54,2 |
| | des obligations de contrat | 7 | 29,2 |

Source : Etablis à l'aide du logiciel SPSS

3- la troisième question le type privilégié de motivation et la repense est de 83.3 % qui ont choisis la motivation intrinsèque avec une fréquence de 20 employé au nombre d'échantillon. Par rapport au degré d'écart type ($0.38 < 1$) qu'elle est valider par le SPSS et nous donnons le tableau :

Tableau 17 le choix motivation intrinsèque ou extrinsèque

| | | Fréquence | Pourcentage |
|--------|-------------|-----------|-------------|
| Valide | intrinsèque | 20 | 83,3 |
| | extrinsèque | 4 | 16,7 |

Source : Etablis à l'aide du logiciel SPSS

4- la justification de ce choix d'appréciation ne manifeste que la coordination totale des employés de leurs choix avec un 83.3 % est d'une conviction personnel ce qui montre le fait de cette motivation est vient de l'intérieur de l'employé avec fréquence de 20 employé justifient ce choix (écart type < 1).

La relation entre les deux derniers questions est très positif en matière le nombre des employés qu'ont la motivation intrinsèque comme source de travail se sont eux qu'ont choisis (conviction personnel).

Tableau 18 la justification de choix.

| | | Fréquence | Pourcentage |
|--------|----------------------------------|-----------|-------------|
| Valide | conviction personnel | 20 | 83,3 |
| | influence des autres | 3 | 12,5 |
| | le plus bénéfique pour l'employé | 1 | 4,2 |

Source : Etablis à l'aide du logiciel SPSS

5- le jugement de l'effet de la motivation sur le comportement de l'employé donné un pourcentage de 91.7 % des employés qui sont influencés positivement par la motivation intrinsèque sur leurs comportements où la validité caractérise dans l'écart type ($0.28 < 1$).

Tableau 19 le jugement d'effet de motivation.

| | | Fréquence | Pourcentage |
|--------|----------|-----------|-------------|
| Valide | positive | 22 | 91,7 |
| | négative | 2 | 8,3 |

Source : Etablis à l'aide du logiciel SPSS

Et par conclusion de cette partie nous avons déduire que les niveaux de motivation pendant le COVID-19 se manifeste au niveau individuel de l'employé qu'elle est la motivation intrinsèque qu'elle est alimenter par le sens d'appartenance.

II. Connaitre les origines et l'effet de la motivation pendant le COVID-19

Dans cette partie consiste à connaitre le type de motivation qu'elle en adéquation avec les indicateurs de surprésentième afin de mesurer la nature de relation entre les deux variables si elle est une relation à la base ou non .

La répartition est faite grâce au tableau statistique qui englobe les questions avec leurs fréquences et leurs moyennes.

Tableau 20 statistique des écarts types

| n | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 |
|------------|--------|--------|------|--------|--------|--------|--------|-------|--------|-------|
| Ecart type | ,38872 | ,47802 | ,105 | ,36965 | ,72970 | ,14129 | ,01795 | ,1410 | ,05060 | ,0928 |

Source : Etablis à l'aide du logiciel SPSS

Q 15- Votre performance professionnelle est influencée par la motivation

Tableau 21 la motivation et la performance professionnelle.

| | | Fréquence | Pourcentage |
|--------|----------|-----------|-------------|
| Valide | jamais | 1 | 4,2 |
| | rarement | 2 | 8,3 |
| | parfois | 8 | 33,3 |
| | souvent | 4 | 16,7 |
| | toujours | 9 | 37,5 |

Source : Etablis à l'aide du logiciel SPSS

La majorité des employés ont répondu par le fait que la motivation influence sur la performance professionnelle qui constitue un taux de 37.5% ce qui donne une relation positive entre motivation et performance professionnelle des employés et comme écart type (0.38872<1) nous pouvons prendre le résultat en considération.

Q16-L'origine de cette motivation est l'avantage personnel (Désir, intérêt).

Tableau 22 origine de cette motivation

| | | Fréquence | Pourcentage |
|--------|----------|-----------|-------------|
| Valide | jamais | 1 | 4,2 |
| | rarement | 1 | 4,2 |
| | parfois | 11 | 45,8 |
| | souvent | 7 | 29,2 |
| | toujours | 4 | 16,7 |

Source : Etablis à l'aide du logiciel SPSS

La démonstration suivante montre le plaisir et le bien-être de l'employé vient par lui-même et cette relation entre la motivation intrinsèque de l'employé et le plaisir senti au milieu de travail est évalué à travers l'échelle de Likert ou la majorité choisissent souvent comme un indicateur adéquat avec leur situation.

Q 17- La motivation a un effet sur votre comportement.

Cette question a pour objectif de connaître les effets de motivation sur les comportements de bien-être spécialement et cela manifester par un taux de 37.5% qui constitue la majorité (souvent), donc le résultat peut se généraliser tout en fait référence à l'écart type ($0.105 < 1$).

Tableau 23 la motivation a un effet sur votre comportement

| | | Fréquence | Pourcentage |
|--------|----------|-----------|-------------|
| Valide | jamais | 1 | 4,2 |
| | rarement | 2 | 8,3 |
| | parfois | 5 | 20,8 |
| | souvent | 9 | 37,5 |
| | toujours | 7 | 29,2 |

Source : Etablis à l'aide du logiciel SPSS

Q 18- y-a-t 'il une continuité dans votre sensation à la motivation.

L'objectif dans la question suivante est de connaître la durée des effets de motivation sur le long terme pour tester les informations données dans le cadre conceptuel et nous arrivons à la synthèse suivante que les effets de la motivation intrinsèque dure longtemps.

Il y a environ 45.8% des employés qui ont choisis souvent, et par la suite 16.7% au second plan, ceux qui choisissent souvent 16.7%.

Tableau 24 la continuité des effets de motivation.

| | | Fréquence | Pourcentage |
|--------|----------|-----------|-------------|
| Valide | rarement | 4 | 16,7 |
| | parfois | 5 | 20,8 |
| | souvent | 11 | 45,8 |
| | toujours | 4 | 16,7 |

Source : Etablis à l'aide du logiciel SPSS

Q 19-La motivation a un impact positif sur la fatigue, la peur, le stress.

La transformation des comportements de mal être à l'aide de la motivation, cela ce qui est introduit dans cette question par un pourcentage de 45.8% construit la majorité.

Tableau 25 la motivation a un effet positif sur la fatigue.

| | | Fréquence | Pourcentage |
|--------|----------|-----------|-------------|
| Valide | rarement | 1 | 4,2 |
| | parfois | 6 | 25,0 |
| | souvent | 11 | 45,8 |
| | toujours | 6 | 25,0 |

Source : Etablis à l'aide du logiciel SPSS

Q 20- pouvez-vous transformer votre fatigue à un plaisir au travail.

Tableau 26 la transformation de la fatigue au travail

| | | Fréquence | Pourcentage |
|--------|----------|-----------|-------------|
| Valide | jamais | 1 | 4,2 |
| | rarement | 4 | 16,7 |
| | parfois | 5 | 20,8 |
| | souvent | 9 | 37,5 |
| | toujours | 5 | 20,8 |

Source : Etablis à l'aide du logiciel SPSS

La présentation suivante montre le degré de transformation des sentiments vers le bien de l'employé ce qu'introduit le nombre élevée est de 37.5%, d'un plus d'explication

Q 21- la motivation est une source d'énergie pour l'employé

La majorité des employés ont répondu partoujours avec un taux 83.20% est que les employés ont la capacité de changer leurs émotions aux bien être et cela nous permet de concevoir le degré de motivation intrinsèque des employés de l'entreprise AGRODIV.

Q 22- le plaisir au travail est accordé seulement au salaire fourni

On a confirmé les résultats de cette question avec de celle de de partie précédente valorisez-vous la motivation intrinsèque ou extrinsèque qui sont en corrélation et que les employé répondu par le fait que la motivation n'est pas seulement lié au salaire ce qu'on nommé la motivation intrinsèque.

Q23- La relation avec mes collègues de travail est une source de mon plaisir.

La relation entre le groupe a un effet très positif sur les comportement de l'employé et dans ce cas ont répondu 73.22% par toujours.

Q 24- La motivation a une influence sur le plaisir au travail.

La majorité ont répondu par souvent et on résulte que la motivation est liée au plaisir de travail.

2.2.1. Corrélation entre les questions avec son groupe :

On a exclu la motivation extrinsèque de choix à de la reponse des employés qui ont choisi la motivation intrinsèque qui affecte sur leur comportements et cette valorisation mentionnée dans la partie 2 de deuxième axes de questionnaire sur la variable indépendante qu'est la motivation intitulé « *valorisez-vous le type de motivation intrinsèque ou extrinsèque?* » (cf., tableau 30) et ainsi dans la question « *pour quel raison vous travailler pendant la période COVID-19?* » où la majorité réponds par un sens d'appartenance ce qui veut dire que leur motivation est de l'intérieur sans aucun éléments qui vient de l'extérieur (cf. tableau 29), degré de corrélation de ces deux questions est de $r=0.6$.

Cette résultat nous permet de rejeter l'hypothèse H2 « *la motivation extrinsèque influence sur le surprésentisme des employés pendant le COVID-19* » parce que la totalité ont choisis la motivation intrinsèque sans revenir au test de khi-deux.

Après, on doit vérifier le degré de corrélation entre groupe de motivation intrinsèque et le groupe fatigue prolongée et on a fait le tableau suivant qui :

En premier lieu on a fait un test de corrélation entre chaque question et la partie qu'elle appartient pour éliminer les questions qui ne sont pas en faveur avec la partie ou bien qu'elle a pour un autre objectif.

Donc on a créé un groupe par exemple le groupe « *la motivation pendant le COVID-19* » qui englobe en lui-même les questions de tout la partie 2 de deuxième axe et selon la logique et la corrélation de Pearson on a arrivé à mesurer les questions les plus liés entre elles par une relation de causalité en lui-même et par la suite on a modifier dans le groupe précédemment créer dont on a utilisé seulement les question qui ont une valeur de signification élevée et cela nous aide plus à éviter les écarts dans le même groupe et bien sûr réduire augmenter l'intervalle de la confiance pour arriver à une résultats bien cerner et nous donnons le tableau suivant qui englobe ses informations.

Tableau 27 tableau croisé entre les variables de groupe.

| | | la motivation pendant le COVID-19 |
|---|--------------------------------------|-----------------------------------|
| la motivation pendant le COVID-19 | Corrélation de Pearson | 1 |
| | Sig. (bilatérale) | 0,00 |
| | Somme des carrés et produits croisés | 8,360 |
| | Covariance : | ,363 |
| | N | 24 |
| Votre performance professionnelle est influencée par la motivation. | Corrélation de Pearson | ,784** |
| | Sig. (bilatérale) | ,000 |
| | Somme des carrés et produits croisés | 12,925 |
| | Covariance : | ,562 |
| | N | 24 |
| y-a-t'il une continuité dans votre sensation à la motivation. | Corrélation de Pearson | ,661** |
| | Sig. (bilatérale) | ,000 |
| | Somme des carrés et produits croisés | 8,887 |
| | Covariance : | ,386 |
| | N | 24 |
| La motivation a un impact positif sur la fatigue, la peur, le stress. | Corrélation de Pearson | ,366 |
| | Sig. (bilatérale) | ,079 |

Source : Etablis à l'aide du logiciel SPSS

Cette étape a été travaillé sur les déferents axes et par la suite nous avons travaillons sur la corrélation entre la motivation et le surprésentéisme et est ce qu'il y a un de causalité entre la variable indépendant « *motivation* » et la dépendante

2-la corrélation motivation intrinsèque et le surprésentéisme.

Tableau 28: la matrice de corrélation entre la motivation intrinsèque et le surprésentéisme

| | | surprésentéisme | motivation intrinsèque |
|------------------------|------------------------|-----------------|------------------------|
| surprésentéisme | Corrélation de Pearson | 1 | -,791* |
| | Sig. (bilatérale) | | ,026 |
| | N | 24 | 24 |
| motivation intrinsèque | Corrélation de Pearson | -,791* | 1 |
| | Sig. (bilatérale) | ,026 | |
| | N | 24 | 24 |

** . La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).

Source : résultat obtenu par l'étudiant à l'aide de spss

Cadre organisationnel et discussion des résultats

On constate qu'il existe une corrélation entre la motivation intrinsèque et le surprésentéisme cela s'explique par le taux de signification (Sig. < 0,05), le coefficient de corrélation est de - 0,791 ça traduit une forte corrélation négative entre la motivation intrinsèque et le surprésentéisme. Donc la 1^{ère} sous hypothèse est confirmée.

3-la corrélation motivation extrinsèque et le surprésentéisme.

Tableau 29: la matrice de corrélation entre la motivation extrinsèque et le surprésentéisme

| | | surprésentéisme | motivation extrinsèque |
|------------------------|------------------------|-----------------|------------------------|
| surprésentéisme | Corrélation de Pearson | 1 | ,206 |
| | Sig. (bilatérale) | | ,335 |
| | N | 24 | 24 |
| motivation extrinsèque | Corrélation de Pearson | ,206 | 1 |
| | Sig. (bilatérale) | ,335 | |
| | N | 24 | 24 |

** . La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).

Source : résultat obtenu par l'étudiant à l'aide de spss

D'après les résultats du tableau ci-dessus, On constate qu'il n'existe pas une corrélation entre la motivation extrinsèque et le surprésentéisme, cela s'explique par le taux de signification (Sig. >0,05) Donc la 2^{ème} sous hypothèse est infirmée.

2.2.2. La régression linéaire

La corrélation montre l'intensité de la liaison entre les variables mais n'explique la relation entre ces deux variables.

Pour pouvoir schématiser cette relation par une équation il faudra analyser la régression linéaire qui nous permettra de mieux comprendre cette liaison. Pour faire, nous devons choisir une variable dépendante Y qui sera le degré de performance et une variable indépendante X qui sera le degré de motivation. Ce qui nous donnera une équation de régression sous la forme de : $Y = aX + b$ Quand on procède à l'analyse d'une régression linéaire sur le logiciel SPSS, le logiciel nous fait ressortir ces tableaux :

Cadre organisationnel et discussion des résultats

Tableau 30: Récapitulatif des modèles^b

| Modèle | R | R-deux | R-deux ajusté | Erreur standard de l'estimation |
|--------|-------------------|--------|---------------|---------------------------------|
| 1 | ,319 ^a | ,287 | ,245 | ,53028 |

a. Prédicteurs : (Constante), motivation intrinsèque

b. Variable dépendante : surprésentéisme

Tableau 31 : ANOVA^a

| Modèle | | Somme des carrés | ddl | Carré moyen | F | Sig. |
|--------|------------|------------------|-----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Régression | ,002 | 1 | ,002 | 16,008 | ,026 ^b |
| | Résidus | 6,186 | 22 | ,281 | | |
| | Total | 6,189 | 23 | | | |

a. Variable dépendante : surprésentéisme

b. Prédicteurs : (Constante), motivation intrinsèque

Tableau 32 : Coefficients^a

| Modèle | | Coefficients non standardisés | | Coefficients standardisés | t | Sig. |
|--------|------------------------|-------------------------------|----------------|---------------------------|--------|------|
| | | B | Ecart standard | Bêta | | |
| 1 | (Constante) | 3,444 | ,586 | | 5,875 | ,000 |
| | motivation intrinsèque | ,015 | ,163 | ,019 | -2,567 | ,026 |

a. Variable dépendante : surprésentéisme

Le tableau ANOVA atteste que le modèle est significatif (Sig. < 0,05). Le test t de la régression est inférieur à 1.96. Nous pouvons conclure que motivation intrinsèque a un effet significatif et négatif sur le surprésentéisme ($t = -2.567$; $p < 0,05$). R2 ajusté= 0.245 Donc on peut dire que la motivation intrinsèque explique 24,5% la surprésentéisme .

4.2 Discussion des résultats

La corrélation groupe fatigue prolongée et groupe motivation montre la corrélation est forte au niveau négatif ($0 < r = 0.47 < -1$) qui donne la marge à la décision que le groupe motivation est le groupe fatigue sont à une nature de différente (α positif) de motivation et (α

négalif) de fatigue prolongée, le moins de la fatigue prolongée est fait parce qu'on a utilisé les questions d'une nature négative par exemple «*la fatigue est un manque de motivation de l'employé*» qu'elle est d'une nature négative selon la logique dans le premier axe et nous pouvons dire sur la discussion de cette résultats :

D'après la revue de littérature quand on a met en avant (***l'autorégulation** agit sur les trois niveau de motivation le motif secondaire (celui de l'action), la prise de décision (les moyens, les couts et les bénéfices du choix effectué sont reconsidérés) et au niveau des stratégies (modification des stratégies permettant de garantir un apprentissage optimal ou une **gestion de stress efficace***)(Denet, 2021), la motivation intrinsèque (autorégulation) n'influence pas sur le stress et n'a pas de relation de cause à effet entre ces deux variables, cela n'explique pas qu'il n'a pas de relation entre la motivation intrinsèque et le surprésentième et par rapport à la revue de littérature (*le comportement du travailleur qui, malgré des problèmes de santé **physique** ou **psychologique** nécessitant de s'absenter du travail, persiste à s'y présenter*)(MONNEUSE, 2013), on juge qu'il y a une relation assez forte entre la motivation intrinsèque et le surprésentième si on a apprend le facteur prolongée de DENNIS MONNEUSE, (cf, surprésentième physiologique,p) et cette relation d'une nature inverse, si la motivation intrinsèque augmente on voie une réduction de degré de la fatigue prolongée.

Donc on peut affirmer l'hypothèse1 et le modèle était vérifier, mais cette relation seulement fait avec les facteurs physique parc que les facteurs psychologiques les plus manifestant pendant cette période de COVID-19 n'ont pas une relation avec la motivation intrinsèque (peur, stress), probablement les autres facteurs psychologiques de surprésentième qui ont un relation de cause à effet avec la motivation intrinsèque.

Reste toujours les méthodes de Lola Denet en matière de valorisation de la motivation intrinsèque dans l'entreprise d'AGRODIV sont favorables et applicable dans notre modèle mais avec d'autre facteurs.

4.3 Synthèse des résultats de la recherche quantitative :

Les résultats de la recherche que nous avons menée sur le terrain de l'entreprise AGRODIV, nous ont beaucoup éclairés sur la motivation et sa relation avec le surprésentième des employés pendant la période COVID-19 dans cette entreprise.

A travers l'enquête que nous avons menée, nous avons pu retenir plusieurs aspects sur la motivation des employés :

- L'effort intensif cause la fatigue prolongée qu'est un indice d'une réduction physiologique des employés pendant la période COVID-19 et par conséquent le déclenchement de surprésentième des employés grâce aux efforts.
- La motivation intrinsèque des employés agit positivement sur leurs comportements.
- Le niveau de motivation des salariés est moyen avec un pourcentage plus élevé des employés qui sont très motivés que ceux qui le sont moins.
- La majorité des employés est impliqués au travail et considèrent le travail comme un outil d'appartenance des employés.
- La moitié travaillent sans tandis que l'autre moitié ne l'est pas et cela peut différer selon la motivation intrinsèque de l'employé.
- La majorité des employés valorisent la motivation intrinsèque parce qu'il se sent motiver à l'intérieur.

4.4 Suggestion et recommandation

Suite à notre travail de recherche quantitatif et ses résultats, nous avons pu constater quelques déficits dans la politique motivationnel de l'entreprise dont nous avons exposé dans les synthèses de recherche, et nous avons souhaité proposer quelques suggestions pour répondre efficacement à ces problèmes qui forment des obstacles pour le développement de l'entreprise en se basant bien-sûr sur les recommandations proposer par les salariés de l'échantillon et les managers et sur notre acquis de notre formation à l'ensm. Les améliorations que nous souhaitons proposé sont :

- Réduire les taches très difficiles :

L'élément suivant consiste le facteur le plus déclencheur de surprésentième et la question «*la nécessité d'un effort intensif au travail se termine par une fatigue*», ce qui mettre la relation directe avec le surprésentième parce que les taches dans le complexe Tell Blida sont difficile car elle est une unité de transformation de sommellerie.

- Insister sur l'importance de la motivation intrinsèque

A travers le tableau de SPSS on trouver que le 10% qui privilégiant la motivation extrinsèque sont les cadres de l'entreprise ce qui nous donnons comme recommandation aux supérieur hiérarchique d'accorder une importance à ce type de motivation qu'est la motivation intrinsèque car sa forte relation avec le surprésentième pendant cette période.

- Amélioration de la communication de groupe

Cette outil prouvé son efficacité et sa double relation avec la motivation et le surprésentième des employés, la communication interpersonnel des employés donne un plus aux sentiments de bien être qui prouver dans le questionnaire.

- Rendre compte aux effets de surprésentième psychologique

La mise en place d'un système de motivation intrinsèque ne peut pas dire que les employés sont loin des effets de surprésence au travail et le meilleur exemple le stress a cause son effet sur la performance de l'employé.

4.5 Conclusion de chapitre

Ce chapitre présente une présentation de l'entreprise agroalimentaire et une répartition de sa fonction en matière de branche ensuite, nous avons fait une analyse et discussion de résultats quand on a recueilli de questionnaire nous avons remarqué une certaine corrélation en ce qui concerne la motivation intrinsèque et le surprésentième des employés Pendant la période COVID-19 et cette recherche qui peut servir aux objectifs de l'entreprise et les attentes des employés. Enfin nous avons pu ressortir une équation reliant la motivation et le surprésentième des employés qui peut être généralisé à cause de la nature qualitative du sujet, mais elle nous oriente sur la nature de l'impact de la motivation intrinsèque sur le surprésentième des employés.

4.6 Conclusion générale

L'objet de cette recherche s'est porté sur les relations de la motivation et le surprésentième des employés pendant la période COVID-19.

La motivation est une force qui agit sur l'employé pour lui permettre de donner plus d'efforts.

Au travail, un employé motivé, est un employé qui est en plein de concentration et d'implication dans son travail et qui essaie de donner le meilleur de lui-même. Les facteurs de la motivation sont divers comme nous l'avons vu dans le premier chapitre, et sa relation avec le surprésentième est sujet de plusieurs recherches scientifiques à cause de la complexité et de la nature quantitative de cette relation. Néanmoins, nous avons vu dans le deuxième chapitre que la motivation de staff personnel de l'entreprise représente le noyau de l'entreprise et les différentes recherches convergent vers le fait que le surprésentième est la somme de plusieurs critères dont la fatigue prolongée fait partie. Les recherches scientifiques continueront de s'étaler sur ce sujet car cette relation est loin d'être expliqué, d'où le sujet de notre recherche reste assez vague pour cerner mathématiquement cette relation.

Les résultats de la recherche nous ont permis de connaître l'avis des employés et des managers sur la question d'étude. Nous avons pu connaître les méthodes utilisées pour motiver les employés au sein de l'entreprise AGRODIV, et connaître leurs efficacités auprès de cette situation exceptionnelle.

La motivation provoque un impact direct sur le surprésentième d'après l'affirmation des questionnaire quand on a fait les employés affirmer la présence d'un lien entre la motivation au travail et le surprésentième dans l'entreprise, ce qui nous amène à affirmer l'hypothèse H1 : «la relation entre la motivation intrinsèque et le surprésentième des employé pendant la période COVID-19».

Les résultats de notre recherche doivent être pris avec précaution, nous ne pouvons les généraliser car l'étude a été faite sur une seule entreprise publique économique et en connaissant la nature complexe de la motivation et de son lien avec le surprésentième dans l'entreprise, la généralisation des résultats nécessite d'autres études sur plusieurs entreprises de secteurs publiques et privé, des entreprises regroupant des employés de multiples nationalités et des entreprises dans diverses pays. Pour conclure, la motivation et son lien avec le surprésentième dans l'entreprise est un concept complexe à expliquer et les recherches sur ce thème permettront d'établir des outils qui causeront un développement fructueux et quantitatif des entreprises

5 Bibliographie

(O), A. (1987). *Méthodologie des sciences sociales et approche qualitative des organisations*. (Les Presses de l'Université du Québec, Éd.) Québec.

Work motivation : theory, Issues and application. (1984).

(2022). *organisation Mondiale de la santé*.

al, Ş. e., Emmanuel politi, J. A., & Sindhuja Sankaran, A. R. (2022, 1 5). The impact of COVID-19 on the majority Population, Ethno-Racial Minorities, and Immigrants.

Allain, P. (2013). La prise de décision: aspects théorique, neuro-anatomie et évaluation. p. 69.

Catherine, V. e. (2010). *gestion*.

De LANDSHEERE, (. (1982). (De LANDSHEERE, Éd.) édition, Editions Armand Colin,.

Denet, L. (2021). Analyse de la motivation intrinsèque au cours d'une activité de résolution de problème. p. 96.

Edward, R. R. (2020). Intrinsic and extrinsic motivation from a self determination theory persepective : definition, theory, practise, and futur direction. . *Contemporary Educational Psychologie*, p. 61.

Fenouillet, F. (2016). *Les theories de la motivation*. Parris: Dunod.

Geniève, J. F. (2008, septembre 26). la motivation au travail selon la théorie de l'autodtermination. *Psychologie Québec*, p. 34.

kalhoru, M., & Ashique A Jhatial, S. (2017, 10 27). Investigating the influence of Extrinsic and intrinsic Motivation on work performance : study in bank officers. .

L, B. (1991). *Terminologie de neuropsychologie et de neurologie du comportement*. Montréal: Chenelière.

Latham, G. P. (2017, fevrier 11). Work Motivation : History, Theory, Reasearch and Practise. *Work Motivation : History, Theory, Reasearch and Practise*.

MONNEUSE, D. (2013). *le surprésentième, travailler malgré la maladie*.

motivation. (s.d.).

Prisca, M. &. (2022). Faut-il toujours donner priorité à la motivation intrinsèque des travailleurs. *Faut-il toujours donner priorité à la motivation intrinsèque des travailleurs*.

Rabhi, D. (2022). Soft skills et bien etre eu travail : Essai d'un cadrage théorique.

Reeve, J. (2017). *psychologie de la motivation et des émotion*. boeck.

Thill, V. e. (1993). *la Motivation au travail: concept et théorie*. Roussel.

ANNEXES

ANNEXES

Partie I : Données personnelles et fonctionnel

1/ Genre :

Masculin

Féminin

2/ Tranche d'âge :

20 à 30 ans

40 à 50 ans

50 et plus

3/ Situation familial :

Marié

Secondaire

Célibataire

Universitaire

4/ Niveau d'instruction :

5/ Catégorie Socioprofessionnelle :

Exécution

Maitrise

Cadre

6/ Type de contrat :

7/ Type de travail :

Temps plein

Temps partiel

8/ Expérience professionnelle :

Entre 11 et 20 ans

Plus de 20 ans

ANNEXES

Partie 2 : Axes du questionnaire :

Premier axe : Mesurer le niveau de surprésentième pendant la période COVID-19

Le surprésentième c'est-à-dire le fait de travailler malgré un état de santé dégradé marquer par : la fatigue prolongée, le stress, la peur.

| La fatigue prolongée. | | | | | | |
|-----------------------|--|----------|---------|---------|----------|--------|
| N  | Questions | Toujours | Souvent | Parfois | Rarement | Jamais |
| 1 | la fatigue est un indice d'un manque de motivation de l'employé. | | | | | |
| 2 | La fatigue recensée par l'employé est en rapport avec les taches difficile accomplie au travail. | | | | | |
| 3 | La fatigue mentale influence les comportements de l'employé. | | | | | |
| 4 | La nécessité d'un effort intensif au travail se termine par une fatigue. | | | | | |

| Le stress au travail | | | | | | |
|----------------------|---|----------|---------|---------|----------|--------|
| N  | Questions | Toujours | Souvent | Parfois | Rarement | Jamais |
| 5 | Les mesures de sécurité telles que porte de Bavette ; Gel d'alcool, les gans déclenchent le stress. | | | | | |
| 6 | Le stress se manifeste seulement au milieu professionnel. | | | | | |
| 7 | Le stress influence sur le degré de concentration de l'employé. | | | | | |
| 8 | Le stress cause une perte d'efficacité dans le travail. | | | | | |

| La peur pendant le travail | | | | | | |
|----------------------------|--|----------|---------|---------|----------|--------|
| N  | Questions | Toujours | Souvent | Parfois | Rarement | Jamais |
| 9 | L'employé a peur de contacter le COVID-19. | | | | | |
| 10 | La peur se manifeste pendant le travail d'une manière répétitif. | | | | | |

ANNEXES

| | | | | | | |
|----|---|--|--|--|--|--|
| 11 | Avez-vous senti que le niveau de peur est augmenté pendant cette période de COVID-19. | | | | | |
| 12 | L'employé accorde de la confiance à la direction de son entreprise. | | | | | |
| 13 | Le sentiment d'être lié à un groupe agit sur la peur. | | | | | |
| 14 | La communication entre le groupe diminue la peur de l'employé. | | | | | |

Deuxième axe : Connaitre le niveau et l'effet de la motivation des employés pendant le COVID-19

I. la motivation des employés pendant le COVID-19

1) Avez-vous travaillé pendant la période COVID-19 sans rupture?

Oui

Non

2) Pour quel raison vous travailler pendant la période COVID-19?

Des incitatives financières

Par un sens d'appartenance

Obligation de contrat

3) Valoriser-vous le type de motivation intrinsèque ou extrinsèque pendant le COVID-19?

✓ 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...).

Intrinsèque

Extrinsèque

4) Cette appréciation est venue d'une :

Conviction personnelle

Influencer par les autres

La plus bénéfique pour vous

5) Comment jugez-vous l'effet de cette motivation sur votre comportement:

ANNEXES

Positive

Négative

II. Connaitre les origines et l'effet de la motivation pendant le COVID-19

| N° | Questions | Toujours | Souvent | Parfois | Rarement | Jamais |
|----|--|----------|---------|---------|----------|--------|
| 15 | Votre performance professionnelle est influencée par la motivation. | | | | | |
| 16 | L'origine de cette motivation est l'avantage personnel (Désir, intérêt). | | | | | |
| 17 | La motivation a un effet sur votre comportement. | | | | | |
| 18 | y-a-t 'il une continuité dans votre sensation à la motivation. | | | | | |
| 19 | La motivation a un impact positif sur la fatigue, la peur, le stress. | | | | | |
| 20 | pouvez-vous transformer votre fatigue à un plaisir au travail. | | | | | |
| 21 | la motivation est une source d'énergie pour l'employé. | | | | | |
| 22 | le plaisir au travail est accordé seulement au salaire fourni. | | | | | |
| 23 | La relation avec mes collègues de travail est une source de mon plaisir. | | | | | |
| 24 | La motivation a une influence sur le plaisir au travail. | | | | | |

ANNEXES

الجزء الأول: البيانات الشخصية والوظيفية

| | |
|--|--|
| <p>2 / الفئة العمرية:</p> <p><input type="checkbox"/> 02 سنة إلى 02 سنة</p> <p><input type="checkbox"/> 02 سنة إلى 02 سنة</p> <p><input type="checkbox"/> 02 سنة إلى 02 سنة</p> <p><input type="checkbox"/> 02 ما فوق</p> | <p>/ الجنس:</p> <p><input type="checkbox"/> ذكر</p> <p><input type="checkbox"/> أنثى</p> |
| <p>4 / مستوى التعليم</p> <p><input type="checkbox"/> ثانوي</p> <p><input type="checkbox"/> جامعي</p> | <p>3 / الوضع الأسري</p> <p><input type="checkbox"/> أعزب</p> <p><input type="checkbox"/> متزوج</p> |
| <p>6 / نوع العقد</p> <p><input type="checkbox"/> محدد المدة</p> <p><input type="checkbox"/> غير محدد المدة</p> | <p>5 / الفئة الاجتماعية والمهنية</p> <p><input type="checkbox"/> تزيين</p> <p><input type="checkbox"/> تحكم</p> <p><input type="checkbox"/> إطار</p> |
| <p>8 / الخبرة المهنية</p> <p><input type="checkbox"/> أقل من 0 سنوات من</p> <p><input type="checkbox"/> 0 إلى 02 سنة</p> <p><input type="checkbox"/> من 00 إلى 02 سنة</p> <p><input type="checkbox"/></p> | <p>7 / نوع العمل</p> <p><input type="checkbox"/> دوام كامل</p> <p><input type="checkbox"/> دوام جزئي</p> <p><input type="checkbox"/> من 02 ما فوق</p> |

ANNEXES

الجزء 2: محاور السببان

المحور الأول: فؤاس مستوى التواجد الزائد خلال فترة كوفيد-91

الحضور الغير النعال للموظف الذي يعني حذوؤة العمل على الرغم من الحالة الصحية المندمورة التي تتميز بما يلي:
النعب المطول ، والجهاد ، والخوف.

| النعب لفترات طويلة. | | | | | | |
|---------------------|---|------|-------|--------|-------|-------|
| ر | السئلة | ابدا | نادرا | احيانا | غالبا | دائما |
| 1 | النعب مو مؤشر على عدم وجود حافز من جانب الموظف. | | | | | |
| 2 | يرتبط النعب الذي يحدده الموظف بالمهام الصعبة التي يتم تنفيذها في العمل. | | | | | |
| 3 | يؤثر النعب العؤلي على سلوك الموظف. | | | | | |
| 4 | الحاجة إلى جهد مكثف ني العمل ننتهي بالنعب. | | | | | |

| الجهاد في العمل. | | | | | | |
|------------------|--|------|-------|--------|-------|-------|
| | | ابدا | نادرا | احيانا | غالبا | دائما |
| 5 | الندابير الوقائية مثل ارتداء الوناع الواقي الكحول الطبي ، القفازات بسبب النوتر في العمل. | | | | | |
| 6 | النوتر يظهر نقط في مكان العمل. | | | | | |
| 7 | النوتر يؤثر على تركيز الموظف.. | | | | | |
| 8 | النوتر بسبب نؤدان الكفاءة في العمل. | | | | | |

| الخوف أثناء العمل. | | | | | | |
|--------------------|---|------|-------|--------|-------|-------|
| | | ابدا | نادرا | احيانا | غالبا | دائما |
| 1 | يخشى الموظف ان يصاب بالكوفيد | | | | | |
| 21 | نظهر مخاطر الخوف أثناء العمل بطرؤة متكررة | | | | | |
| 22 | هل شعرت أن مستوى الخوف يزداد خلال هذا COVID-19 الوقت من | | | | | |
| 22 | يثق الموظف ني إدارة شركته.. | | | | | |
| 23 | الشعور بالرتباط بمجموعة يعمل على تؤول الخوف | | | | | |
| 24 | التواصل بين المجموعة يؤول من خوف الموظف. | | | | | |

المحور الثاني: معرفة مستوى وتأثير تحفيز الموظفين خلال جائحة كوفيد-91

I- تحفيز الموظفين أثناء COVID

9) هل عملت خلال كوفيد-91 دون انقطاع؟

نعم

ال

10) ماهي الدوافع التي تجعل الموظف يعمل خلال فترة كوفيد-91؟

محفزات مالية

من خلال الشعور بالنمو

الالتزام بالعقد

3) هل تستطيع تقديم اداءك ادا كان داخلي او خارجي؟

✓ الدافع الداخلي: العمل مدفوع نوط بالالتزام والخدمة التي يجدها الفرد في العمل ، دون توقع مكافأة خارجية.

✓ الدافع الخارجي: يتم اشارة الدافع من خلال ظرف خارجي عن الفرد (العقاب ، المكافأة ، الضغوط الاجتماعية ، تدخل عامل ثالث في الفعل...)

جوهرى

خارجي

4) جاء هذا التقييم من:

الوزارة المختصة

تأثير الآخرين

الكل فائدة بالنسبة لكم

5) كيف تحكم على تأثير هذا الدافع على سلوكك:

ايجابي

سلبي

ANNEXES

II - معرفة أصول وتأثير الدافع أثناء COVID-19.

| الخوف أثناء العمل. | | | | | | |
|--------------------|---|------|-------|--------|-------|-------|
| ر | السئلة | ابدا | نادرا | احيانا | غالبا | دائما |
| 1 | يتلر اداوك المهنى بالتحنيز | | | | | |
| 2 | أصل هذا الدافع هو الميزة الشخصية (الرغبة، الفائدة). | | | | | |
| 3 | الدافع له تأثير على سلوكك. | | | | | |
| 4 | هل هناك اسئمة ارية في شعورك بالدافع. | | | | | |
| 5 | الدافع له تأثير إيجابي على التعب والخوف و التوتر. | | | | | |
| 6 | يمكنك تحويل التعب الخاص بك إلى منعة في العمل. | | | | | |
| 7 | الدافع هو مصدر للطاقة للموظف. | | | | | |
| 8 | يتم منح المنعة في العمل فقط للراتب المؤدم. | | | | | |
| 1 | العلقة مع زملي في العمل هي مصدر سعائتي. | | | | | |
| 91 | الدافع له تأثير على المنعة في العمل. | | | | | |