

**MINISTÈRE DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR ET DE LA RECHERCHE  
SCIENTIFIQUE**

**ÉCOLE NATIONALE SUPÉRIEURE DE MANANGEMENT  
ENSM. Pôle Universitaire de KOLÉA**



**MEMOIRE DE FIN D'ETUDES**

**Master académique en Management des Ressources Humaines**

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

**Cas : Amor Ben Amor.**

**Elaboré par : Fateh HADDOUCHE**

**Encadré par : Mr Yacine BENDAOU**

Docteur en GRH, maître de conférences

**2eme promotion**

**Juin 2018**



## Résumé

Cette étude a pour but de découvrir l'impact des conditions de travail sur la motivation des travailleurs, au sein de l'entreprise Amor Ben Amor (Guelma). Les conditions de travail se basent sur l'ensemble des procédures administratives et techniques. Pour prendre en charge le travailleur dans des meilleures conditions et par conséquent la réduction et l'élimination des sources des risques professionnels. Pendant l'enquête sur terrain nous avons procédé à la collecte des informations à travers le questionnaire, qui nous a permis de diagnostiquer la réalité des conditions de travail au sein de l'entreprise. D'après notre enquête les conditions sont en général acceptables. Ainsi, on est arrivé à approuver l'existence d'un impact positive des conditions de travail (ergonomie, santé et sécurité) sur la motivation des travailleurs.

**Mots clés :** conditions de travail, santé, sécurité et motivation.

## Abstract

This study aims to discover the impact of working conditions on the motivation of workers, At Amor Ben Amor (Guelma), working conditions are based on all administrative and technical procedures. To put the workers in better conditions and therefore reduce and eliminate the threats sources. During the field survey we proceeded to collect information through the survey, which allowed us to diagnose the reality of working conditions in the entity, according to our conditions are generally acceptable. Thus, we have come to approve the existence of a positive impact of working conditions (ergonomic, health and safety) on the motivation of the workers.

**Keywords:** working conditions, health, safety and motivation.

**ملخص** تهدف دراستنا إلى معرفة مدى تأثير ظروف العمل على تحفيز العاملين ، بمؤسسة عمر بن عمر (قالمة). تركز ظروف العمل على مجموعة من الإجراءات التقنية و الإدارية، من أجل إحاطة العامل بأحسن الظروف و بالتالي التقليل و الحد من مصادر الأخطار المهنية. خلال الدراسة الميدانية قمنا بجمع المعلومات عن طريق الاستبيان، مما سمح لنا بتشخيص واقع ظروف العمل بالمؤسسة محل الدراسة حيث كانت على العموم مقبولة. كما توصلنا إلى إثبات وجود تأثير ايجابي للظروف العمل (الأرغونوميا، الصحة و السلامة) على تحفيز العاملين.

**الكلمات المفتاحية :** ظروف العمل، الصحة، السلامة وتحفيز.

## **Remerciements**

*Nous tenons à DIEU tout puissant de nous avoir donné la volonté et la puissance pour élaborer ce modeste travail. Merci à mes très chers parents qui m'ont soutenu tout au long de mes études.*

*Je remercie mon encadreur Dr : **BENDAOUDYacine** pour sa disponibilité et son soutien tout au long de la réalisation de cette recherche. Je remercie également les travailleurs de l'entreprise **Amor Ben Amoren** particulier les travailleurs de l'unité des pâtes et de la direction des ressources humaines.*

*Merci pour tous mes enseignants de l'école nationale supérieure de management qu'on m'avait apporté le savoir et la motivation d'apprendre.*

*Au président et membres du jury; vous nous faites le grand honneur d'accepter de juger ce modeste travail, nous vous en remercions.*

*Je tiens d'autre part à remercier les bibliothécaires d'ENSM pour leur aide en matière de documentation.*

*Enfin, je remercie tous ceux qui ont contribué de près ou de loin à la réalisation de ce travail de recherche.*

## Table des matières

<b>RESUME .....</b>	<b>I</b>
<b>REMERCIEMENTS .....</b>	<b>II</b>
<b>TABLE DES MATIERES.....</b>	<b>III</b>
<b>LISTE DES TABLEAUX.....</b>	<b>V</b>
<b>LISTE DES FIGURES .....</b>	<b>VI</b>
<b>LISTE DES GRAPHES .....</b>	<b>VII</b>
<b>LISTE DES ABREVIATIONS .....</b>	<b>VIII</b>
<b>INTRODUCTION.....</b>	<b>a</b>
<b>CHAPITRE1 : PROBLEMATIQUE</b>	<b>3</b>
<b>1. Problématique .....</b>	<b>3</b>
<b>1.1 Contexte et objectifs de la recherche .....</b>	<b>3</b>
<b>1.1.1 Contexte de l'étude .....</b>	<b>3</b>
<b>1.1.2 L'objectif de l'étude .....</b>	<b>3</b>
<b>1.2 Pertinence de la recherche .....</b>	<b>4</b>
<b>1.2.1 pertinence scientifique .....</b>	<b>4</b>
<b>1.2.2 pertinence managériale .....</b>	<b>4</b>
<b>1.3 Question de recherche .....</b>	<b>4</b>
<b>1.4 Contexte organisationnel .....</b>	<b>6</b>
<b>1.4.1 Présentation de groupe Amor Ben Amor .....</b>	<b>6</b>
<b>1.4.2 Présentation de l'organisme d'accueil.....</b>	<b>8</b>
<b>CHAPITRE 2 : CADRE THEORIQUE DE L'ETUDE</b>	<b>11</b>
<b>Section 1 : Généralités sur les conditions de travail .....</b>	<b>11</b>
<b>1.1 Définitions des conditions de travail.....</b>	<b>11</b>
<b>1.2 Les éléments considérés comme conditions de travail .....</b>	<b>12</b>
<b>1.3 L'amélioration des conditions de travail.....</b>	<b>15</b>
<b>Section 2 : La santé et la sécurité au travail .....</b>	<b>17</b>
<b>2.1 La sécurité au travail .....</b>	<b>17</b>
<b>2.2 La santé au travail .....</b>	<b>18</b>
<b>2.3 La pénibilité au travail .....</b>	<b>19</b>
<b>2.4 Les risques professionnels .....</b>	<b>20</b>

<b>Section 3 : la motivation au travail .....</b>	<b>23</b>
1. Définition de la motivation.....	23
2. La motivation d'un point de vue des théoriciens .....	24
3. Les composantes de la motivation.....	25
4. La motivation par les conditions de travail.....	26
<b>CHAPITRE 3 : CADRE METHODOLOGIQUE 28</b>	
1. Approche méthodologique .....	28
2. Outil de collecte des données .....	28
3. Échantillonnage .....	29
4. Structure du questionnaire .....	30
5. La démarche suivie sur le terrain .....	31
6. Les outils statistiques utilisés .....	31
<b>CHAPITRE 4 : RESULTATS 33</b>	
<b>1. Présentation des résultats.....</b>	<b>33</b>
1.1 Description de la population .....	33
1.2 La méthode de calcul de l'intervalle des moyennes .....	39
1.3 Description des items de l'étude .....	40
<b>2. Discussions des résultats .....</b>	<b>44</b>
2.1 Interprétation des résultats et test des hypothèses .....	44
<b>3. Validation des hypothèses .....</b>	<b>47</b>
3.1 Validation de la première hypothèse .....	47
3.2 Validation de la deuxième hypothèse .....	48
<b>4. Les propositions .....</b>	<b>49</b>
<b>Conclusion</b>	<b>51</b>
<b>Bibliographie</b>	<b>53</b>
<b>Annexe</b>	<b>A</b>

## Liste des tableaux

N°	TABLEAU	PAGE
1	La comparaison entre accidents du travail et maladies professionnelles	22
2	Les facteurs de motivation	24
3	Le coefficient d'alpha Cronbach	30
4	La répartition de la population selon le sexe	33
5	La répartition de la population selon l'âge	34
6	La répartition de la population selon la situation familiale	35
7	La répartition de la population selon le niveau d'instruction	36
8	La répartition de la population selon la catégorie socioprofessionnelle	37
9	La répartition de la population selon l'ancienneté	38
10	L'intervalle des moyennes	39
11	La description des items relatifs aux conditions de travail	40
12	La description des items relatifs à la motivation des travailleurs	42
13	La réalité des conditions de travail au sien de l'entreprise Amor Ben Amor	47
14	La motivation au travail	48

## Liste des figures

<b>N°</b>	<b>FIGURE</b>	<b>PAGE</b>
1	Fiche signalétique de l'entreprise.	07
2	l'organigramme de la filiale Moulins Amor Ben Amor	09
3	L'amélioration des conditions de travail	15
4	L'échelle de validation de la première hypothèse	47
5	L'échelle de validation de la deuxième hypothèse	48

## Liste des graphes

<b>N°</b>	<b>GRAPHE</b>	<b>PAGE</b>
1	La répartition de la population selon le sexe	33
2	La répartition de la population selon l'âge	34
3	La répartition de la population selon situation familiale	35
4	La répartition de la population selon le niveau d'instruction	36
5	La répartition de la population selon la catégorie socioprofessionnelle.	37
6	La répartition de la population selon l'ancienneté	38

## Liste des abréviations

<b>ABREVIATION</b>	<b>SIGNIFICATION</b>
CHSCT	Comité d'Hygiène de Sécurité des Conditions de Travail
ENSM	Ecole Nationale Supérieure de Management
INRS	Institut National de la Recherche et de Sécurité
ISO	International Standard Organization
MAB	Moulins Amor Ben Amor.
OIT	Organisation Internationale du Travail
OMS	Organisation Mondiale de la Santé
RH	Ressource Humaine
SARL	Société à Responsabilité Limitée
SPA	Société Par Actions
SSSE	Semoule Supérieure Super Extra

# **INTRODUCTION**

**A**ujourd'hui, les entités progressent grâce à leurs capitaux humains et à la satisfaction liée aux conditions de travail offertes par les entreprises, qui sont des leviers très importants au sein d'une organisation qui veut réussir dans son environnement concurrentiel ainsi l'amélioration de la qualité de vie au travail.

Chaque entreprise comprend leur enjeux sociaux, des bonnes conditions de travail permettent aux employés de s'épanouir, d'être en meilleure santé, plus motivés, plus productifs pour apporter un rendement bien plus important.

Les travailleurs partout dans le monde sont exposés aux plusieurs risques qui mettent leur vie en danger, en effet la contrainte d'environnement physique et moral, les accidents du travail, les maladies professionnelles et harcèlement... signifient que les conditions du travail sont médiocres.

Il est donc absolument vital pour l'entreprise d'offrir des conditions de travail acceptables, car les mauvaises conditions de travail engendrent des perturbations de la production : mauvaise qualité, rebuts, déchets, bas rendement, coulage de production arrêts de production involontaires (pannes, accidents, incidents) et volontaires grèves, absentéisme et turn-over... **(PIGANIOL Claude, 1980)**

Un espace de travail convenable, sécurisé et approprié pour les travailleurs est primordial en ce qui concerne la notion de motivation.

L'industrie agroalimentaire est une série des opérations successives, il s'agit d'une activité qui met en danger le bien-être des travailleurs à cause du grand nombre de risque (bruit, chaleur, poussière) et des problèmes physiques (mouvements répétitifs, port de charges lourdes, postures pénibles...) et psycho organisationnelles (insécurité, charge et rythme de travail très intense).

L'amélioration des conditions de travail est un pilier essentiel pour rendre l'organisation de l'entreprise plus rentable, plus compétitive et également pour réduire les risques professionnels. Certaines entreprises pourraient augmenter leurs performances en améliorant les conditions de travail d'une part, et par la motivation de ses employés pour les rendre plus rentables d'une autre part.

Afin de répondre aux besoins de cette étude, nous allons structurer notre travail en quatre chapitres

Le premier chapitre sera réservé à la problématique et au contexte organisationnel.

Le deuxième chapitre abordera le cadre théorique de l'étude.

Le troisième chapitre sera consacré à la présentation de la méthodologie de recherche adoptée.

Le dernier chapitre sera dédié à la présentation et la discussion des résultats ainsi qu'à des modestes propositions.

Nous concluons notre travail par une conclusion suivie par la liste bibliographique et les annexes.

**CHAPITRE 1**  
**PROBLEMATIQUE**

Pour mener à bien le cheminement de notre étude, il convient de mieux de cerner et préciser les éléments et les points de la recherche et donner les motifs ainsi que les objectifs poursuivis vis-à-vis de ce thème dont nous allons par la suite avancer la problématique ; d'où nous poserons la question principale sur laquelle nous allons mettre notre focalisation.

## **1. Problématique**

### **1.1 Contexte et objectifs de la recherche**

Dans cette section nous avons présenté le contexte et l'objectif de l'étude.

#### **1.1.1 Contexte de l'étude**

##### **a. Contexte de l'étude**

Aujourd'hui plus aucune entreprise n'ignore l'importance de la santé et la sécurité de ses employés. Dans un contexte où la fonction des ressources humaines joue un rôle très important dans l'amélioration de la qualité de vie au travail.

La présente étude a été faite au sein de l'entreprise Amor Ben Amor, notre intérêt à cette entreprise est motivé par : la place qu'elle occupe dans son secteur, sa réputation en tant que entreprise offrant de bonne perspective d'évolution, et un stage dans une grande entreprise Algérienne me donnera de belles perspectives professionnelles.

Cette dernière elle est en pleine de restructuration, autrement dit elle est en pleine changement organisationnel, l'arrivée de nouveau responsable à la tête de la direction des ressources humaines. à déclencher un ensemble d'actions dans le but d'améliorer : le climat de travail, la communication et d'implanter une nouvelle culture dont le but principales est de faire un constat sur les conditions de travail existantes, les lacunes enregistrées, pour mettre en place en finale des mesure correctives.

##### **b. Les raisons de choix du thème :**

- L'importance du thème par rapport à notre spécialité.
- La volonté personnelle de traiter ce thème au sein de l'entreprise algérienne.
- Connaître à quel point les entreprises algériennes donnent l'importance à l'individu.
- Enrichir la bibliothèque d'ENSM par un nouveau thème.

#### **1.1.2 L'objectif de l'étude**

- Connaître certaines conditions qui entourent le travailleur au milieu de travail.
- Explorer le concept de la motivation.
- Connaître l'impact des conditions de travail sur la motivation des travailleurs.
- Suggérer des solutions visant à promouvoir la motivation aux conditions de travail.

## **1.2 Pertinence de la recherche**

### **1.2.1 La pertinence scientifique**

Les facteurs qui interviennent dans l'amélioration des conditions de travail sont multiples. Notre travail peut ouvrir des pistes sur des recherches approfondies sur d'autres facteurs au-delà de la santé et la sécurité au travail pour réduire les risques professionnels d'une part et sur l'aspect motivationnel de l'individu d'une autre part, ces derniers sont des axes dont lesquels notre travail peut servir comme piste de recherche.

### **1.2.2 La pertinence managériale**

Durant notre formation académique de trois semestres à L'École Nationale Supérieure de Management. Nous avons acquis des connaissances théoriques approfondies dans la gestion des ressources humaines, notre travail de recherche nous a permis de dégager des propositions et des suggestions pour répondre aux préoccupations des managers sur le terrain, les résultats de notre travail peuvent être des solutions opérationnelles pour l'entreprise.

## **1.3 La question de recherche**

Les travailleurs à l'échelle mondiale se plaignaient de leurs conditions de travail notamment en ce qui concerne leurs postures, le climat social, les avantages sociaux et les conditions qui les entourent surtout dans un climat chargé de souffrance, de pression et qui ne favorisent pas la créativité.

Ces derniers affectent forcément le moral de travailleur d'une part et leur rendement d'autre part.

C'est à ce titre, que le choix de notre étude de recherche est orienté vers l'entreprise leader du marché agroalimentaire en Algérie : « Amor Ben Amor »

Notre réflexion nous a guidés vers le souci de savoir quel est le rapport entre les conditions de travail existantes et le moral des travailleurs au sein de cette entreprise.

De ce fait nous avons orienté notre problématique de recherche sur la question centrale suivante :

- **quel est l'impact des conditions de travail sur le moral des travailleurs au sein de l'entreprise Amor Ben Amor ?**

Sous ce cadre même,

- Quelle est la réalité des conditions de travail au sein de l'entreprise Amor Ben Amor ?
- Les conditions de travail influencent-elles l'implication des travailleurs au sein de l'entreprise Amor Ben Amor ?
- Quelles sont les améliorations possibles à faire concernant les conditions de travail pour garantir un bon moral des travailleurs de l'entreprise Amor Ben Amor ?

Nous tentons de donner comme hypothèse deux réponses probables à cet ensemble de questions :

- les conditions de travail au sein de l'entreprise Amor Ben Amor sont acceptables.
- les conditions de travail influence positivement l'implication des travailleurs au sein de l'entreprise Amor Ben Amor.

Pour confirmer ou infirmer les hypothèses ci-dessus, nous allons adopter une démarche quantitative basée sur un questionnaire auprès des travailleurs de l'usine des pâtes Amor Ben Amor pour la collecte d'informations.

Étant donné que notre étude est faite à partir d'un suivi du processus de l'entreprise Amor Ben Amor, il est évident donc de présenter le groupe en général et l'usine des pâtes en particulier.

#### **1.4 Le contexte organisationnel**

##### **1.4.1 La représentation de groupe Amor BenAmor :**

Leader du secteur agroalimentaire en Algérie, le groupe BenAmor accompagne les évolutions de son pays en ce positionnement comme un véritable acteur de progrès et de performance. Il est au cœur de réponse aux besoins alimentaires du marché intérieur en concentré de tomates et produits dérivés du blé dur (semoule, pâtes, pain).

##### **1.4.1.1 L'historique :**

Le groupe Ben Amor, est une entreprise familiale fondée en 1984 par le défunt père, monsieur Ben Amor Mohamed Laid qui est actuellement le président-directeur général du groupe familial. Le groupe est spécialisé dans la filière agroalimentaire, s'est développé dans les domaines suivants:

- **1986** : date de création de la marque Amor BenAmor, avec l'installation de la conserverie Amor Ben Amor
- **2002** : la mise en place des moulins Amor BenAmor avec la production de semoule.
- **2004** : le passage au développement agricole.
- **2005** : le groupe BenAmor innové en céréaliculture.
- **2009** : une nouvelle vision stratégique basée sur l'excellence en marquant son entrée dans le marché de l'immobilier.
- **2011** : création d'une usine pâtes. (terrain de recherche).
- **2012** : Acquisition de 60% d'ERIAD Alger entreprise publique.
- **2013** : création à partir de ce partenariat de la société MéditerrananeanMillscompany.

##### **1.4.1.2 Les filiales du Groupe**

- Conservatrices Amor Ben Amor ;
- Les Moulins Amor Ben Amor (MAB) ;
- Horizon Développement Agricole ;
- Ben Amor Cereals;
- Ben Amor Promotion;
- Ben Amor Construction;
- La SPA Mediterranean Mills Company.

### 1.4.1.3 Les ambitions du groupe

L'ambition du groupe est de devenir la référence essentielle de ses secteurs d'activité et de garder la place de leader dans l'industrie agroalimentaire, grâce à :

- La maîtrise du processus technologique.
- Une large gamme de produits avec des prix compétitifs.
- Des partenariats privilégiés avec nos fournisseurs.
- Développement de nouvelles plates-formes de croissance.
- Augmentation de notre présence dans le secteur visé pour atteindre la plus grande part du marché Algérien, et d'infiltrer le marché de l'exportation.
- Développer la proximité client ; avec le lancement de la distribution directe de nos produits.

### 1.4.1.3 Les valeurs du groupe

- Privilégier la proximité ;
- Marquer le respect ;
- S'engager pour son pays ;
- Perpétuer l'histoire familiale.

### 1.4.1.4 Les missions du groupe

- Répondre aux besoins alimentaires du marché intérieur en concentré de tomates et produits dérivés du blé dur (semoule, pâtes, pain) ;
- Mettre en place les conditions d'un développement à long terme ;
- Moderniser la filière agroalimentaire ;
- Faire rayonner le savoir-faire algérien à l'international.

### 1.4.1.5 Fiche signalétique

**FigureN°1** : fiche signalétique de l'entreprise.

➤	Forme juridique :	SARL
➤	Secteur d'activité :	Agro alimentaire
➤	Chiffre d'affaire (2015) :	8 345 672 578.26 DA
➤	Capital social :	500 000 000.00 DA
➤	Siège social :	Zone industrielle BP 63 EL Fedjoudj
➤	Ville :	Guelma
➤	Directeur général :	Redha BENAMOR

Source : document interne de l'entreprise.

Notre orientation vers l'usine des pâtes est justifiée par la présence d'une certaine pénibilité et la souffrance au travail, concernant les conditions de travail dures comme le travail posté, travail de nuit (régime continue)...

#### **1.4.2 Présentation de l'usine des Pâtes Amor Ben Amor : (terrain d'étude)**

L'usine des pâtes Amor Ben Amor, située dans le côté gauche des Moulins, occupe une superficie de 40.000 m<sup>2</sup>. Elle a été créée en 2009 avec une capacité de production de 10.000 tonnes couscous par an et 50.000 tonnes pâtes par an. L'usine des pâtes Amor ben Amor a pour activité principale la transformation de semoule supérieure super-extra (SSSE) en divers types de pâtes et couscous dans six lignes de production, elle a installé maintenant six lignes de plus pour doubler la capacité de production.

##### **1.4.2.1 Les produits d'usine des pâtes Amor Ben Amor :**

Les pâtes sont développées soigneusement sous forme des Pâtes courtes et couscous comme suit :

- **couscous moyen** : ce type de couscous est trop demandé dans le marché Algérien, le conditionnement de ce produit se fait dans des paquets d'un kilogramme.
- **couscous fin** : le calibre de ce produit est plus mince par rapport au premier produit avec le même conditionnement.
- **les pâtes courtes** : Il y a douze genres des pâtes courtes dans l'usine qui sont : Coudes 6 (500g), Coudes 4 (500g), Vermicelle (500g), Plomb (500g), Coquillettes.

##### **1.4.2.2 Les services d'usine pâtes :**

La production des pâtes alimentaires en quantité et qualité est exigée par les clients.

Il y a deux services dans cette usine:

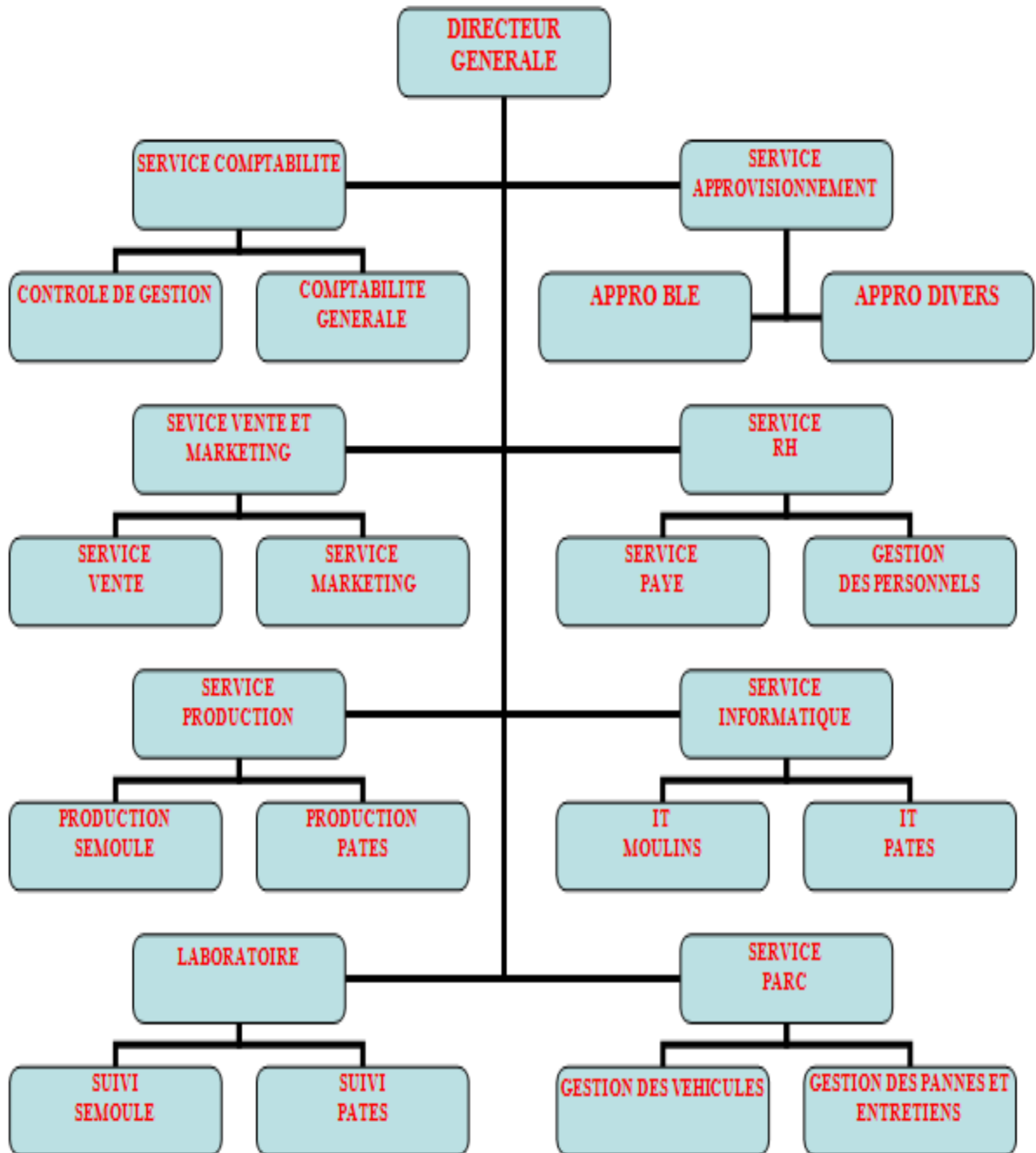
###### **a. Le service production**

Prise en charge de la production des quantités prévues des pâtes alimentaires selon le programme de la période considérée.

###### **b. le service nettoyage**

Prise en charge de nettoyage technique des installations selon la période et le programme validé.

Figure N° 2 : L'organigramme de la filiale ‘ ‘Moulins Amor Ben Amor ’ ’



Source : document interne de l'entreprise, année (2015)

## **CHAPITRE 2**

### **CADRE THEORIQUE DE L'ETUDE**

Dans cette partie, nous allons pouvoir tenter de négocier et d'étudier les différentes facettes et les différents côtés des conditions que l'entreprise assure à ses employés. Partant, dans un premier temps, de l'organisation du travail, puis, nous allons exposer les différents états, qui sont généralement réels, des employés au sein de l'entreprise, le rapport entre les employés eux-mêmes et le rapport entre eux et la direction de l'entreprise. Également, nous allons voir et faire voir les différents soucis et les différentes contraintes dont les employés sont souvent exposés et qu'ils confrontent de façon régulière, en dernier la motivation au travail.

## **Section 1 : Généralités sur les conditions de travail :**

### **1.1 Définitions des conditions de travail :**

Selon **FaycelBenchmen** et **Géraldine Galindo** (2013) « le terme de conditions de travail se définit comme : l'ensemble des facteurs physiques, psychologiques et organisationnels résultant de l'exercice des missions du salarié a son poste de travail ».

Selon **Laetitia Lethielleux**(2016) « les conditions de travail désignent d'une manière générale l'environnement dans lequel les employés vivent sur leur lieu de travail. Il est tenu compte de pénibilité et des risques auprès à l'activité et à l'environnement de travail (nuisances sonores, émanations de produits toxiques...). A côté des aspects matériels, il faut également tenir compte du cadre relationnel ».

Parallèlement, selon **Jean Marie Peretti** (2015) il les définit comme « notion recouvrant les conditions physiques du travail (charges physiques et mentales, nuisances, sécurité) et contraintes technologiques et organisation».

D'après ces trois définitions, nous pourrions retenir que les conditions de travail sont les éléments et les choses physiques ou morales dans l'environnement de l'employé qui influence leur rendement, leur motivation et leur productivité d'une manière implicite ou explicite. En compte la pénibilité et l'occurrence des risques professionnels.

## **1.2 Les éléments considérés comme conditions de travail :**

### **1.2.1 L'ergonomie :**

Selon **Choe Guillot-Soulez** (2015) « C'est une discipline scientifique qui vise à évaluer et à modifier les postes de travail dans le but de les adapter aux caractéristiques physiologiques des êtres humains ».

D'après **Jean Marie Peretti** (2012) « C'est une étude multidisciplinaire du travail humain pour remédier à l'inadaptation industrielle, limiter les atteintes à la santé physique ou mentale, réduire la fatigue professionnelle ».

Le terme ergonomie regroupe :

#### **1.2.2.1 Les conditions d'ambiance physiques de travail :**

Selon **Jean Marie Peretti** (2012) ce terme regroupe :

- Les conditions d'ambiance sonore : exposition au bruit, perception de signaux auditives, possibilité d'avoir une conversation ...
- Les conditions d'ambiance thermique: exposition au froid, à la chaleur, aux courants d'air, au rayonnement thermique ;
- Les conditions d'ambiance visuelles : possibilité de voir l'extérieur et d'avoir de la lumière naturelle, niveau d'éclairage et d'éblouissement au poste de travail ;
- Les conditions d'hygiène atmosphériques : qualité de l'air, présence de poussière, fumées, vapeurs et brouillards (toxique ou pas) dans l'air, impression de confinement ;
- Les vibrations ;
- Les rayonnements: exposition aux ondes radars ou aux hyper fréquences, aux rayonnements radioactifs, aux infrarouges, aux ultraviolets ;
- L'état du sol: présence de produit glissants, revêtement défectueux ;
- L'état général de l'espace de travail : propreté, encombrement, couleurs ;
- L'électricité statique ;
- Les odeurs.

#### **1.2.2.2 La charge de travail :**

Lorsque, le travailleur exécute sa tâche, il peut ressentir une fatigue physique ou une fatigue mentale. Cette fatigue résulte de la charge de travail, supportée par lui-même.

Selon **Gerard Vallery et al**, (2016) « la charge de travail désigne en psychologie, un niveau de mobilisation du sujet pour accomplir une opération donnée ; selon ce niveau il est possible de parler de sous charge lorsque la mobilisation se révèle inférieure aux capacités de l'individu ou de sur charge quand elle dépasse ses capacités ».

D'après **Philippe Sarnin** (2016) :

La charge physique peut être évaluée: soit en mesurant la nature de l'effort demandé à titre d'exemple nombre de kilos soulevés par jour, soit en examinant les conséquences de cet effort à titre d'exemple fréquence cardiaque.

La charge mentale qui correspond à l'activité cognitive par exemple : prise d'information, calculs, décision, etc.) Nécessaire pour effectuer la tâche. Sa mesure est délicate et souvent grossière. On peut, rajouter une tâche et observer si le travailleur a encore des réserves ou s'il y a une surcharge mentale

### **1.2.2 L'organisation du travail**

L'amélioration des conditions de travail ne saurait se limiter aux aspects environnementaux et physiques. Le contenu du travail est un élément indispensable.

Donc il faut donner une importance au contenu du travail.

**Jean Marie Peretti** (2015) propose des formules de contenu du travail dans son livre gestion des ressources humaines comme suit :

#### ➤ **La rotation et la polyvalence**

- La rotation consiste à faire tourner les salariés sur différents postes.
- La polyvalence est souvent évoquée comme solution organisationnelle.

#### ➤ **L'élargissement**

- L'élargissement consiste en une recomposition partielle d'opération parcellisée.

#### ➤ **L'enrichissement des tâches et le groupe de production**

- L'enrichissement des tâches consiste à donner plus de responsabilité à l'opérateur en lui confiant des tâches plus qualifiées.
- Le groupe de production regroupe les formules précédentes, c'est la formule introduite le plus souvent.

#### ➤ **L'empowerment (habilitation)**

- C'est une notion anglo-saxonne, To empower, c'est donner les pleins pouvoirs pour faire et avoir recours à l'initiative des salariés.

### **1.2.3 La sécurité au travail :**

En 2013, 618000 accidents de travail entraînant un arrêt (dont 40000 avec invalidité permanente) et 558 accidents mortels sont survenus en France. Les accidents de travail ont entraîné 38 millions. En 2009, de journées perdues. Le budget de la branche accident du travail de la sécurité sociale représente 11.8 milliards d'euros. Ces chiffres illustrent l'importance du problème.

#### 1.2.4 La santé au travail :

Selon **Claude Louche** (2015) le travail peut être, dans certaines conditions, source d'épanouissement. Mais il peut également et selon le contexte amener une détérioration de la santé physique et psychologique. Veut dire la souffrance au travail.

Parallèlement **Michel Gollac** et **Serge Volkoff** (2007) considèrent que la santé au travail comme le résultat qui relève d'une politique de prévention des maladies, des troubles, des douleurs, usure professionnelle mais aussi un puissant opérateur de construction de la santé.

#### 1.3 L'amélioration des conditions de travail :

Les conditions de travail influent fortement le côté physique du travailleur d'une part et son côté moral d'une autre part, pour cela l'octroi d'une grande importance à de ces derniers est indispensable.

Améliorer les conditions de travail est une préoccupation majeure pour plusieurs employeurs et également pour la fonction de ressources humaines.

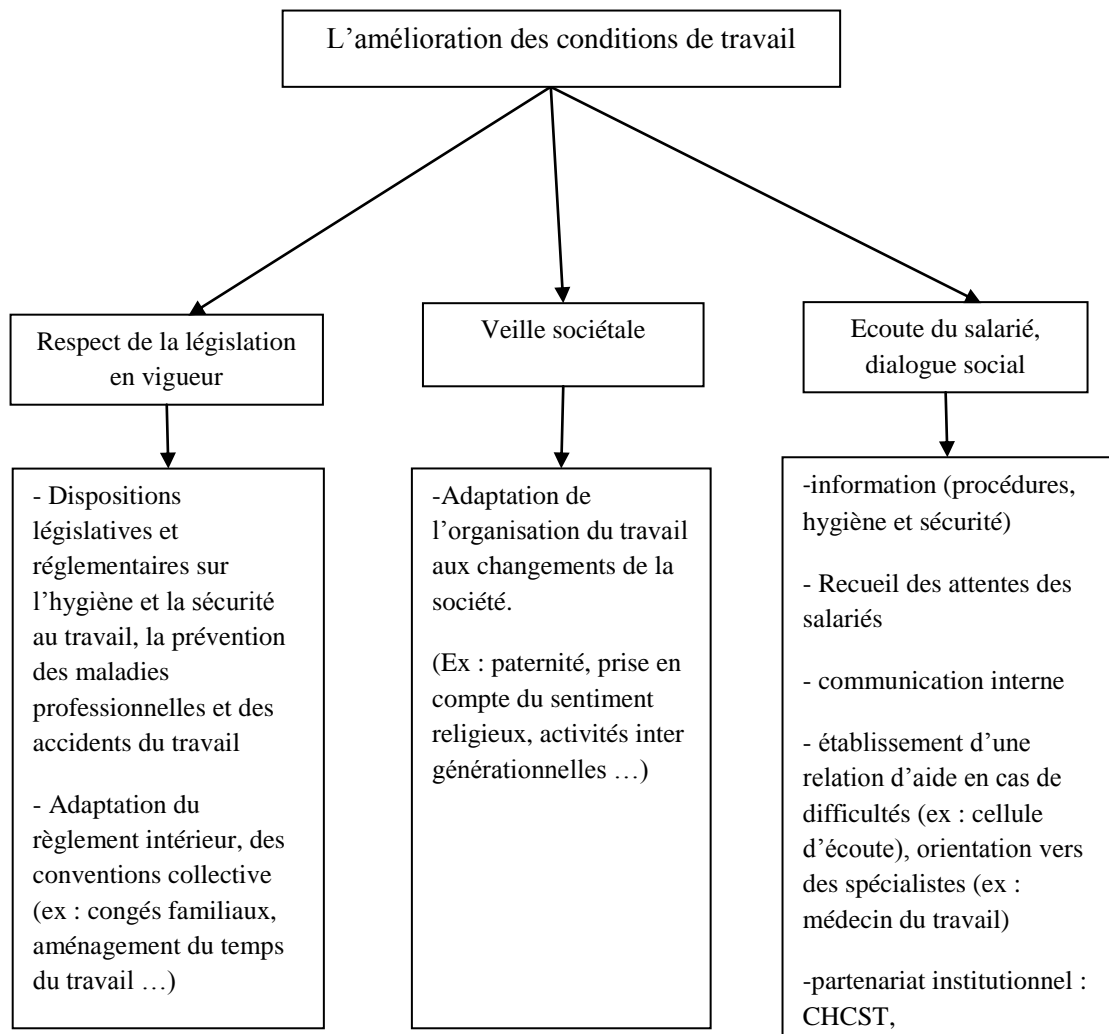
Il faut fournir des efforts pour améliorer ces derniers.

Selon **David Aliset al** (2011) les objectifs visés par cette amélioration sont :

- Le maintien de la santé physique et mentale ;
- La motivation au travail du salarié ;
- La réduction des accidents.

Aujourd'hui les gestionnaires des ressources humaines sont à l'interface des dimensions de leur gestion, comme l'indique la figure suivante pour assurer une bonne amélioration des conditions de travail et assurer le confort ainsi la conservation de la santé.

FigureN°3 : L'amélioration des conditions de travail



Source : FaycelBenchemam et GéraldineGalindo, année (2013)

Les conditions de travail se rapportent à l'ensemble des facteurs qu'un travailleur subit lorsqu'il exécute son travail. Ce qui affectera son comportement envers son travail, ses collègues, ses supérieurs et même la direction de l'entreprise, également ce qui affecte le niveau de sa performance.

De ce point de vue, chaque entreprise devait prêter attention à ce sujet afin d'entourer le travailleur d'un bon environnement de travail à travers la création des conditions de travail favorables. L'importance de fournir des conditions de travail adaptées, varie selon la nature et le lieu du travail, et même de la nature du travailleur lui-même.

Les conditions de travail comprennent une série de procédures et de travaux administratifs, formulés sous la forme de programmes connus sous le nom de programme de santé et de sécurité. Destiné à fournir un environnement de travail sûr qui évite les plus grands risques professionnels possibles, en particulier les accidents du travail et les maladies professionnelles.

La création de conditions de travail tire son importance des avantages de la santé et de la sécurité du travailleur, en plus de son importance économique au niveau macro ou micro.

Il existe plusieurs facteurs de conditions de travail différentes mais notre étude va se baser sur les éléments de la sécurité et la santé au travail. Pour connaître la réalité de ces derniers au sein de l'organisme d'accueil et leur rapport avec la motivation des travailleurs.

## **Section 2 : La sécurité et la santé au travail :**

Puisque l'état de l'employé, notamment sa santé, est quelque chose de très importante, nous avons jugé très utile d'entamer cette section par mettre en évidence les concepts clés de notre recherche et la nécessité de prise en compte de ces concepts d'une manière minutieuse.

### **2.1 La sécurité au travail :**

Intimement liée à la santé au travail, la sécurité au travail est une démarche pluridisciplinaire qui vise à supprimer ou à réduire les risques d'accidents susceptibles de se produire lors de l'exercice d'une activité professionnelle.

#### **2.1.1 Définition de la sécurité au travail :**

Actuellement la sécurité des travailleurs s'inscrit au cœur de la mission de l'entreprise. Le concept de sécurité au travail appuie son existence sur un postulat de départ assez simple : toute activité professionnelle engendre des risques pour la sécurité d'un travailleur, à des degrés plus ou moins élevés. Encadrée par la loi française, la notion de sécurité au travail ne cesse de donner naissance à de nouvelles réglementations, de nouvelles mesures, des innovations. Bien que les chiffres de la sécurité au travail révèlent que l'homme est en cause dans plus de deux tiers des accidents de travail, la tâche des dirigeants d'entreprises est de réduire au maximum les risques afin de protéger leurs salariés et de préserver leur intégrité physique et morale.<sup>1</sup>

#### **2.1.2 Les composantes d'une politique de sécurité :**

Selon **Peretti Jean Marie** (2015) La lutte contre les accidents du travail implique des investissements dans deux domaines :

- ❖ La formation du personnel ;
- ❖ Les équipements et les matériels.

L'investissement en formation des travailleurs réduit les causes probables par l'être humain, en modifiant les comportements individuels créateurs de risque et on ne permet aux dispositions prises d'avoir leur pleine d'efficacité et leur fiabilité.

L'investissement en matériel et équipement agit sur les causes techniques et pratiques par conséquent abaisse le niveau général de risque.

---

<sup>1</sup><http://www.chefdentreprise.com/Definitions-Glossaire/Securite-au-travail-245262.htm> consulter le 10/03/2018 à 22.54

## 2.2 La santé au travail

De nos jours, aucune entreprise ne néglige l'importance de la santé des travailleurs.

### 2.2.1 Définition de la santé au travail :

L'organisation mondiale de la santé (OMS) définit la santé au travail comme : non seulement une absence de maladies, mais comme l'état complet de bien-être physique, psychique et social.

En Algérie, la santé et la sécurité au travail pour tous les travailleurs est un droit consacré par la constitution algérienne qui stipule : tous les citoyens ont le droit à la protection de leur santé, L'état assure la prévention et la lutte contre les maladies épidémiques et endémiques. Tous les citoyens ont droit au travail. Donc le droit à la protection, à la sécurité et à l'hygiène dans le travail est garanti.(Article 66,69) cela il faut protéger la santé des salariés par l'employeur.

On peut dire que la santé au travail est le bien-être et épanouissement de l'individu au travail

### 2.2.3 Les objectifs de la santé au travail :

Le comité mixte **OMS-OIT** va plus loin en fixant trois objectifs principaux de la santé au travail :

- ◆ Promouvoir et maintenir le plus haut degré de bien-être physique, mental et social des travailleurs dans toutes les professions.
- ◆ Prévenir tout dommage causé à la santé de ceux-ci par leurs conditions de travail ; les protéger dans leur emploi contre les risques résultant de la présence d'agents préjudiciables à leur santé.
- ◆ Placer et maintenir le travailleur dans un emploi convenant à ses capacités physiologiques et psychologiques.(OMS-OIT cité par **Gérard Valléry**année 2016)

### 2.2.4 La médecine du travail :

D'après **Ghloé Guillot-Soulez** (2015) la médecine du travail, exclusivement préventive, permet de suivre l'évolution de l'état de santé des travailleurs dans l'entreprise.

Adapter en permanence les postes de travail est mesuré les contraintes psychologiques et physiologiques. Tout employeur du secteur privé doit, quelle que soit la taille de son entreprise, organiser et financer la surveillance médicale de ses salariés: les services médicaux de travail sont organisés en service propre pour les plus grandes entreprises ou service interentreprises pour les petites et moyennes entreprises.

#### 2.4.5 Les missions du médecin du travail :

- ❖ Assurer le suivi médical des salariés;
- ❖ Eviter l'altération de la santé des travailleurs du fait et de leur activité en proposant des mesures préventives ou correctrices;
- ❖ Exercer une surveillance clinique du personnel en relation avec le poste de travail;
- ❖ Proposer une adaptation des postes, des techniques et des rythmes de travail afin d'améliorer les conditions de travail ;
- ❖ Analyser la composition des produits employés, leur mode d'utilisation et les résultats des analyses effectuées;
- ❖ Conseiller l'employeur, les salariés et leurs représentants sur les actions à mener sur le milieu et les postes de travail pour protéger les salariés. (cité par **Ghloé Guillot-Soulez**, 2015)

La médecine de travail doit jouer le rôle préventif au sein de l'entreprise, avant celui d'intervention, car cette dernière action vient comme mesure correctrice pour remédier à des situations non prévenues.

Selon **Laetitia Lethielleux** (2016) la **prévention** au travail porte essentiellement sur les risques liés :

- ❖ A l'activité :
  - chute de hauteur,
  - erreur de manipulation de véhicules et engins de levage,
  - risques d'écrasement et de plaies liés aux pièces en mouvement ;
- ❖ A la posture :
  - levage de charge,
  - position assise durant une longue durée.

### 2.3 La pénibilité au travail :

Certaines conditions de travail aujourd'hui sont pénibles de nature impactant la santé des travailleurs et augmentant les risques professionnels et pour cela nous nous intéressons de ce phénomène.

#### 2.3.1 La pénibilité au travail

Selon **Chloe Guillot-Soulez** (2015) la définition légale de pénibilité au travail selon le code du travail français est ainsi caractérisée par le fait d'être ou d'avoir été exposé au cours de son

parcours professionnel à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels susceptibles de laisser des traces durables, identifiables et irréversibles sur la santé du travailleur.

### **2.3.2 Les facteurs de pénibilité :**

Selon **Chloe Guillot-Soulez** (2015) il existe dix facteurs répartis sur trois axes comme suit :

- ❖ Contraintes physiques marquées :
  - Les manutentions manuelles de charges ;
  - Les postures pénibles définies comme positions forcées des articulations ;
  - Les vibrations mécaniques.
- ❖ Environnement physique agressif :
  - Les agents chimiques dangereux ;
  - Le travail en milieu hyperbare ;
  - Le bruit ;
  - Les températures extrêmes.
- ❖ Certains rythmes de travail :
  - Le travail de nuit ;
  - Le travail en équipes successives alternantes ;
  - Le travail répétitif caractérisé par la répétition d'un même geste à une cadence contrainte imposée par le déplacement automatique d'une pièce avec un temps de cycle défini.

## **2.4 Les risques professionnels:**

Le risque professionnel selon l'**ISO** est « la combinaison de la probabilité d'occurrence d'un événement ou d' (une) exposition(s) dangereux liés au travail, et de la gravité des traumatismes et pathologies pouvant être causés par l'événement ou les expositions».

La notion de risques professionnels regroupe :

### **2.4.1 Les accidents du travail :**

Le travailleur est exposé à des accidents de travail pouvant entraîner un handicap ou même son décès.

Selon le Code Social Algérien (2014)« tout accident ayant entraîné une lésion corporelle, imputable à une cause soudaine, extérieure, et survenu dans le cadre de la relation de travail »est considéré comme accident du travail.

D'après **Institut National de la Recherche et de Sécurité (INRS)** l'accident de travail est « un fait matériel fortuit provoquant une lésion corporelle généralement simple à constater .c'est un événement qui passé à un endroit précis et à un moment connu. Ainsi, la preuve de la relation entre le dommage corporel subi et le fait qui l'a provoqué»

Il y a deux types d'accidents du travail :

❖ **L'accident dans le travail (lieu de travail) :**

Le code de la sécurité sociale français (1985, article L411) définit l'accident dans le travail comme suit :

« Est considéré comme accident du travail, quelle qu'en soit la cause, l'accident survenu par le fait ou l'occasion du travail, à toute personne salariée ou travaillant, à quelque titre ou en quelque lieu que ce soit, pour un ou plusieurs employeurs ou chefs d'entreprise. »

❖ **L'accident de trajet :**

Selon **Florence Gillet-Goinard et Christel Monar**(2010) Celui qui survient lors du parcours normal aller-retour effectué par le salarié entre : le lieu de travail et sa résidence principale ou sa résidence secondaire si elle présente un caractère de stabilité, ou encore un lieu de séjour où l'intéressé doit se rendre pour des motifs familiaux. Ou le lieu de travail et celui où il prend habituellement ses repas (restaurant, cantine ...).

Ce qui nous intéresse dans notre étude c'est le risque au lieu de travail par ce que notre étude à été faite dans une usine de production.

Selon **Jean-Pierre Citeau et Yvan Barel**.(2008), Il y a deux ratios à calculer pour apprécier la situation et l'évolution des accidents de travail :

**Le taux de fréquence** : nombre d'accidents « avec arrêt » par million d'heures de travail.

$$\text{Le taux de fréquence} = \frac{\text{nombre d'accidents} * 10^6}{\text{nombre d'heures travaillées}}$$

**Taux de gravité** : nombre de journées par mille heures de travail.

$$\text{Taux de gravité} = \frac{\text{nombre de jours perdus pour accidents} * 10^3}{\text{nombre d'heures travaillées}}$$

### 2.4.2 Les maladies professionnelles :

Le travail engendre plusieurs maladies professionnelles, Il existe plusieurs définitions de cette notion nous avons choisies les suivantes :

D'après **INRS**« une maladie est professionnelle si elle est la conséquence directe de l'exposition d'un risque physique, chimique, biologique, ou résulte des conditions dans lesquelles il exerce son activité professionnelle »

Selon le Code Social Algérien (2014)« considérés comme maladies professionnelles, les intoxications, infections et affections, présumées d'origine professionnelle particulière»

D'après les deux définitions, toute maladie résultant de l'exercice de l'activité professionnelle considérée comme maladie professionnelle.

### 2.4.3 Comparaison entre accidents du travail et maladies professionnelles :

Dans le tableau suivant on va faire la comparaison entre les accidents de travail et les maladies professionnels :

Tableau N°1: la comparaison entre accidents du travail et maladies professionnelles :

Types d'accidents du travail	Types de maladies professionnelles
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Chute de personnes avec dénivellation</li> <li>▪ Chute, trébuchement ou glissade de plain-pied.</li> <li>▪ Choc contre un objet ou un matériau.</li> <li>▪ Coinçage dans, sous ou entre des objets ou des matériaux</li> <li>▪ Frottement ou abrasion par un objet ou un matériau</li> <li>▪ Efforts excessifs ou faux mouvements</li> <li>▪ Exposition à ou contact avec des températures ou des conditions ambiantes extrêmes</li> <li>▪ Exposition à, ou contact avec le courant électrique</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Atteintes auditives, surdité</li> <li>▪ Affections caus�es par les vibrations.</li> <li>▪ Bursites, froissements musculaires.</li> <li>▪ Hernies discales</li> <li>▪ Dermatoses</li> <li>▪ Maladie des caissons</li> <li>▪ Hernies</li> <li>▪ Cancers</li> <li>▪ Tension nerveuse et séquelles</li> <li>▪ Tendinites, synovites épicondylites</li> </ul>

Source : David Alis et all GRH une approche internationale, année (2011) .

### Section 3 : la motivation au travail

Aujourd'hui les responsables des ressources humaines sont davantage attentifs au bien-être des travailleurs dans l'entreprise car du bon moral des travailleurs dépendent la productivité et la performance globale de l'entreprise.

#### 1.1 Définition de la motivation au travail

Il existe plusieurs définitions de ce terme on a choisies les suivantes :

**Michael Aguilar** (2009) dit que le mot motivation nous vient du latin *motivus* : motif et *movere* : Mouvoir. « La motivation désigne donc les motifs qui nous poussent à l'action. Le manager motivant et celui qui crée ou qui stimule, chez ses collaborateurs, les raisons qui les poussent à agir»

Pour **Vallerand et Thill** (1993) la motivation est « le construit hypothétique utilisée afin de décrire les forces internes et externes favorisant le déclenchement, l'intensité et la persistance des comportements. » (Cité par **Claude Louche**, 2012)

Finalement selon **Stephen Robbins** et **Timothy Judge** (2014) « la motivation se définit comme le processus par lequel un individu confère à son action une intensité, une direction et une persistance, en vue d'atteindre un objectif donné ».

Cette définition s'articule autour de trois éléments:

L'intensité ou la force : une personne motivée fournit plus d'efforts même si le travail est dur.

La direction : occupe l'organisation et le pilotage du travail.

La persistance : s'assure que les employés fournissent des efforts sans baisser les bras pour atteindre ces objectifs pour évaluer la durée de l'effort.

D'après les trois définitions précédentes nous constatons que la motivation est une chose intrinsèque ou bien extrinsèque qui influe le comportement de l'individu pour satisfaire des besoins et gagner plus d'efforts, d'une autre manière la motivation est un sentiment qui pousse l'individu à fournir plus d'efforts physique ou bien moral avec un bonheur et plus de satisfaction vers son travail.

## 1.2 La motivation d'un point de vue des théoriciens

Nous avons établi le tableau ci-dessous pour clarifier les facteurs de motivation selon certains théoriciens :

Tableau N°2 : les facteurs de motivation.

L'auteur	Des facteurs de motivation
❖ <b>Frederick Taylor</b>	❖ considère que la motivation est fondée sur <b>le gain</b> (la récompense).
❖ <b>Elton Mayo</b>	❖ Considère que la motivation est fondée sur <b>des facteurs psychologiques</b> . telle que la dynamique de groupe.
❖ <b>Abraham Maslow</b>	❖ considère que la motivation est fondée sur <b>la satisfaction de besoins hiérarchisés</b> . Pyramide des besoins
❖ <b>Frederick Herzberg</b>	❖ analyse la motivation selon deux axes : <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ <b>les facteurs d'hygiène</b> sont le salaire, les conditions de travail, la sécurité et le statut.</li> <li>➤ <b>Les facteurs de motivation</b> sont la responsabilité des tâches, la reconnaissance de la hiérarchie, l'évolution de carrière et l'autonomie.</li> </ul>
❖ <b>Victor Vroom</b>	❖ <b>La théorie des attentes</b> repose sur trois concepts : <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ <b>L'expectation</b> est la probabilité que l'individu porte sur ses chances de réussite compte tenu de ses capacités.</li> <li>➤ <b>L'instrumentalité</b> (utilité) est la probabilité pour un individu qu'un effort permette d'accéder ou non à la récompense.</li> <li>➤ <b>La valence</b> est la valeur attribuée par l'individu à la récompense.</li> </ul>

### 1.3 Les composantes de la motivation :

La motivation regroupe deux notions l'implication et la satisfaction au travail:

#### 1.3.1 L'implication au travail

La relation entre l'individu et l'organisation se décline en matière d'implication au travail.

Donc **Morrow** (1983) considère que l'implication au travail est « la mesure dans laquelle la personne s'identifie avec son travail et dans laquelle ses performances au travail affectent son estime personnelle » (cité par **Claude Louche** 2012)

Selon **Claude Louche** (2012) il existe cinq caractéristiques pour expliquer le développement de l'implication comme suit :

- ❖ Des caractéristiques de l'organisation ;
- ❖ Des caractéristiques personnelles des salariés ;
- ❖ Des caractéristiques du poste de travail ;
- ❖ Des caractéristiques de l'état d'ambiguïté ou surcharge des rôles ;
- ❖ Des caractéristiques relations à la hiérarchie.

D'après les deux auteurs l'implication au travail est considérée comme l'identification et l'attachement de l'individu au travail, l'engagement vers l'organisation, l'intention de rester fidèle et un membre de cette dernière, fournit des efforts plus pour atteindre les objectifs visés et proposés par la direction. De ce fait, nous pouvons dire que l'implication est la mise en actes des motivations.

#### 1.3.2 La satisfaction au travail :

La satisfaction au travail peut être considérée comme un indicateur de la qualité de vie au travail.

Selon le Robert la satisfaction est « le sentiment de bien-être, le plaisir qui accompagne l'accomplissement de ce qu'on attend, ce qu'on désire, ce qu'on souhaite ».

La satisfaction au travail d'après **Locke** (1976) est « un état émotionnel positif où plaisant résultant de l'évaluation faite par une personne de son travail ou ses expériences de travail, rapporté aux attentes qu'il avait développées à leur propos » (cité par **SalvatoreMaugère** 2013).

Parallèlement **GerardVallery et al**, (2016) définissent la satisfaction au travail comme « l'attitude de l'individu à l'égard de son travail ».

Le travailleur sent qu'il est content en matière des conditions fournies par la direction de l'entreprise.

### **3.4 La motivation par les conditions de travail :**

#### **3.4.1 La qualité du climat social :**

Selon une définition proposée par le site Développement-RH.com : « le climat social peut être identifié comme le degré de satisfaction qui règne dans l'entreprise. »<sup>2</sup>

Selon **Laura Mucha** le climat social d'une entreprise peut avoir un certain impact provoqué par différents facteurs internes qui concernent le côté salarial et la satisfaction de l'employé, le côté de sécurité sanitaire ainsi que le côté d'ambiance de travail et des facteurs externes ayant un rapport avec les gestions sociales et économiques.

De ce fait, et afin d'avoir une bonne qualité du climat social, celui-ci devrait alors être assuré au moyen de certaines normes liées notamment aux besoins de l'employé ; comme les revendications, l'absentéisme, l'arrêt de travail... Ce qui permettrait donc une bonne observation du degré à propos de l'engagement des travailleurs, leur motivation et leur satisfaction à l'égard de leur situation stable et agréable, toujours au sein de l'entreprise.

À leur tour, les employés vont alors fournir encore plus d'efforts favorisés au préalable par leur motivation.

#### **3.4.2 La convivialité au travail :**

D'après **Laura Mucha**, La convivialité dans un groupe de travail donne naissance à une bonne ambiance entre tous les membres, et cela motive à son tour le travailleur d'une part, et préserve un niveau élevé de la performance de l'entreprise d'autre part.

La concrétisation de la convivialité au sein d'une entreprise se fait à travers différentes manières. Elle exige donc impérativement la prise de l'initiative avec un air plus ou moins audacieux pour faire des activités collectives, sportives et même ludiques, se réunir ensemble pour déjeuner ou dîner, s'entraider, se soutenir ... Tout ça aide à mieux construire la relation entre les employés eux-mêmes et avec les directeurs, et à la rendre encore plus forte et plus humaine.

---

<sup>2</sup><http://www.developpement-rh.com/mesurer-le-climat-social/definition-du-climat-social>(consulté le 01/04/2018 à 23 :22 h)

## **CHAPITRE 3**

# **CADRE METHODOLOGIQUE**

Après avoir donné la vision de quelques auteurs et professionnels sur les concepts de l'étude dans le cadre théorique de notre travail.

Nous devons clarifier la manière dont cette étude a été menée et comment les informations utilisées dans l'analyse ont été collectées et qu'elle est la méthodologie suivie. Dans ce chapitre on a procédé à la présentation de la méthodologie de recherche, en présentant l'approche adoptée pour l'étude, la population étudiée ainsi que les outils utilisés pour la collecte des données suivie par la façon de concevoir l'outil d'étude, par la suite la démarche suivie pour la collecte des données sur le terrain, pour conclure avec les outils statistiques utilisés pour l'analyse des données.

### **1. Approche méthodologique :**

Le choix de l'approche de l'étude est l'un des critères les plus importants pour juger la crédibilité de toute étude en matière d'objectivité dans la réalisation et la vérification de ses résultats. Notre objectif est de faire face à la réalité des conditions de travail et de montrer leur impact sur la motivation des travailleurs dans l'unité de production au sein de l'entreprise Amor Ben Amor (Guelma).

Selon **Maurice Angers**« les méthodes quantitatives visent d'abord à mesurer le phénomène de l'étude. Les mesures peuvent être ordinales ou numériques avec usage de calculs ».

Nous avons opté pour une étude quantitative appropriée aux phénomènes sociaux, en fournissant des données sur les phénomènes et leurs causes, et en tirant des résultats qui peuvent être généralisés et utilisés pour comprendre des phénomènes similaires. La méthode quantitative est la méthode plus objective.

### **2. Les outils de collecte des données**

Pour connaître la réalité des conditions de travail dans l'unité de production, terrain de recherche de notre étude, Nous avons opté pour le questionnaire comme outil principal de collecte des données accompagnées d'autres techniques complémentaires (recherche documentaire, entretien exploratoire) pour collecter un maximum d'informations sur l'unité (organigramme, effectifs...).

## 2.1. Le questionnaire

Constitue un outil pour les études dites quantitatives.

Selon **Ambroise Zagre**(2013) « le questionnaire est un instrument rigoureusement standardisé, comprenant un ensemble de questions portant sur les différentes modalités de manifestation d'un fait social, et auxquelles on demande, de la même façon, sans adaptation ni explication complémentaires, à des individus choisis dans les catégories sociales concernées par le phénomène, de répondre »

L'une des caractéristiques les plus importantes du questionnaire est de fournir beaucoup de temps et d'efforts au chercheur. Ce dernier assure la confidentialité des réponses.

## 2.2. L'entretien exploratoire

Nous avons effectué un entretien avec le nouveau directeur des ressources humaines pour discuter les axes du questionnaire et pouvoir par la suite croiser l'information, et aussi un autre entretien avec un superviseur des ressources humaines pour collecter les données sur l'unité concernée

## 2.3. La recherche documentaire

La consultation de nombreuses sources scientifiques en rapport avec le sujet des conditions de travail et de la motivation, notamment les conventions collectives ainsi les normes réglementaires en matière de SST (santé et sécurité au travail) et guide pratique relative au posture ergonomique.

## 3. Échantillonnage

La population étudiée comprenait tous les travailleurs de l'unité des pâtes Amor Ben Amor, elle est composée de 82 travailleurs de différentes catégories socioprofessionnelles. (Cadre, agent de maîtrise et agent d'exécution).

Vu que le nombre de la population cible de notre recherche est très maîtrisable, nous n'avons utilisé aucune technique pour déterminer l'échantillon, nous avons travaillé sur tout le nombre de la population.

Notre choix de cette méthode d'échantillonnage est motivé par les propos d'**Ambroise Zagre**(2013) qui le définit comme suite « l'échantillonnage est l'ensemble des procédés visant à la sélection d'une fraction de population telle qu'elle puisse être considérée comme représentative de la population totale de référence ».

#### 4. La structure du questionnaire

La rédaction du questionnaire a été répartie en deux parties comme suit :

##### 4.1 La première partie

Introduction à l'enquête et l'identification des données personnelles. L'objectif de cette section est d'identifier les coordonnées des répondants en termes : de sexe, d'âge, Situation familiale, niveau d'éducation, catégorie socioprofessionnelle et d'ancienneté.

##### 4.2 La deuxième partie

Cette partie est divisée en deux axes :

**Le premier axe** : qui tourne autour des conditions de travail au sein de l'entreprise Amor Ben Amor. L'objectif de cet axe est de collecter le maximum d'informations permettant de savoir la réalité des conditions de travail au sein de l'entreprise concernée. H1 cet axe représenté par les items allant de (questions 7 jusqu'au 16)

**Le deuxième axe** : l'objectif de cet axe est de savoir dans quelle mesure les travailleurs sont motivés en matière des conditions de travail qui les entourent. H2 cet axe représenté par les items allant de (questions 17 jusqu'au 23). (Voir l'annexe A).

En revanche, nous avons opté à l'échelle de **Likert** de cinq niveaux pour mesurer les niveaux des réponses de la deuxième partie, comme suit:

- 1- pas du tout d'accord
- 2- pas d'accord
- 3- plutôt d'accord
- 4- d'accord
- 5- tout à fait d'accord

##### 4.3 Testé la fiabilité des éléments de questionnaire

Nous avons calculé le coefficient d'**Alpha de Cronbach** pour mesurer la fiabilité des éléments du questionnaire.

**Tableau N°3: Le coefficient d'alpha Cronbach**

Statistiques de fiabilité	
Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
<b>0,850</b>	<b>17</b>

Source : Elaborer par nous-mêmes, résultats tirés de SPSS

Nous voyons dans le tableau ci-dessus que la valeur **d'Alpha de Cronbach** atteint **0,850**, cette dernière est entre 0.8 et 0.9 d'une signification très bonne, c'est une preuve de la fiabilité et la validité de l'outil d'étude, alors on peut dire que notre questionnaire est valable pour l'application sur terrain d'étude. (**Manu Carricano, Fanny Poujolet Laurent Bertrandias, 2010**).

### **5. La démarche suivie sur le terrain**

Pour collecter les informations auprès des travailleurs, Nous avons distribué 82 questionnaires au niveau de l'unité des pâtes, 75 questionnaires ont été recueillis, on note que 7 questionnaires ont été perdus et 2 questionnaires ont été non valides, car ils sont inaccomplis. Ce qui nous donne un total de 73 questionnaires validés au final pour traitement.

Ce qui représente 87,95% de nombre global de la population étudiée, par la suite nous avons procédé au traitement des données à l'aide du logiciel SPSS (Statistical Package for the Social Science) et (Excel).

### **6. Les outils statistiques utilisés**

Nous avons utilisé plusieurs outils d'analyses statistiques pour traiter les données collectées. Ces derniers sont compatibles avec les données de l'étude pour effectuer une meilleure analyse.

Les outils sont les suivants :

- ❖ Le test d'Alpha de Cronbach pour mesurer la fiabilité de l'outil d'étude.
- ❖ Les fréquences et les pourcentages pour la description de la population.
- ❖ Les moyennes arithmétiques pour mesurer les tendances des répondants autour de chaque élément et classer les réponses.
- ❖ Écart-type pour mesurer l'homogénéité des réponses des répondants et la dispersion autour des moyennes de leurs réponses.

# **CHAPITRE 4**

# **RESULTATS**

Ce chapitre a pour objectif de présenter en premier lieu les résultats de l'enquête collectés par le biais du questionnaire, et l'analyse de ces derniers, et en second lieu la discussion des résultats et la validation des hypothèses ainsi les propositions.

## 1. Présentation des résultats

### 1.1 Description de la population

**Tableau N°4 : La répartition de la population selon le sexe**

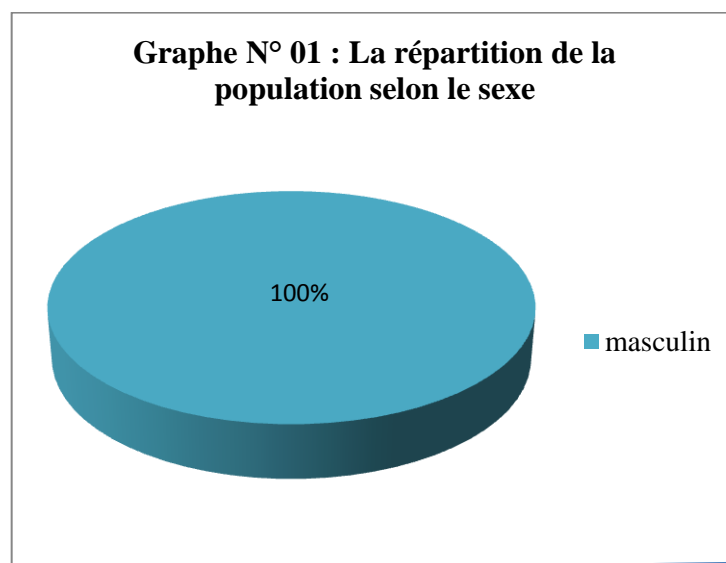
Le sexe	Fréquence	Pourcentage
masculin	73	100%
<b>Total</b>	<b>73</b>	<b>100%</b>

Source : élaborer par nous-mêmes, résultats tirés d'Excel

À travers le tableau ci-dessus nous avons constaté que notre population est totalement masculine, parce que le travail dans l'unité est dur, dépend de l'effort de l'homme, également le travail de 3\*8 (régime de travail continu), la loi algérienne interdit le travail de nuit de la femme dans cette activité.

Vu l'**article 29** du code du travail section deux relative au travail de nuit chapitre III durée de travail : « il est interdit à l'employeur de recourir au personnel féminin pour des travaux de nuit ».

On peut illustrer ce résultat par le graphe suivant :



Source : élaborer par nous-mêmes, résultats tirés d'Excel

**Tableau N°5 : La répartition de la population selon l'âge**

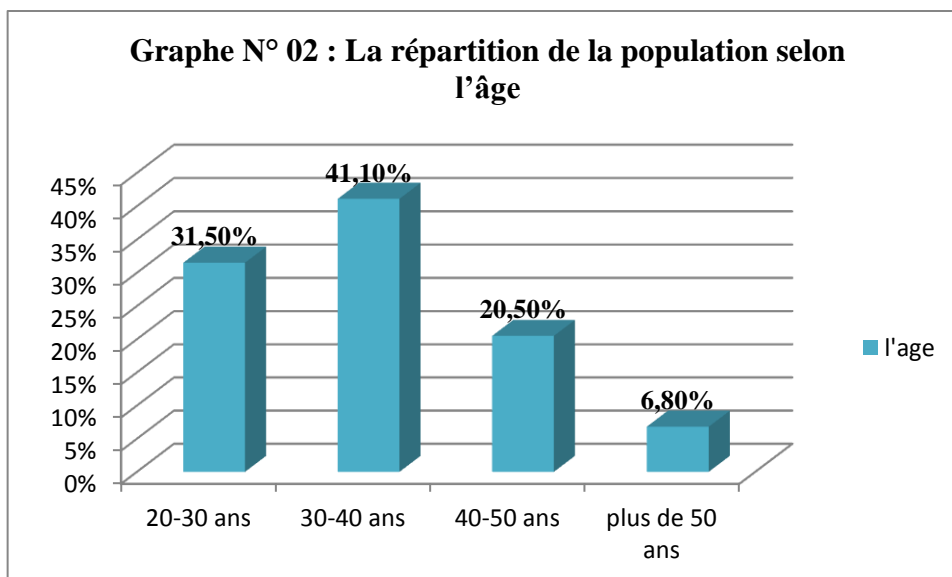
L'âge	Fréquence	Pourcentage
20-30 ans	23	31,5%
30-40 ans	30	41,1%
40-50 ans	15	20,5%
plus de 50 ans	5	6,8%
<b>Total</b>	<b>73</b>	<b>100%</b>

Source : élaborer par nous-mêmes, résultats tirés d'Excel

### Commentaire

D'après le tableau illustré, la tranche d'âge la plus fréquente est la deuxième (entre 30 à 40 ans) en pourcentage, elle représente 41.1%, suivie de la deuxième tranche par environ 31.5% et la troisième a un taux de 20.5% et au-dessous de la dernière tranche d'âge, des individus les plus âgés (plus à 50 ans).donc la majorité des travailleurs sont des jeunes.

Le graphe suivant illustre cela :

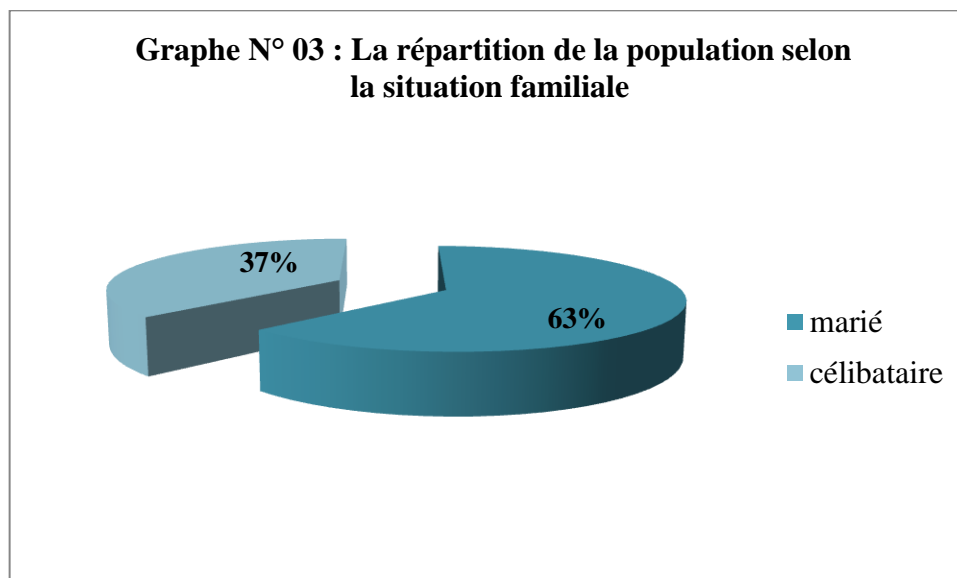


Source : élaborer par nous-mêmes, résultats tirés d'Excel

**Tableau N°6: La répartition de la population selon la situation familiale**

La situation familiale	Fréquence	Pourcentage
marié	46	63%
célibataire	27	37%
<b>Total</b>	<b>73</b>	<b>100%</b>

Source : élaborer par nous-mêmes, résultats tirés d'Excel



Source : élaborer par nous-mêmes, résultats tirés d'Excel

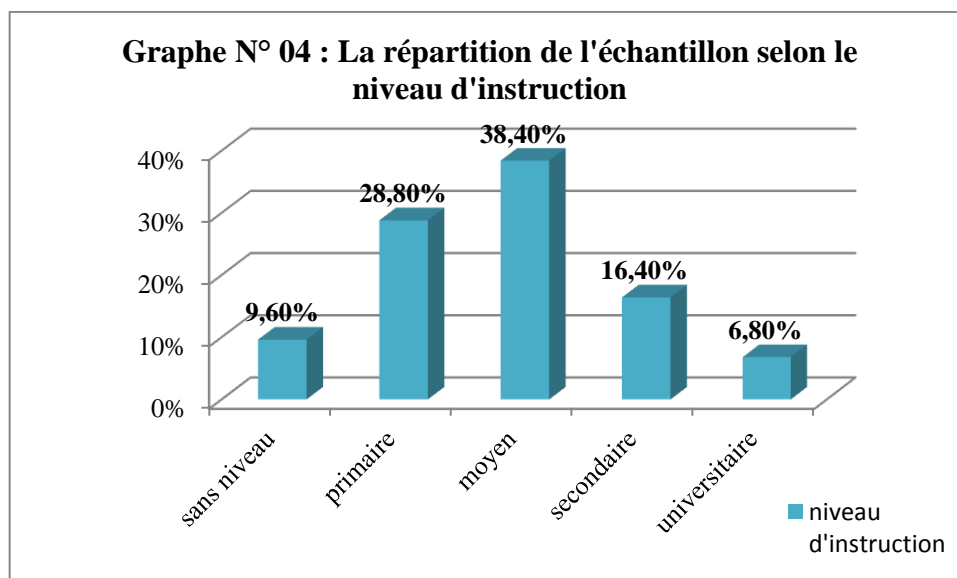
### Commentaire

Selon le tableau et le graphe ci-dessus, **63%** de la population sont mariés, tandis que **37%** sont célibataires. Ce qui veut dire que les mariés forment la majorité. Ces derniers ont le sens de la responsabilité et de la stabilité de l'emploi pour la prise en charge de leurs familles.

**Tableau N°7: La répartition de la population selon le niveau d'instruction**

le niveau d'instruction	Fréquence	Pourcentage
sans niveau	7	9,6%
primaire	21	28,8%
moyen	28	38,4%
secondaire	12	16,4%
universitaire	5	6,8%
<b>Total</b>	<b>73</b>	<b>100%</b>

Source : élaborer par nous-mêmes, résultats tirés d'Excel



Source : élaborer par nous-mêmes, résultats tirés d'Excel

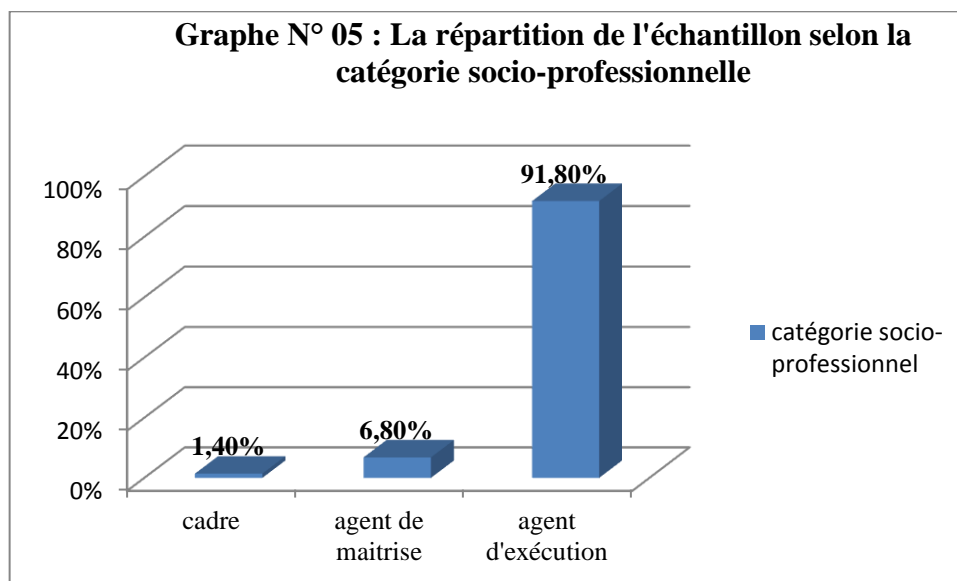
### Commentaire

D'après le tableau et la figure ci-dessus, nous constatons que **38.40%** des travailleurs de l'entreprise ont un niveau d'étude moyen. Tandis que le niveau primaire représente **28.80%**, **16,40 %** des travailleurs ont un niveau secondaire, ensuite **9.60%** des travailleurs sont sans niveau et en dernier **6.80 %** de la population ont un niveau universitaire.

**Tableau N°8 : La répartition de la population selon la catégorie socioprofessionnelle**

Catégorie	Fréquence	Pourcentage
cadre	1	1,4%
agent de maîtrise	5	6,8%
agent d'exécution	67	91,8%
<b>Total</b>	<b>73</b>	<b>100%</b>

Source : élaborer par nous-mêmes, résultats tirés d'Excel



Source : élaborer par nous-mêmes, tirés résultats de Excel

### Commentaire

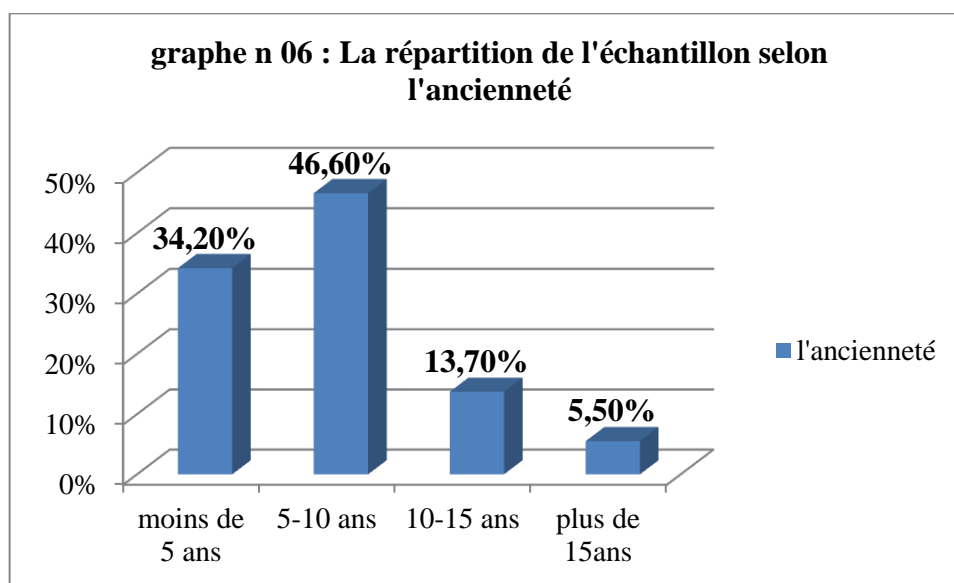
En ce qui concerne les catégories socioprofessionnelles, les agents d'exécution présentent la majorité de la population ciblée **91.80 %**, **6.80%** de la population sont les agents de maîtrise, contre un pourcentage de **1.40%** des cadres qui représentent la minorité de la population.

La catégorie d'exécution est exposée à une pénibilité au travail plus que les autres catégories socioprofessionnelles.

**Tableau N°9 : La répartition de la population selon l'ancienneté**

L'ancienneté	Fréquence	Pourcentage
moins de 5 ans	25	34,2%
5-10 ans	34	46,6%
10-15 ans	10	13,7%
plus de 15ans	4	5,5%
<b>Total</b>	<b>73</b>	<b>100%</b>

Source : élaborer par nous-mêmes, tirés résultats de Excel



Source : élaborer par nous-mêmes, résultats tirés par Excel

### Commentaire

Selon le tableau et le graphe ci-dessus, nous constatons que **46.6%** de la population ont entre 5 ans et 10 ans d'expérience, **34.2 %** de la population ont une expérience de moins de 5 ans ce sont nouveaux par apport aux autres, tandis que **13.7%** des travailleurs leur expérience varie entre 10 et 15 ans, enfin **5.5%** de la population a une expérience de plus de 15 ans.

## 1.2 La méthode de calcul de l'intervalle des moyennes

Pour calculer l'amplitude des moyennes de l'échelle de **Likert**.

Premièrement nous avons calculé l'entendue par la loi :  $\omega = X \text{ max} - X \text{ min}$ , sachant que X max est la réponse plus élevée possible et X min est la réponse plus faible possible ( $\omega = 5 - 1 = 4$ ). Deuxièmement on a divisé le résultat sur le nombre de classes 5 pour connaître l'amplitude. (AbderrezakAzzouz2016).

L'équation suivante démontre ça :

$$\text{L'amplitude} = \frac{X \text{ max} - X \text{ min}}{\text{le nombre de classes}} = \frac{5-1}{5} = 0,8$$

**Tableau N°10 : L'intervalle des moyennes.**

L'intervalle	[1 - 1.8 [	[1.8 - 2.6 [	[2.6 -3.4 [	[3.4 - 4.2 [	[4.2- 5]
Position sur L'échelle	Pas du tout d'accord	Pas d'accord	Plutôt d'accord	D'accord	Tout à fait d'accord

Source : élaborer par nous-mêmes

## 1.3 Description des items de l'étude

### 1.3.1 La première partie

Le tableau suivant nous fait sortir les items relatifs aux conditions de travail, la moyenne statistique, arithmétique, écart type ainsi que la position de la moyenne sur l'échelle des réponses des enquêtés. (H1).

**Tableau N°11 : la description des items relatifs aux conditions de travail :**

ITEMS	moyenne	Ecart type	Sur L'échelle
7) Les conditions matérielles liées à votre tâche sont bonnes	4,00	0,898	D'accord
8) L'entreprise s'intéresse à l'aménagement de l'espace de travail.	4,07	0,933	D'accord
<b>A) L'ERGONOMIE</b>	<b>4,035</b>	<b>0,7787</b>	<b>D'accord</b>
9) Le système de sécurité industriel dans votre entreprise est efficace.	3,32	1,553	Plutôt d'accord
10) Les formations sur la sécurité industrielle fournées par l'entreprise sont suffisantes.	2,92	1,362	Plutôt d'accord
11) L'entreprise dispose les outils nécessaires pour la protection au travail.	3,26	1,395	Plutôt d'accord
<b>B) LA SECURITE AU TRAVAIL</b>	<b>3,164</b>	<b>1,006</b>	<b>Plutôt d'accord</b>
12) Votre posture au travail est confortable.	2,96	1,195	Plutôt d'accord
13) Le médecin de travail est à votre disposition	2,47	1,281	Pas d'accord
14) Les conditions d'hygiène dans votre lieu de travail sont bien respectées.	3,55	1,281	d'accord
<b>C) LA SANTE AU TRAVAIL</b>	<b>3,151</b>	<b>0,773</b>	<b>Plutôt d'accord</b>
15) IL y a des programmes de sensibilisation sur les risques professionnels.	3,14	1,109	Plutôt d'accord
16) La nature du travail vous expose à un risque professionnel.	3,38	1,308	Plutôt d'accord
17) En cas d'un accident de travail, vous êtes pris en charge par votre entreprise.	3,47	1,237	d'accord
<b>D) LES RISQUES PROFESSIONNELS</b>	<b>3,329</b>	<b>0,830</b>	<b>Plutôt d'accord</b>

Source : Elaborer par nous-mêmes, résultats tirés de SPSS

Tableau de données ci-dessus montre que :

**a) L'ergonomie**

- ❖ Les répondants sont d'accord sur la présence bonnes conditions matérielles dans le lieu de travail, cette réalité s'argumente par la moyenne trouvée par notre enquête **4,00/5**
- ❖ Les répondants ont trouvé que l'entreprise s'intéresse à l'aménagement de l'espace du travail par moyenne des réponses trouvées **4,07/5**.
- ❖ Pour l'écart-type estimé entre **0,898 et 0,933** qui signifie une dispersion des opinions de la population de l'étude.

**b) Sécurité au travail**

- ❖ Les réponses des interrogés sont plutôt d'accord sur le système de sécurité par la moyenne de **3,32/5**.
- ❖ Les formations fournies par l'entreprise en matière de la sécurité sont suffisantes pour la protection au travail par la moyenne trouvée **2,92/5**.
- ❖ Enfin l'entreprise dispose d'outils de protection, cette réalité s'argumente par la moyenne des réponses **3,26/5**.
- ❖ si on regarde l'écart type estimé entre **1,553 et 1,395** signifie une dispersion entre les opinions de la population d'une part et la moyenne de la sécurité au travail d'autre part.

**c) Santé au travail**

- ❖ les travailleurs trouvent leurs postures au travail confortables par la moyenne trouvée **2,96/5**.
- ❖ les travailleurs ne sont pas d'accord sur le service médical, cette réalité s'argumente par la moyenne de **2,47/5**.
- ❖ Enfin les travailleurs ont trouvé que les conditions d'hygiène au milieu du travail sont bien respectées par la moyenne de **3,55/5**. si l'on regarde l'écart type estimé entre **1,195 et 1,281** donc il existe une dispersion des opinions des répondants.

**d) Les risques professionnels**

- ❖ les travailleurs sont plutôt d'accord sur les programmes de sensibilisation en matière des risques professionnels par la moyenne trouvée par notre enquête de **3,14/5**.
- ❖ La nature du travail est moins dangereuse d'après les interrogés par la moyenne trouvée par notre enquête **3,38/5**
- ❖ l'entreprise prend en charge leurs travailleurs en cas des accidents de travail par moyenne des réponses trouvées **3,47/5**.
- ❖ Pour l'écart-type estimé entre **1,109 et 1,308** signifie une dispersion des opinions des répondants.

### 1.3.2 La deuxième partie

Le tableau suivant nous fait sortir les items relatifs à la motivation au travail par apport aux conditions de travail, la moyenne statistique, arithmétique, écart type ainsi que la position de la moyenne sur l'échelle des réponses des enquêtés:

**Tableau N°12 : la description des items relatifs à la motivation des travailleurs**

Items	moyenne	écart type	Sur l'échelle
18) Vos conditions de travail favorisent votre implication aux tâches et missions qui vous ont été assignées.	4,10	0,802	d'accord
19) Vous-êtes soutenus et encouragés, dans votre travail.	3,75	0,894	d'accord
20) Vous-êtes satisfaits en matière de vos conditions de travail.	3,97	0,928	d'accord
21) Votre responsable hiérarchique prend en considération vos réclamations en matière des conditions de travail.	2,55	1,214	Pas d'accord
22) Votre travail est une source de bonheur.	3,96	1,195	d'accord
23) Vos conditions de travail créent un climat social ambiant.	3,32	1,079	Plutôt d'accord
<b>E) LA MOTIVATION AU TRAVAIL</b>	<b>3,607</b>	<b>0,494</b>	<b>d'accord</b>

Source: Elaborer par nous-mêmes, résultats tirés de SPSS.

Selon le tableau ci-dessus nous constatons que :

- ❖ La valeur de la moyenne est atteinte **4.10/5** ce qui signifie que les travailleurs sont d'accord que les conditions de travail au sein de l'entreprise Amor Ben Amor favorisent leurs implications aux tâches assignées.
- ❖ La majorité des travailleurs sentent qu'ils ont reçu le soutien et l'encouragement de la part de leur entreprise par la moyenne trouvée **3.75/5**.
- ❖ Les travailleurs sont satisfaits par rapport à leurs conditions de travail. D'après la moyenne trouvée **3.97/5**.
- ❖ Les travailleurs démontrent que l'entreprise ne prend pas en considération leurs propositions et leurs réclamations en matière des conditions de travail par la moyenne trouvée **2,55/5**.

- ❖ Le travail chez les salariés de l'entreprise Amor Ben Amor est une source de bonheur par moyenne trouvée **3,96/5**.
- ❖ Le climat social est un peu tendu, cette réalité s'argumente par la moyenne des réponses des interrogés **3,32/5**.

Si on regarde l'écart type est entre **0.802** et **1,214** donc il y a une dispersion entre les réponses des répondants autour de la motivation au travail.

## **2. Discussions résultats**

### **2.1 Interprétation des résultats**

Avant d'interpréter les résultats obtenus par l'analyse descriptive de l'ensemble des éléments de l'étude. Il est nécessaire de rappeler que l'objectif de l'étude est de connaître la réalité des conditions de travail au sein de l'entreprise Amor Ben Amor d'un point de vue des travailleurs de toutes les catégories socioprofessionnelles et leurs impact sur le bien être.

#### **2.1.1 Interprétation des résultats de la première hypothèse**

##### **A) Ergonomie**

La majorité des répondants partagent une vision similaire sur la présence de bonnes conditions ergonomiques notamment celles relatives à l'aménagement des espaces de travail, les postures du travail ainsi le matériel. Cela peut être expliqué par la nouveauté du matérielles sophistiqué installé récemment. Ce dernier est conçu avec les caractéristiques d'une conception ergonomique moderne répondant aux exigences des normes internationales.

##### **B) Sécurité au travail**

Et ce qui concerne les procédures de la sécurité et la protection des employés dans le lieu de travail pour protéger ces derniers des risques professionnels (les chutes, les accidents, les maladies...). L'entreprise dispose d'un système de sécurité industriel moins efficace d'après les répondants malgré qu'est un droit initial. Les cycles de formation fournis par la direction de la formation en matière de sécurité industrielle sont minimes et insuffisants, cette insuffisance est expliquée par les priorités des formations dans la détermination des besoins des travailleurs, ainsi que l'insuffisance des équipements de la protection industrielle et la mauvaise qualité de ces derniers (stop bruit, casques, gants, combinaisons...).

Selon **Peretti Jean Marie** (2015) pour assurer une meilleure politique de sécurité il faut investir dans ces domaines : la formation du personnel, les équipements et les matériels de la protection. Pour lutter et baisser le niveau général des risques professionnels.

##### **C) Santé au travail**

la posture lors de l'exécution de leurs tâches est assez confortable cette réalité argumentée par la démarche ergonomique suivie lors de mettre en place les équipements ; la place importante qu'occupe l'entreprise dans le marché agroalimentaire algérien lui oblige de bonnes

conditions d'hygiène au milieu du travail pour rester parmi les leaders au marché d'une part et garder la certification obtenue en 2015 en matière de système de management SST OHASAS 18001 d'une autre part, car dans les clauses de certification excite des audits périodiques seront menés par l'organisme certificateur.

D'après les déclarations des travailleurs sur le service médical, l'unité des pâtes ne spécialise pas un service de la médecine au travail n'y a qu'une infirmière et des visites périodiques du médecin conventionné ce qui explique une insuffisance de couverture médicale malgré quoique l'inspection de travail insiste sur le respect des dispositions réglementaires en matière de santé et sécurité au travail notamment les articles **13** et **14** de la loi n° **88-07** relatives à l'hygiène, la sécurité et la médecine du travail qui stipule « la médecine du travail constitue une obligation de l'organisme employeur. Elle est à la charge de celui-ci », « la médecine du travail s'exerce sur les lieux mêmes du travail ».

#### **D) Les risques professionnels**

Concernant les risques professionnels, il existe des compagnies et des programmes de sensibilisation, mais d'après les travailleurs, elles ne sont pas assez suffisantes pour minimiser les risques professionnels. la nature de travail, elle est moins dangereuse peut présenter un facteur de risque cette réalité peut-être expliquée par la prise en charge des facteurs des risques à titre d'exemple les conditions d'ambiance physiques et d'ambiance visuelles d'une part, selon le code du travail algérien qui évoque l'intégrité physique et morale de travailleur d'une autre part, en dernier l'ensemble des répondants reconnaît la prise en charge par l'entreprise, des travailleurs en cas d'un accident de travail.

Pour synthétiser, les conditions de travail au sein de l'entreprise Amor Ben Amor sont acceptables pour l'exécution des tâches malgré les insuffisances constatées sur lesquelles des propositions seront exprimées à la fin de ce chapitre. A ce fait notre première hypothèse est confirmée.

## 2.1.2 Interprétation des résultats de la deuxième hypothèse

### A) La motivation au travail

Et ce qu'est concerne l'implication et la motivation au travail, d'après notre enquête sur terrain nous constatons que :

Plus des conditions de travail sont bonnes, plus les travailleurs sont impliqués et engagés dans leur travail et fournissent des efforts plus, c'est sorte de la motivation. Lorsqu'ils l'exercent dans des conditions médiocres implique une démotivation, stress, désir de départ. Concernant la satisfaction des travailleurs aux conditions de travail existant dans l'entreprise Amor Ben Amor, on trouve que la majorité d'entre eux est satisfaite à cause des passables conditions que l'entreprise accord à ses travailleurs. Chose qui ne fera qu'influer positivement leur motivation, la satisfaction en rapport aux conditions où les travailleurs exercent leur travail est joue un rôle important pour pousser ces derniers à augmenter leur productivité, créativité et gagner des travailleurs plus motivés aussi plus rentable donc gageant gageant. De plus, le sentiment d'encouragement de la part de la direction et la hiérarchie créé une sorte de motivation pour le travailleur tel que la reconnaissance, les primes, promotion et les rétributions. Les travailleurs trouvent que l'entreprise moins s'intéresse par leurs réclamations et leurs attentes, sur ce le travailleur sentir la négligence en matière de ces besoins et ces attentes. Si l'employé arrive à trouver l'ambiance dans le travail. Ce qui donne aux travailleurs l'envie de travailler et de donner un bon rendement, ce dernier sera considéré comme facteur de joie qui implique une sensation de fierté et d'appartenance à l'entité. Ce qui dégage les bonnes conditions de travail assurent une bonne motivation des travailleurs.

Pour synthétiser, on peut dire que les bonnes conditions de travail ont un impact positif sur l'implication et la motivation du personnel, d'une autre manière si l'entreprise assure des bonnes conditions de travail, les travailleurs s'engagent davantage et s'adhèrent dans la politique de développement de cette dernière, donc travailleur plus satisfait.

L'entreprise Amor Ben Amor accorde une importance aux conditions de travail et cherche toujours à les améliorer pour assurer le confort des travailleurs malgré les lacunes. Sur cette posture nous pouvons dire que notre deuxième hypothèse est confirmée.

### 3. La validation des hypothèses

#### 3.1 Validation de la première hypothèse H1 (Les conditions de travail sont acceptables au sein de l'entreprise Amor Ben Amor).

Pour confirmer ou infirmer notre première hypothèse nous avons calculé la moyenne arithmétique et l'écart type des réponses des répondants de tous les éléments pris comme conditions de travail dans notre recherche, ensuite nous avons éclairé la position de l'hypothèse sur l'échelle de validation des hypothèses que nous avons élaborées.

**Tableau N°13 la réalité des conditions de travail au sien de l'entreprise Amor Ben Amor**

Les éléments des conditions de travail	moyenne	écart type	Sur l'échelle
Les conditions de travail	3,42	0,574	d'accord

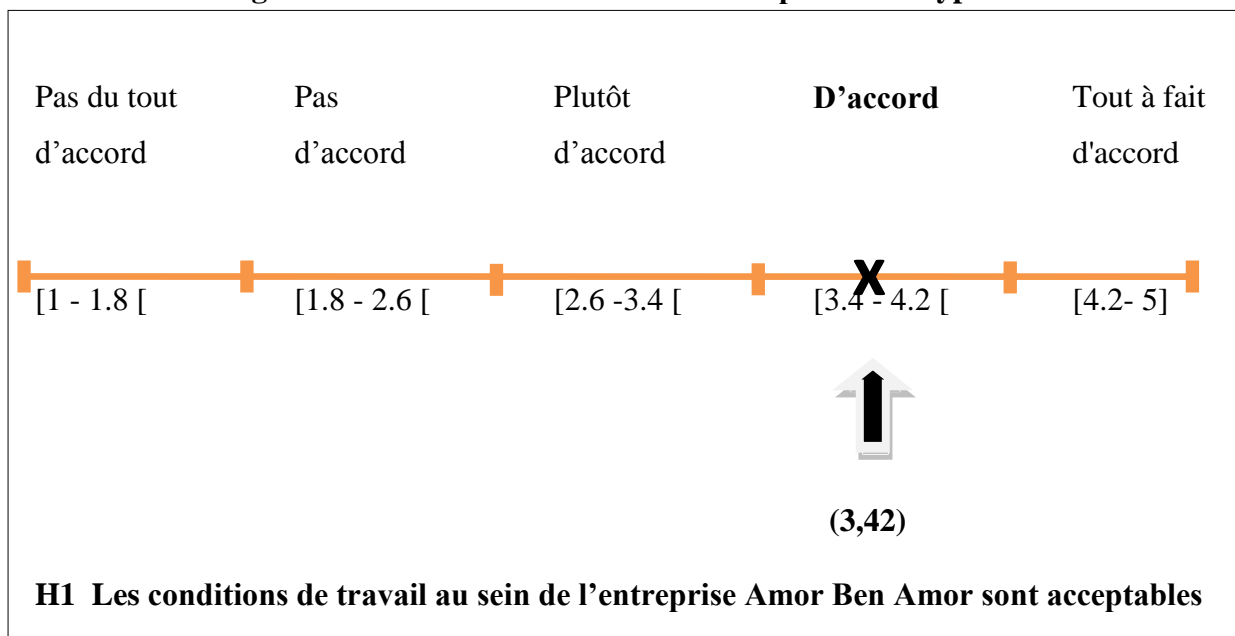
Source : Elaborer par nous-mêmes, résultats tirés de SPSS

D'après le traitement statistique des données collectées par un questionnaire relatives à la thématique des conditions de travail, nous avons trouvé la valeur de moyenne arithmétique des réponses des répondants est égale à **3,42/5**, cette valeur est incluse dans le quatrième intervalle, veut dire D'accord, qui signifie la plupart des répondants estiment que les conditions de travail sont bonnes pour l'exercice de leurs tâches.

Pour cela, notre première hypothèse est confirmée.

Nous avons démontré ce résultat dans la figue suivante:

**Figure N°4 : l'échelle de validation de la première hypothèse**



Source : Elaborer par nous-mêmes.

### 3.2 La validation de la deuxième H2(les conditions de travail influence positivement l'implication des travailleurs au sein de l'entreprise Amor Ben Amor).

Pour confirmer ou infirmer notre deuxième hypothèse nous avons suivi la même démarche de la première hypothèse, mais ici nous avons calculé l'ensemble des moyennes relatives aux items en relation avec la motivation au travail.

Tableau N°14 : la motivation au travail

Items	moyenne	écart type	Sur l'échelle
La motivation au travail	3,607	0,494	d'accord

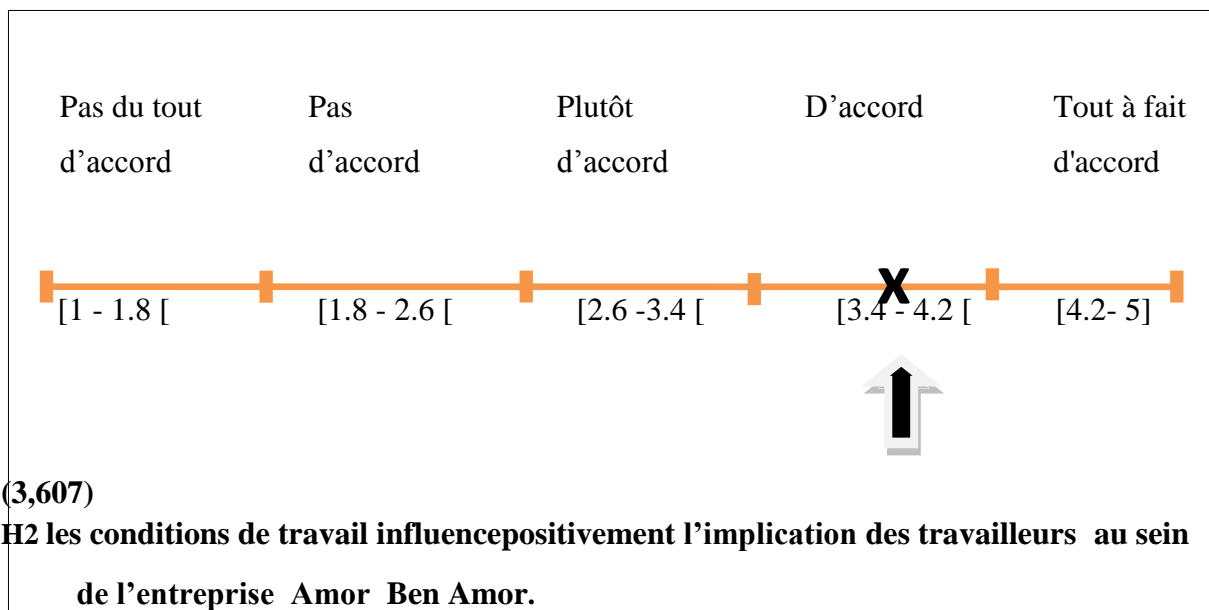
Source : Elaborer par nous-mêmes, tirés des résultats de SPSS

D'après les résultats obtenus dans le tableau ci-dessus, la valeur de la moyenne arithmétique est égale à **3,607**, cette valeur est incluse dans le quatrième intervalle également qui signifie la majorité des répondants déclarent qu'il y a un impact des conditions de travail sur leurs motivation au travail.

À cet effet, notre deuxième hypothèse est confirmée.

Nous avons démontré ce résultat dans la figure suivante:

**Figure N°5 : l'échelle de validation de la deuxième hypothèse**



Source : Elaborer par nous-mêmes.

#### **4. Les propositions**

À partir de l'enquête que nous avons effectuée au sein de l'unité des pâtes Amor Ben Amor, nous avons suggéré des modestes propositions que nous pensons utiles pour l'intérêt et le profit de l'entreprise afin de lui apporter une idée d'amélioration

- ❖ Former des responsables spécialisés dans la santé et la sécurité au travail pour l'intensification des cycles de formation à l'intérêt des autres travailleurs au sein de l'entreprise.
- ❖ Créer une commission de suivi et d'améliorer les conditions de travail, faire des campagnes de sensibilisation des risques professionnels périodiquement à l'intérêt des travailleurs pour réduire les risques professionnels de toutes ses formes.
- ❖ Recruter un médecin du travail pour assurer le suivi médical du personnel, vu la grandeur de la dimension de l'entreprise et le nombre important d'effectifs employés.
- ❖ Améliorer le climat social des travailleurs à titre d'exemple la restauration, logements, les lieux de loisirs »...
- ❖ La disposition d'une boîte à idées à l'intérieur de l'entreprise pour communiquer les besoins et les attentes des travailleurs avec la direction, c'est une technique utilisée pour transmettre directement au top manager les préoccupations

# CONCLUSION

En conclusion pour mettre en évidence le sujet des conditions de travail, nous avons constaté que ce domaine ramifié et ne peut être exprimés dans quelques pages du mémoire, de sorte qu'il englobe différentes dimensions, notamment les conditions de travail qui s'avèrent être pas moins importantes que les autres fonctions de la ressource humaine qui ont un grand impact sur l'organisation en général et sur l'aspect motivationnel du personnel en particulier. À travers cette étude, nous avons essayé de mesurer le plus possible la relation entre les conditions de travail qu'ils existent et la motivation de la ressource humaine.

Nous pouvons dire que la motivation dans le travail est un ensemble des facteurs et d'influences internes et externes qui affectent le comportement de l'individu en satisfaisant les besoins jusqu'à la réalisation des objectifs de l'organisation et l'augmentation du niveau de performance dans son ensemble d'une manière générale et la ressource humaine d'une manière particulière.

Partant du problème de la recherche et des hypothèses développées et par l'étude théorique et pratique en se basant sur des outils d'analyse pour mesurer l'impact des conditions de travail sur la motivation des employés au sein de l'entreprise Amor Ben Amor, nous avons atteint les résultats suivants:

Sur la base des résultats de l'enquête, nous avons pu diagnostiquer les conditions de travail de l'unité étudiée et nous avons constaté que les conditions de travail sont acceptables, ce qui suggère que les conditions de travail de l'entreprise sont généralement convenables. Ceci confirme la validité de la première hypothèse.

Il existe un impact positif des conditions de travail sur la motivation du personnel dans l'unité des pâtes de l'entreprise Amor Ben Amor. Lorsque l'entreprise fournit de bonnes conditions de travail, les travailleurs se sentent qu'il y a une implication, encouragement et satisfaction qui est une sorte de motivation, cela confirme la validité de la seconde hypothèse.

Enfin, nous pouvons dire que cette recherche était une bonne opportunité et utile d'un point de vue scientifique, elle nous a permis de connaître les conditions de travail et de la motivation au travail, sans doute cette recherche n'est pas exemptée d'erreurs et de manquements spontanés. Nous espérons contribuer, à enrichir la littérature de la bibliothèque, et être une piste à des sujets qui peuvent être soulevés pour des questionnements d'autres études, nous citons à titre d'exemple : L'impact de climat social sur la motivation au travail, L'impact des conditions physiques sur le rendement des travailleurs et l'impact des conditions thermiques sur la santé des travailleurs.

## **REFERENCE BIBLIOGRAPHIQUE**

## Bibliographie

### Les ouvrages

- **AbderrezakAzzouz** (2016). *statistique : cours, exercices et problèmes résolus*. Algérie tome 1 ; éditions : OPU.
- **Alain-Charles, Martine,Ahmed Silem.** (2008). *lexique de gestion et de management*. Paris. 8eme édition : dunod.
- **AmbroiseZagre.** (2013). *méthodologie de la recherche en sciences sociales*. Paris. : l'harmattan.
- **AngersMaurice.** (1997). *initiation pratique à la méthodologie des sciences humaines*. Alger : Casbah.
- **Claude Louche.** (2012). *Introduction à la psychologie du travail et des organisations concepts de bases et applications*. Paris .2eme édition : Armand colin.
- **ClaudeLouche.** (2015). *Introduction à la psychologie du travail et des organisations* .Paris .3eme édition : ARMAND COLIN
- **David Alis, Charles-Henri Besseyredes horts, Françoise Chevalier, Bruno Fabi, Jean Marie Peretti.** (2011). *GRH Une approche internationale*. Bruxelles. 3eme édition : Boeck.
- **Faycel Benchemam, Géraldine Galindo.** (2013). *gestion des ressources humaines* .Paris.4eme édition : Gualino.
- **Florence Gillet-Goinard,Christel Monar.**2010. *la boîte à outils en santé-sécurité environnement*. Paris : Dunod.
- **Gérard Vallery, Marc-Eric BobillierChaumon, Eric Brangier,Michel Dubois.** (2016). « *Psychologie du travail et des organisations : 110 notions clés* ». Paris : Dunod.
- **Ghloé Guillot-Soulez.** (2015). « *la gestion des ressources humaines*. Paris. 8ème édition : Gualino.
- **Jean-Marie Peretti.** (2012). *gestion des ressources humaines* » France. 18eme Edition : Vuibert.
- **Jean-Marie, Peretti.** (2015). *gestion des ressources humaines*. France. 20eme Edition : Vuibert
- **Jean-Pierre, Citeau.** Yvan Barel. (2008). *gestion des ressources humaines : principes généraux et cas pratiques*. 5eme édition : Sirey.

- **Laetitia Lethielleux.** (2016). *l'essentiel de la gestion des ressources humaines*. Paris. 10<sup>eme</sup> édition : Gualino.
- **Manu Carricano, Fanny Poujol, Laurent bertrandias, (2010).** *analyse de données avec SPSS*. Paris. 2<sup>eme</sup> édition : Pearson.
- **Michael Aguilar.** (2004). *l'art de motiver* .Paris. 2<sup>eme</sup> édition : Dunod.
- **Michel Gollac, Serge volkoff.** (2007). *les conditions de travail*. Paris. édition : Découverte.
- **Piganiol Claude.** (1980). *techniques et politiques d'amélioration des conditions detravail*. Paris éditions E, S, F.
- **Salvatore Maugeri.** (2013). *théories de la motivation au travail*. Paris. 2<sup>eme</sup> édition : Dunod.
- **SmainChabani, HassaneOuacherine.** (2013). *guide méthodologie de la recherche en science sociales*. 2<sup>eme</sup> édition.
- **Stephen Robbins, Timothy Judge** (2014). *comportement organisationnels*. France. 16<sup>eme</sup> édition : Pearson.
- Dictionnaire le robert.
- Dictionnaires pratiques rf (2015), « social ». 34<sup>eme</sup> édition : Groupe Revue Fiduciaire.

### **Testes réglementaires**

- La constitution algérienne.
- Code du travail Algérien.
- Code social Algérien.
- Le code de la sécurité social Français,

### **Les articles**

- **Laura Mucha,** (2009) *la motivation des salariés et la performance dans les entreprise, mémoire pour le master professionnel*. université de Reims.

**Sites et Liens:**

<http://www.chefdentreprise.com/Definitions-Glossaire/Securite-au-travail-245262.htm>

<http://www.developpement-rh.com/mesurer-le-climat-social/definition-du-climat-social>

<http://sabbar.fr/management/la-motivation-et-limplication-des-salaries/>

[www.inrs.com](http://www.inrs.com)

**ANNEXE A**  
**LE QUESTIONNAIRE**

## Questionnaire

*Je suis un étudiant à l'Ecole Nationale Supérieure de Management option : gestion des ressources humaines et en préparation d'un mémoire de fin d'études intitulé « **l'impact des conditions de travail sur la motivation des travailleurs** » pour l'obtention d'un diplôme de master académique en management des ressources humaines*

*Afin de mener cette recherche, je dois recueillir des informations auprès des employés d'AMOR BEN AMOR par un questionnaire, nous espérons que vous voudriez bien répondre à ce questionnaire.*

*Nous vous assurons que toutes les informations resteront confidentielles et anonymes. Merci pour votre collaboration.*

### **AXELLES DONNEES PERSONNELLES :**

#### **1) - Sexe**

Masculin

Féminin

#### **2) - Age**

[20-30 [ans  [30-40 [ans

[40-50 [ans  Plus De 50 ans

#### **3) – Situation familiale**

Marié  Célibataire

Divorcé  Veuf (Ve)

#### **4)- Niveau d'instruction**

Sans niveau  Primaire  Moyen

Secondaire  Universitaire

#### **5)- catégorie socioprofessionnelle**

Cadre

Agent de maîtrise

Agent de d'exécution

#### **6)- ancienneté**

Moins de 5 ans  [5-10[ans

[10 à 20 [ans  20 ans et plus

## AXE II.

### 1- Les conditions de travail

Items	Pas du tout d'accord	Pas d'accord	Plutôt d'accord	D'accord	Tout à fait d'accord
<b>a) L'ergonomie</b>					
7) Les conditions matérielles liées à votre tâche sont bonnes					
8) L'entreprise s'intéresse au l'aménagement de l'espace du travail.					
<b>b) La sécurité au travail</b>					
9) Le système de sécurité industriel dans votre entreprise est efficace.					
10) Les formations sur la sécurité industrielle fournées par l'entreprise sont suffisantes.					
11) L'entreprise dispose les outils nécessaires pour la protection au travail.					
<b>c) La santé au travail</b>					
12) Votre posture au travail est confortable.					
13) Le médecin de travail est à votre disposition					
14) Les conditions d'hygiènes dans votre lieu de travail sont bien traitées.					
<b>d) Les risques professionnels</b>					
15) Il y a des programmes de sensibilisation sur les risques professionnels.					
16) La nature du travail vous expose à un risque professionnel.					
17) En cas d'un accident du travail vous êtes pris en charge par votre entreprise.					

## 2- La motivation au travail

Items	Pas du tout d'accord	Pas d'accord	Plutôt d'accord	D'accord	Tout à fait d'accord
18) Vos conditions de travail favorisent votre implication aux tâches et missions qui vous ont été assignées.					
19) Vous-êtes soutenu et encouragé, dans votre travail.					
20) Vous-êtes satisfait en matière de vos conditions du travail.					
21) Votre responsable hiérarchique prend en considération vos réclamations en matière des conditions de travail.					
22) Votre travail est une source de bonheur.					
23) Vos conditions de travail créent un climat social ambiant.					

*Merci pour votre coopération.*