



**Agrément/Habilitation**

**N° HA-2022 19MESRI/ANAQ-SUP/SE/DIPriv/nmf**

**DEPARTEMENT : Institut Mercure**

**SPECIALITE Gestion**

## **MEMOIRE**

Présenté par

**Princia NDENGUET MBOUMBA**

**Master of Science in Management**

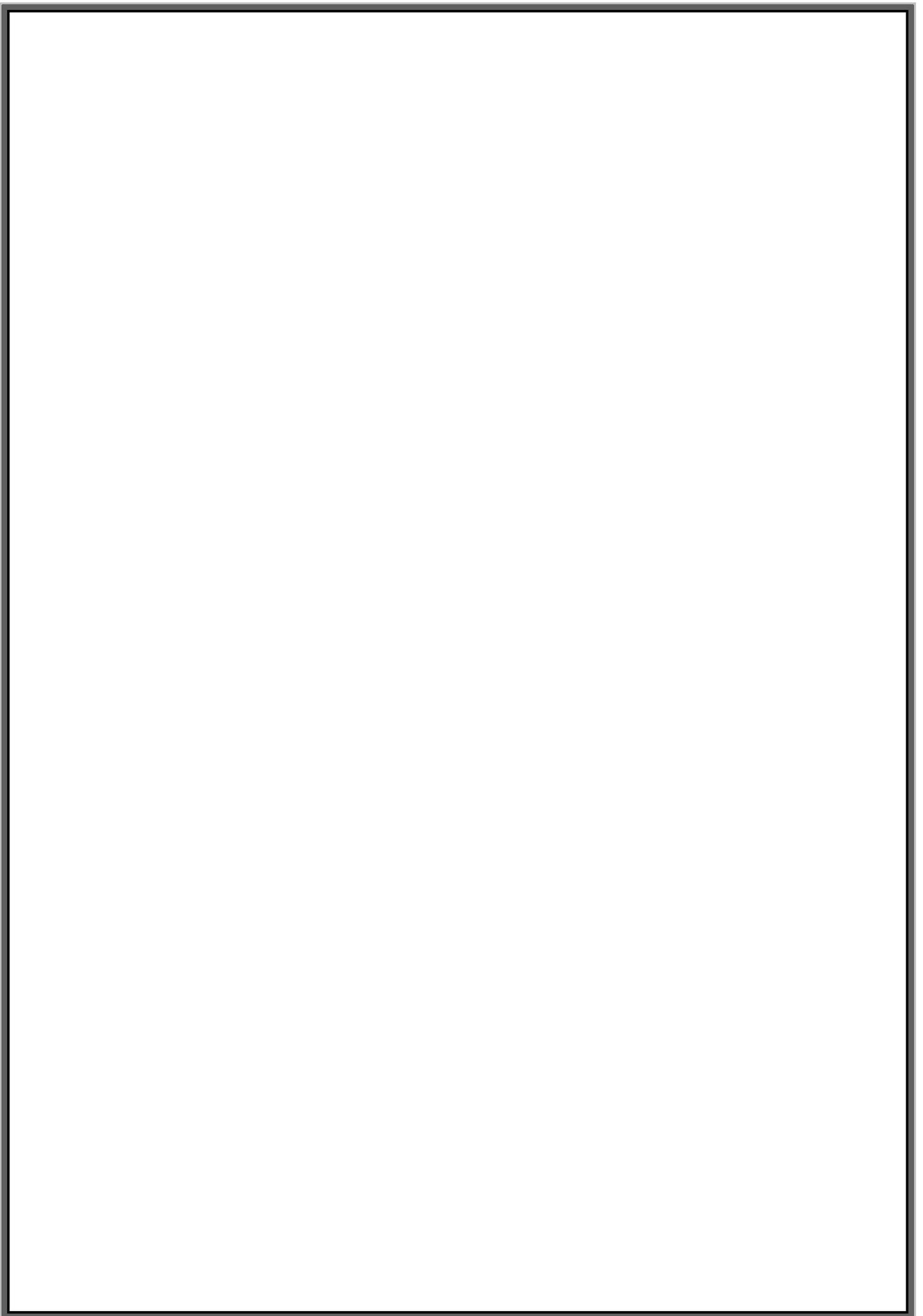
**(Option : Gestion des Ressources Humaines)**

**Thème**

**L'IMPACT DE L'HYGIENE ET DE LA SECURITE SUR LA  
MOTIVATION DU PERSONNEL : CAS DE LA COMPAGNIE  
SAHELIENNE D'ENTREPRISE (SCE)**

<b>Président : Éric PAGET BLANC</b>	<b>Professeur titulaire des universités</b>	<b>SUPDECO</b>
<b>Superviseur : Mor Talla DIALLO</b>	<b>Professeur titulaire des universités</b>	<b>SUPDECO</b>
<b>Encadreur : M. Badara SENE</b>	<b>Intervenant en Ressources Humaines</b>	<b>SUPDECO</b>
<b>Membre du Jury : M. Gorgui DIOUF</b>	<b>Expert en Ressources Humaines</b>	<b>SUPDECO</b>
<b>Membre du Jury : M. Hugues BOISSY</b>	<b>Intervenant en Ressources Humaines</b>	<b>SUPDECO</b>

**Année 2016-2017**



# L'impact de l'hygiène et de la sécurité sur la motivation du personnel : cas de la Compagnie Sahélienne d'Entreprise (CSE)

---

## DEDICACE

Je dédie ce travail :

- M. NDENGUET MAKOSSO Jean Tell mon père et à Mme MBOUMBA Adèle ma mère.
- Ma famille pour leur soutien et leur patience ;
- Mon époux pour son soutien ;

## **REMERCIEMENTS**

Je remercie :

- Le groupe Sup De Co Dakar, pour la formation dont j'ai bénéficié ;
- M. Badara SENE mon encadreur pour ses conseils ;
- M. Thierno GUEYE pour ses conseils ;
- Dr. Malick MANE pour son soutien ;
- M Thierno Amadou NGOM pour son soutien,
- La Compagnie Sahélienne d'Entreprise qui par la voix de son Directeur des ressources humaines m'a ouvert ses portes pour l'élaboration de ce document ;
- Toutes les personnes qui ont contribué à l'élaboration de ce document de près ou de loin.

## **RESUME**

La motivation des employés est un aspect essentiel dans un lieu de travail qui conduit à la performance du service et même de l'entreprise. Motiver les employés doit être une routine régulière. Il y a des entreprises qui malheureusement ne comprennent pas l'importance de la motivation et la fidélisation des employés, ainsi que son impact sur leur productivité.

C'est pourquoi, les approches scientifiques ainsi que l'ensemble de personnes qui partage des opinions semblables vont fréquemment relancer le débat sur la question.

D'après ces théories, nous pouvons nous demander comment les employeurs motivent aujourd'hui leurs salariés.

Dans un contexte économique, les aspirations des salariés ne sont plus les mêmes que celles d'il y a 20 ans. Aujourd'hui la majorité d'entre eux cherche davantage à donner du sens à leur travail plutôt que des salaires mirobolants. Fort de ce constat, les dirigeants d'entreprises ont tout intérêt à adapter leur management aux nouvelles attentes de leurs collaborateurs. Ils tentent aujourd'hui d'alléger les tâches pour les rendre plus motivante. Ils impliquent beaucoup plus les salariés en employant un système de management participatif, ce qui renvoie à un sentiment d'appartenance et de considération, en montrer du respect et de la reconnaissance, en responsabilisant les équipes et en fidélisant les salariés afin d'accentuer la cohésion entre les employés et l'entreprise.

Cependant, il risque sinon de se retrouver face à des salariés démotivés qui seront par conséquent moins performants. Ce manque de performance entraînera alors une baisse de la productivité de l'entreprise et à terme des pertes financières. Pour éviter de tomber dans ce cercle vicieux, il semble alors évident de prioriser la motivation du personnel.

Aussi, les employés devraient affilier leurs objectifs personnels à ceux de l'entreprise, et s'inclurent à la théorie de cette dernière, même si la stabilité au sein de celle-ci n'est plus assurée. C'est ceux à quoi les employeurs pourront s'inspirer des démarches de management présentées durant ce mémoire.

**L’impact de l’hygiène et de la sécurité sur la motivation du personnel : cas de la  
Compagnie Sahélienne d’Entreprise (CSE)**

---

**SOMMAIRE**

DEDICACE .....	I
REMERCIEMENTS .....	II
SOMMAIRE.....	IV
LISTE DES TABLEAUX ET GRAPHIQUES .....	V
INTRODUCTION.....	1
PREMIERE PARTIE : CADRE THEORIQUE ET REVUE DE LITTERATURE .....	3
CHAPITRE I : CADRE THEORIQUE.....	3
CHAPITRE 2 : REVUE DE LITTERATURE.....	5
DEUXIEME PARTIE : CADRE METHODOLOGIQUE ET ANALYTIQUE .....	10
CHAPITRE I : CADRE METHODOLOGIQUE.....	10
CHAPITRE II : CADRE ANALYTIQUE .....	16
CONCLUSION .....	23
BIBLIOGRAPHIE.....	VI
ANNEXE.....	VIII

**LISTE DES TABLEAUX ET GRAPHIQUES**

<b>Tableau 1:</b> Répartition par sexe du personnel de la Compagnie Sahélienne d'Entreprise .....	16
<b>Tableau 2:</b> Répartition par âge du personnel de la Compagnie Sahélienne d'Entreprise .....	17
<b>Tableau 3:</b> Mesures d'hygiènes de travail et de sécurité .....	18
<b>Tableau 4:</b> La politique de motivation.....	18
<b>Graphique 1 :</b> Pyramide de Maslow .....	9
<b>Graphique 2:</b> Répartition par sexe du personnel de la Compagnie Sahélienne d'Entreprise .	16
<b>Graphique 3:</b> Répartition par âge du personnel de la Compagnie Sahélienne d'Entreprise...	17
<b>Graphique 4:</b> Mesures d'hygiènes de travail et de sécurité .....	18
<b>Graphique 5:</b> La politique de motivation .....	19

## **INTRODUCTION**

Les ressources humaines caractérisent aujourd'hui une nécessité absolue dans le monde des entreprises. En effet, c'est une des bases fondamentales qui permettent le développement de tout organisme professionnel. Le succès d'une entreprise aujourd'hui passe par la considération et la prise en compte du rôle crucial de son personnel, qui font la force, l'efficacité et la compétitivité d'une entreprise.

Cependant, certains salariés quittent hâtivement leurs entreprises en direction d'autres à la recherche d'un milieu de travail plus adéquat à leurs attentes. Certains restent mais sont moins productifs moins efficaces et rentables pour cause de démotivation.

Toutefois, ce phénomène engendre une grande perte pour les entreprises qui non seulement investissent beaucoup, pour l'acquisition de ressources humaines mais comptent sur ces dernières pour aboutir à leurs objectifs de développement.

Il existe au Sénégal, ce genre de situation. Les entreprises sont appelées à réaliser des politiques et des stratégies visant à attirer, à maintenir et à fidéliser leur personnel. Parmi ces stratégies et ces politiques dites de développement des ressources humaines, figure en bonne place, la politique de motivation du personnel qui prend de plus de l'importance dans le Management des ressources humaines en entreprise.

Dans nos sociétés, les entreprises doivent répondre aux diverses attentes sociales de leurs personnels parmi lesquelles les conditions adéquates de travail, d'hygiène et de sécurité qui s'annoncent comme étant des incontournables à la fidélisation et au développement des performances du personnel dans l'entreprise.

De ce fait, nous allons voir quelle est la politique de la Compagnie Sahélienne d'Entreprises en matière de gestion des conditions d'hygiène, de sécurité et la motivation de son personnel.

En effet, la Compagnie Sahélienne d'Entreprises (CSE) est spécialisée dans les BTP, routes, terrassements et ouvrages d'art, bâtiment et génie civil, hydraulique et assainissement. Elle s'est imposée comme une entreprise incontournable dans le secteur des travaux publics et du bâtiment au Sénégal et dans la sous-région Ouest Africaine.

La rigueur de son approche, la qualité de son travail, son aptitude à aborder des sujets complexes avec des résultats supérieurs aux attentes, en font plus qu'un prestataire, mais un partenaire réputé pour les clients.

La qualité du travail passe par un personnel compétent, une veille technologique, la maîtrise des techniques et des outils de modélisation.

## L'impact de l'hygiène et de la sécurité sur la motivation du personnel : cas de la Compagnie Sahélienne d'Entreprise (CSE)

---

L'anticipation sur les nouvelles technologies et le recrutement de personnels de qualité assurent à la CSE la maîtrise des projets, l'innovation et l'exploration de sujets nouveaux.

Sa mission principale est d'assurer rigoureusement toutes les tâches administratives du chantier : gestion des divers stocks, réceptions, consommations et transfert, tenue de la caisse chantier et le pointage du personnel. Assurer les relations avec l'inspection du travail et gérer les conflits qui pourraient survenir dans le chantier, au mieux pour la Société.

Pour structurer cette analyse que nous ferons sur L'impact de l'hygiène et de la sécurité sur la motivation du personnel, le plan se présente comme suit :

- Une première partie consacrée au cadre théorique,
- Une deuxième partie centrée sur le cadre méthodologique
- Et enfin la dernière partie comprendra l'analyse proprement dite.

**PREMIERE PARTIE : CADRE  
THEORIQUE ET REVUE DE  
LITTERATURE**

---

## **CHAPITRE I : CADRE THEORIQUE**

### **1.1. CONTEXTE ET PROBLEMATIQUE**

#### **1.1.1. Contexte**

Le système d'hygiène et de sécurité dans les entreprises favorise le bien-être des salariés. Chaque entreprise devrait mettre en place des stratégies visant à améliorer les conditions de travail des employés. Dans des grandes entreprises, ce système est à point et cela varie en fonction du niveau de chaque entreprise. Le problème de la mise en place du système d'hygiène et de sécurité en entreprise représente un enjeu, il s'agit là de quelque chose d'essentiel pour le développement des entreprises. Aujourd'hui les dirigeants n'ont guère le choix : l'heure est à la transformation et l'adaptation. De ce fait cette étude serait un moyen idoine qui permettrait au top management de la CSE d'examiner les chances de faire un réel bond en avant dans le secteur du BTP.

Cette étude a donc pour but d'inciter le top management de la CSE à porter un regard stimulateur et efficace sur les stratégies de la mise en œuvre du système d'hygiène et de sécurité de ladite société.

#### **1.1.2. Problématique**

Le marché du travail devient plus compétitif grâce aux acteurs qui optent pour des éventails stratégiques sous l'influence de la mondialisation. De ce fait, l'accent est mis sur le développement des ressources humaines. En effet, l'un des préalables aux développements des RH est de pouvoir bien motiver son personnel, notamment dans la gestion des conditions d'hygiène et de sécurité. La motivation des salariés est devenue une préoccupation centrale dans le management des entreprises et des organisations en général.

Les conditions d'hygiène et de sécurité des employés sont-elles un impact sur leur motivation ? Une entreprise se doit de veiller et d'améliorer ses conditions de travail pour s'insérer dans la mondialisation et avoir sa place au milieu des grandes entreprises mondiales, de ce fait, le facteur humain est indispensable dans les organisations, il est la condition primordiale de tout progrès, de plus une entreprise doit considérer le facteur humain comme étant un investissement positif et non pas un coût. L'amélioration des conditions de travail a toujours constitué une préoccupation pour toutes les organisations. Une organisation a intérêt à motiver ses salariés en leur favorisant de bonnes conditions ce qui leur permettra de réaliser un bon rendement et une meilleure productivité. Certains salariés évoluent dans un environnement menaçant ou ils sont exposés à des risques d'hygiène et de sécurité.

## **L'impact de l'hygiène et de la sécurité sur la motivation du personnel : cas de la Compagnie Sahélienne d'Entreprise (CSE)**

---

Ainsi, il devient nécessaire de se poser la question principale suivante : Quel est l'impact de l'hygiène et de la sécurité sur la motivation du personnel ? Cette question peut se scinder en trois sous questions spécifiques :

Quel sont les facteurs de démotivation du personnel de la firme ?

Quel sont les moyens sur lesquels s'appuie l'entreprise pour motiver son personnel ?

Quel sont les facteurs susceptibles de motiver le personnel ?

### **1.2. Objectifs de recherche**

Nous avons décliné les objectifs en un objectif général et en trois objectifs spécifiques.

#### **- Objectif général**

Dans le cadre de ce projet de mémoire, nous tenterons d'évaluer l'impact de l'hygiène et de la sécurité sur la motivation du personnel afin de faire les propositions pour son amélioration.

#### **- Objectifs spécifiques**

- Analyser les facteurs de démotivation du personnel de la firme
- Identifier les moyens sur lesquels s'appuie l'entreprise pour motiver son personnel
- Répertorier les facteurs susceptibles de motiver le personnel.

### **1.3. Hypothèses de recherche**

Toutes recherches sont structurées autour d'une ou de plusieurs hypothèses et cette dernière est une proposition qui demande à être vérifiée. L'hypothèse est une réponse provisoire de la nature des relations entre deux ou plusieurs phénomènes. L'hypothèse scientifique doit être confirmée ou contestée. Selon **MOURAIIS Angers** « l'hypothèse est un énoncé qui prédit une relation entre deux ou plusieurs termes et impliquant une vérification empirique »

Nos objectifs et les différentes questions de notre recherche nous entraînent à soumettre les hypothèses suivantes :

- La motivation du personnel permet-elle à l'entreprise d'avoir de bons résultats ?
- Les conditions de travail d'hygiène et de sécurité influent- elles sur la motivation du personnel ?
- L'utilisation de la politique d'hygiène et sécurité est insuffisante pour assurer la productivité des salariés ?

## **CHAPITRE 2 : REVUE DE LITTERATURE**

### **2.1. Cadre conceptuel**

Aujourd'hui, les enjeux de la fonction d'hygiène sont tels que ce serait une erreur stratégique de la part d'une direction générale, de ne pas se doter d'une politique d'hygiène. La direction de l'entreprise, en lien étroit avec la direction des ressources humaines doit donc mener une réflexion sur les pratiques optimales en matière d'hygiène, définir les processus et l'organisation en conséquence. La mise en place d'une bonne politique d'hygiène ne peut s'improviser car, cette mise en place ne concerne pas que les employeurs, mais aussi les employés. Cela impose une préparation rigoureuse et professionnelle des moyens à mettre en œuvre.

Pour parler de la sécurité, il faudrait dire que toute organisation possède un système de sécurité, qu'elle met en place. Elle va chercher à assurer la protection de l'entreprise, non seulement par la sécurité du système d'information, mais aussi par un système d'audit de sécurité.

#### **Clarification des concepts**

**Hygiène** : Selon la définition du Bureau International du Travail (BIT), l'hygiène du travail est la science et l'art de détecter, d'évaluer et de maîtriser les nuisances et les facteurs de l'environnement professionnel qui peuvent altérer la santé et le bien-être des travailleurs et des membres de la communauté.

**Sécurité** : 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.

**Motivation** : Selon ROBBINS, S. et JUDGE, T. (2006 :196), la motivation est un processus par lequel un individu confère à son action une intensité, une direction et une persistance en vue d'atteindre un objectif donné.

**Personnel** : C'est l'ensemble de personnes employées par une organisation c'est-à-dire les individus effectuant une prestation de travail sous la direction et l'autorité d'une personne physique ou morale, publique ou privée moyennant une rémunération en contre partie dans le cadre des liens de contrats de travail.

## **2.2. Revue des points de vue**

Nous avons consulté divers ouvrages et documents qui nous ont permis de nous faire une idée assez exacte de la mise en œuvre de la politique de motivation dans quelques entreprises et à la Compagnie Sahélienne d'Entreprise. Les acteurs et spécialistes en matière ont aussi développé la politique de motivation en entreprise. A cet effet, nous avons pu consulter certains nombres d'ouvrage sur le sujet dont les plus significatifs sont :

Des psychologues **VALLERAND ET THILL (1993)** : stipulent que « Le concept de motivation représente le construit hypothétique utiliser afin de décrire les forces internes et/ou externes produisant le déclenchement, la direction, l'intensité et la persistance du comportement ».

Cette définition met en avant la difficulté d'observer directement la motivation d'une personne. Elle est un construit hypothétique de comportement que tout individu est supposé pouvoir développer. Il s'agit d'un processus qui est déclenché à l'origine par l'action d'une force motivationnelle qui dépend de caractéristiques personnelles comme les besoins, les pulsions, l'instinct, les traits de personnalité (crainte, convoitise, jalousie, etc.) il peut être déclenché aussi par une fonctionnelle externe qui dépend de la situation, de l'environnement de travail, de la nature de l'emploi, du mode de management des supérieurs, etc. ces facteurs internes ou externes sont changeants à chaque individu.

« La valeur d'une organisation dépend moins de l'importance des autres ressources que de la manière dont elle emploie des hommes » (**GUES, 1976**) ; l'idée principale est que l'être humain joue un rôle principal dans le développement et le devenir de l'organisation, que sa gestion mérite un doigté particulier par rapport aux autres ressources et que ce sont les hommes qui apportent des idées et assurent la gestion de l'organisation.

Dans un ouvrage « **Choisir et former les hommes** », fort cité par **SAVALL (1979)**, disait : « rasez mes usines, mais laissez-moi mes hommes, je repartirai de zéro » ; ce qui le pousse à insister sur le fait que l'entreprise est la rencontre d'un projet économique, d'une capacité technique, de moyens physiques et financiers et d'hommes qui seront à la fois des agents de réalisation, créateurs de projets et de moyens et maîtres d'œuvre.

D'après **SIMON, (1957)**, la motivation est un complexe de forces qui fait agir un individu selon une force donnée, n'est pas un « donné » mais un « construit » ; pour **BERELSON et al. (1983)**, cité par **BELANGER et al (1988)** « une motivation est un état interne qui donne l'énergie, fait activer ou fait déplacer et qui dirige ou canalise le comportement vers un but ».

Les motivations sont donc des expressions des besoins d'une personne qui sont personnelles et intériorisées et se rapportent à la somme des efforts déployés pour atteindre un objectif.

## L'impact de l'hygiène et de la sécurité sur la motivation du personnel : cas de la Compagnie Sahélienne d'Entreprise (CSE)

---

**WERTHER et ses collaborateurs (1985)** ouvrent un nouvel horizon en affirmant que la motivation est ce qui pousse quelqu'un à faire quelque chose qu'il veut. Lorsqu'une personne est motivée, elle décide de passer à l'action parce que cela a un sens pour elle.

Selon **AMBLARD (1989)**, la motivation décrit « la force qui initie un comportement et l'oriente vers un but dont l'atteinte procurera une réponse satisfaisante à un besoin » ; cette définition est conçue comme un processus par lequel un individu est amené à agir pour satisfaire un besoin.

**GELLERMAN (1971)** souligne que nos connaissances en matière de satisfaction des employés sont plus avancées que nos connaissances en matière de motivation et qu'on confond manifestement les deux réalités ; dans son étude sur le pouvoir motivant de l'argent il affirme que « la motivation est due à une influence qui fait qu'un individu agit délibérément d'une façon autre que celle qu'il aurait pu adopter en l'absence de cette influence.

Selon **Dollard CORMIER**, la motivation est un processus dynamique, qui peut fluctuer en fonction de facteurs internes ou externes. La motivation au changement est intimement liée à la perception de l'ampleur et de la nocivité du comportement en cause. Le sentiment d'avoir la compétence pour modifier ce comportement sera déterminante.

Dans l'ouvrage « La motivation au travail dans les services publics » de **Thibaut DUVILLIER, Jean-Louis GERARD, Alexandre PIRAUX**, les auteurs ont découvert que la motivation au travail et donc la nécessité de prendre en considération le facteur humain dans les modèles d'organisation du travail, est devenue, certes au fil des temps, une priorité dans la définition et la réalisation d'une politique de gestion des ressources humaines. C'est dans cette perspective qu'il leur a semblé nécessaire de mieux appréhender les sources, conditions et conséquences de la motivation au travail.

Avec ces concepts, nous définirons la motivation comme étant le besoin ou le dynamisme intérieur qui pousse un individu à agir dans un sens orienté vers un objectif ; la force du dynamisme dépend du niveau de satisfaction, tel qu'il est perçu par l'individu, qui peut être atteint si l'objectif est réalisé.

### **L'analyse selon les facteurs de motivation**

#### **- La théorie de Taylor**

Taylor est le concepteur de l'organisation scientifique du travail (OST). Il a développé un mode d'organisation du travail où l'ensemble d'un travail est décomposé en une succession de tâches élémentaires, chacune accomplie par un ouvrier différent. Pour augmenter la productivité d'un ouvrier et renforcer sa motivation, il préconise de le rémunérer au rendement (travailler plus pour gagner plus). Il considère la motivation comme la conséquence du salaire et il ne tient pas compte des motivations intrinsèques du salaire ce qui déshumanise l'homme.

#### **- La théorie d'Elton Mayo**

Mayo réagit contre la conception rationnelle de Taylor qui oublie la dimension humaine du travailleur. Il conclut que le personnel a des besoins et des motivations qui ne sont pas uniquement économiques. Mayo assure que le rendement augmente quand ces dernières sont satisfaites. Il préconise une organisation du travail soucieuse de ces besoins et permettant aux travailleurs de nouer des relations personnelles et des groupes, de façon à les motiver et à les rendre plus productifs.

Il s'agit d'étudier le comportement d'un groupe de cinq ouvrières suite à différentes décisions (augmenter les salaires, accorder un temps de pause supérieur, accroître le temps de repos). Là encore, les performances continuent à s'accroître même lorsqu'on réduit la rémunération des membres du groupe.

Le compte rendu des entretiens menés aux seins des usines fait apparaître que l'explication réside dans les relations à l'intérieur de l'unité de travail. Les ouvriers sont avant tout motivés par leur appartenance à un groupe social et éprouvent des besoins de relation et de coopération.

L'auteur en conclut que ce ne sont pas les facteurs matériels qui gouvernent principalement le rendement mais des éléments de nature psychosociale à savoir :

- L'environnement social favorable : bonne entente, cohésion du groupe
- L'acceptation du travail par le groupe
- Les bonnes relations avec l'encadrement
- Les rémunérations non économiques : valorisation du travail, reconnaissance, satisfaction du travail bien fait.

L'une des principales conclusions des travaux de Mayo est alors que la quantité de travail accomplie par un individu n'est pas déterminée par sa capacité physique mais par sa capacité sociale, c'est-à-dire son intégration à un groupe.

## L'impact de l'hygiène et de la sécurité sur la motivation du personnel : cas de la Compagnie Sahélienne d'Entreprise (CSE)

---

En effet, l'employé ne réagit pas en tant qu'individu mais en tant que membre d'un groupe. Au-delà de l'organisation formelle, il existe donc une organisation informelle qui obéit à une logique de sentiments et d'appartenance.

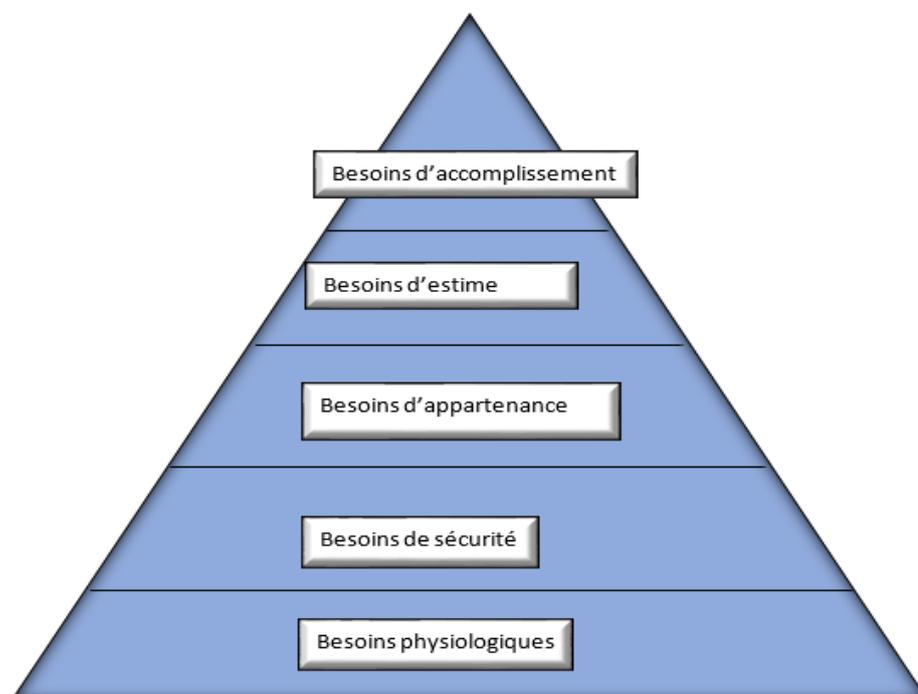
### - La théorie de Maslow

Maslow complète l'analyse de Mayo par une pyramide des besoins en cinq niveaux :

- ❖ Les besoins physiologiques.
- ❖ Les besoins de sécurité.
- ❖ Les besoins d'appartenance. Il s'agit des rapports affectifs, sociaux, du sentiment d'appartenir à un groupe.
- ❖ Les besoins d'estime (la reconnaissance).
- ❖ Les besoins de réalisation de soi (vers un épanouissement personnel par son travail).

Cette théorie hiérarchise les besoins, et dit que plus on « monte » de niveau, et plus la motivation est importante. Mais on ne peut atteindre les niveaux supérieurs, que si les besoins plus primaires sont satisfaits.

Cette théorie précise également que « ces besoins ont une structure multidimensionnelle », c'est-à-dire que d'un sujet à un autre, le « niveau de satisfaction des besoins » n'est pas le même.



---

**Graphique 1 : Pyramide de Maslow**

---

**DEUXIEME PARTIE : CADRE  
METHODOLOGIQUE ET  
ANALYTIQUE**

---

## **CHAPITRE I : CADRE METHODOLOGIQUE**

### **1.1. Présentation de l'entreprise**

- **Historique**

Depuis sa création en 1970, la Compagnie Sahélienne d'Entreprise a connu un développement fulgurant qui la place aujourd'hui au premier rang des entreprises de BTP au Sénégal et sûrement parmi les plus importantes d'Afrique. S'il n'est pas possible de raconter événement par événement cette saga, il serait intéressant d'en retenir les dates charnières.

Durant ce parcours de 43 ans, la Compagnie Sahélienne d'Entreprise est devenue une affaire saine, d'une solidité remarquable à qui, les banquiers nationaux et institutions financières internationales font confiance. Cette solidité financière alliée à un savoir-faire jamais démenti, une agressivité mesurée mais réelle dans la conquête des marchés export, une bonne politique de ressources humaines, positionne incontestablement la Compagnie Sahélienne d'Entreprises, au XXIème siècle, sur un socle Solide.

#### **1970**

Création de la Compagnie Sénégalaise d'Entreprises (CSE) avec un capital de 10 millions de FCFA, détenu à 45% par la Société Française de Travaux publics Fougerolles un des leaders du BTP et à 10% par l'Union Sénégalaise de Banques.

#### **1976**

La CSE transfère son siège social dans la Zone Industrielle. Fougerolles vend sa participation au capital, la Compagnie Sahélienne d'Entreprise devient une affaire totalement africaine.

#### **1981-1983**

La Compagnie Sahélienne d'Entreprise réalise au Mali la route d'accès au barrage de Manantali appartenant aux Etats de l'OMVS (Mali, Mauritanie, Sénégal). L'excellente prestation de l'entreprise lors de cette campagne, amènera le gouvernement malien à lui confier la réalisation de la route Markala /Niono. Consciente de sa vocation sous-régionale, la Compagnie Sénégalaise d'Entreprises change d'appellation et devient " Compagnie Sahélienne d'Entreprises ".

Ce fût ensuite la Sierra Léone, pays anglophone situé en zone forestière : la Compagnie Sahélienne d'Entreprise y décrochera d'importants marchés de travaux routiers pour une enveloppe totale de 5 Milliards de FCFA.

L'étape suivante a été le Cameroun en Afrique Centrale. La Compagnie Sahélienne d'Entreprise y confirme efficacement sa percée africaine et se voit confier coup sur coup :

- L'extension de l'Ecole Nationale d'Administration de Yaoundé,
- Construction du Lycée de Kribi, Lycée de Yagoua, etc...

## L'impact de l'hygiène et de la sécurité sur la motivation du personnel : cas de la Compagnie Sahélienne d'Entreprise (CSE)

---

### **1988**

Cette année a été marquée par un événement majeur dans la vie du groupe. Le DG Aliou Sow a été désigné " Entrepreneur Africain de l'année " par " Jeune Afrique Economie ".

### **1997**

Doublement du Chiffre d'Affaires. En effet, de 11 Milliards FCFA réalisés en 1987, le Chiffre d'Affaires a été doublé pour passer à près de 22 Milliards FCFA en 10 ans.

### **1999**

Réalisation de la Route Tambacounda-Kidira-Bakel d'une valeur de 37 Milliards de FCFA, une des plus importantes réalisations de la CSE en travaux routiers au Sénégal.

- **Les activités**

- ❖ **Bâtiment et génie civil**

Depuis plus de 40 ans, la Compagnie Sahélienne d'Entreprise s'est bâtie une solide réputation dans la construction de bâtiments et le génie civil. Structure simple ou à l'architecture complexe, de nombreux Etats africains ont confié à la Compagnie Sahélienne d'Entreprise l'édification de leurs pôles administratifs, de centres hospitaliers, de sièges sociaux ou de ministères. Dopé par les investissements publics, le secteur du BTP est en pleine explosion sur le continent africain. Partout, la Compagnie Sahélienne d'Entreprise, qui opère sur un marché fortement concurrentiel où sont présentes des entreprises africaines et étrangères, construit des hôpitaux, des établissements scolaires, des immeubles administratifs et privés, des complexes hôteliers, des infrastructures aéroportuaires, des lieux de culte. A Dakar, elle modernise le centre-ville édifiant des tours de verre très contemporaines. La Compagnie Sahélienne d'Entreprise redessine le visage de la corniche, signant la réalisation du Waterfront et de l'hôtel Radisson Blue. Polyvalence, créativité, ingénierie, développement durable, les équipes de la Compagnie Sahélienne d'Entreprise interviennent sur toutes les phases de la construction, du plan d'architecte à la livraison de projets clés en main, utilisant des matériaux de haute technologie répondant aux normes environnementales actuelles. A l'écoute de ses clients, la Compagnie Sahélienne d'Entreprise déploie son savoir-faire en conception, réalisation, pilotage, exploitation et maintenance de projets complexes, livrant à la fois des programmes neufs ou réhabilités.

## **L'impact de l'hygiène et de la sécurité sur la motivation du personnel : cas de la Compagnie Sahélienne d'Entreprise (CSE)**

---

La complémentarité des savoir-faire en construction et la capacité des équipes Compagnie Sahélienne d'Entreprise dans la gestion de projets conduit à développer un département génie civil (bâtiments industriels, bureaux, logements, ouvrages d'art, travaux d'enfouissement.). Cette diversification permet de satisfaire des clients exigeants, à la recherche de solutions intégrées.

### **❖ Routes & terrassement**

Cœur d'activité, la Compagnie Sahélienne d'Entreprise intervient partout en Afrique pour offrir aux usagers des routes bitumées, des pistes aménagées assurant sécurité et confort. Les réseaux routiers sont les principaux axes d'échange des biens et des personnes en Afrique. Aussi, ils font l'objet d'une attention toute particulière des pouvoirs publics. La Compagnie Sahélienne d'Entreprise a capitalisé une expertise en matière de construction et de réaménagement des axes de communication, facilitant le transport routier au Cameroun, au Mali, en Sierra Léone, au Burkina Faso ainsi qu'au Sénégal. En zone urbaine ou rurale, en bord de mer ou en pleine forêt, les équipes de la Compagnie Sahélienne d'Entreprise entretiennent, réhabilitent, construisent des routes bitumées, des pistes en latérite, des échangeurs, des ponts et ouvrages d'art complexes, des pistes d'envol et des voies de circulation aéroportuaires. Les collaborateurs de la Compagnie Sahélienne d'Entreprise exécutent des travaux sur les voiries urbaines et les équipements de signalisation routière. Ils réalisent des travaux de terrassement, aménagent des chaussées, des pistes cyclables, intégrant des réseaux d'évacuation des eaux usées et pluviales. Face aux réseaux routiers délabrés ou inexistantes, la Compagnie Sahélienne d'Entreprise a su se positionner comme l'une des entreprises africaines leader dans la prise en charge de chantiers complexes comme en Sierra Leone. Sa capacité d'intervention est couplée à un large parc de matériels et d'équipements industriels diversifiés répondant aux exigences d'environnements les plus hostiles.

### **❖ Hydraulique et assainissement**

Faciliter l'accès à l'eau potable et le raccordement à des installations sanitaires de base sont les enjeux majeurs pour le continent africain qui requièrent peu de moyens. A l'inverse, les travaux d'assainissement nécessitent des investissements lourds. La Compagnie Sahélienne d'Entreprise intervient de manière durable en réalisant des ouvrages hydrauliques et des réseaux viabilisés de qualité.

## **L'impact de l'hygiène et de la sécurité sur la motivation du personnel : cas de la Compagnie Sahélienne d'Entreprise (CSE)**

---

Présente dans une dizaine de pays africains, la Compagnie Sahélienne d'Entreprise est l'un des acteurs majeurs sur des travaux hydrauliques et d'assainissement. Intervenant auprès des collectivités locales et des pouvoirs publics, la Compagnie Sahélienne d'Entreprise propose l'installation d'équipements techniques clés en main qui répondent aux exigences sanitaires et environnementales en matière d'adduction d'eau et d'assainissement collectif. Ainsi, en zones urbaines et rurales, la Compagnie Sahélienne d'Entreprise contribue à l'accès à l'eau potable par la pose de châteaux d'eaux, de bornes fontaines. La Compagnie Sahélienne d'Entreprise fournit et installe des canalisations facilitant le transport de l'eau des barrages vers les stations de traitement d'eau. Les équipes spécialisées réhabilitent et construisent des réseaux de tout-à-l'égout qui collectent des eaux usées et des eaux pluviales. La Compagnie Sahélienne d'Entreprise apporte également son expertise en hydraulique aux opérateurs économiques, notamment dans le secteur minier, qui lui confie l'étude et la pose de canalisations, de stations d'épuration. En effet, l'exploitation minière impose le respect de normes environnementales strictes en matière de captation des eaux souterraines et de traitement des eaux usées. L'entreprise certifiée ISO 9001-2000, les équipes de la Compagnie Sahélienne d'Entreprise garantissent sécurité sanitaire et respect des normes en vigueur à toutes ses installations et équipements.

### **1.2. Les missions**

La Compagnie Sahélienne d'Entreprise a pour mission principale d'assurer rigoureusement toutes les tâches administratives du chantier : gestion des divers stocks, réceptions, consommations et transfert, tenue de la caisse chantier et le pointage du personnel. Assurer les relations avec l'inspection du travail et gérer les conflits qui pourraient survenir dans le chantier, au mieux pour la Société.

### **1.3. Les aspects de la politique de motivation du personnel**

Face à la mission complexe confiée à la Compagnie Sahélienne d'Entreprise, en vue d'assurer à l'Etat et aux usagers des meilleurs services, l'entreprise a saisi l'importance de la politique de gestion de son personnel, notamment l'amélioration des conditions de travail, d'hygiène et de sécurité dans la motivation du personnel et dans la qualité des services fournis.

Nous avons constaté qu'à la Compagnie Sahélienne d'Entreprise les conditions de travail sont bien définies, le respect des horaires est appliqué et les relations de travail entre collègues et avec leur hiérarchie semblent excellentes. Un bon système d'hygiène est mis en place du fait de la propreté des locaux. Les mesures de sécurité sont prises, l'accès aux locaux y est très réglementé, personne n'y pénètre sans une autorisation dûment signée par les autorités de l'entreprise.

#### **1.4. Techniques de recherche**

- **Technique et outils des données**

Pour effectuer une recherche, le chercheur doit utiliser une méthode bien déterminée et précise qu'elle soit adéquate au sujet traité.

Pour mener à bien notre recherche, nous avons utilisé différents moyens pour recueillir les informations nécessaires qui nous ont permis de réaliser cette analyse à savoir : la revue documentaire, le guide d'entretien et les questionnaires.

- **Techniques d'analyses des données**

- **La revue documentaire**

Pour bien effectuer notre analyse, nous nous sommes référés à des travaux et publications (ouvrages, articles, mémoires, ...) disponibles au niveau de la bibliothèque de notre établissement, des spécialistes en G.R.H (professeurs, professionnel).

Nous avons également réalisé des recherches sur internet tout au long de l'étude pour mieux appréhender l'impact de l'hygiène et de sécurité sous plusieurs angles, mais aussi, pour renforcer nos connaissances sur ce thème et plus particulièrement dans le but de percevoir davantage son importance au sein des entreprises.

- **Le guide d'entretien**

Il est réalisé à l'aide d'un guide fixant un ensemble de points à aborder et à approfondir, le guide d'entretien sert d'outil de collecte de données qualitatives. A cet égard, les entretiens seront effectués auprès des supérieurs hiérarchiques du personnel de la Compagnie Sahélienne d'Entreprise dans le souci de recueillir leurs avis sur le thème étudié.

- **Le questionnaire**

Il est un instrument pertinent pour collecter des informations auprès du personnel. Nous avons distribué des questionnaires anonymes au personnel de la Compagnie Sahélienne d'Entreprise, afin de renforcer les entretiens avec les supérieurs hiérarchiques, mais également nous permettre de collecter toutes les informations nécessaires par rapport à leur appréciation sur l'impact de l'hygiène et de la sécurité au sein de la Compagnie Sahélienne d'Entreprise.

### **1.5. Difficultés rencontrées**

Les difficultés que nous avons eues sont tout d'abord au niveau de notre faible maîtrise de la langue « WOLOF » d'où parfois un manque de coopération dû à un déficit de communication avec certains agents. Ensuite, dans la distribution et la collecte des données. Les réticences de certains agents face aux questionnaires administrés ne nous ont pas aussi facilité la tâche. La confidentialité de certains documents nous a exigé une limite dans notre analyse surtout celle relative à la sécurité qui est un domaine assez confidentiel et sensible.

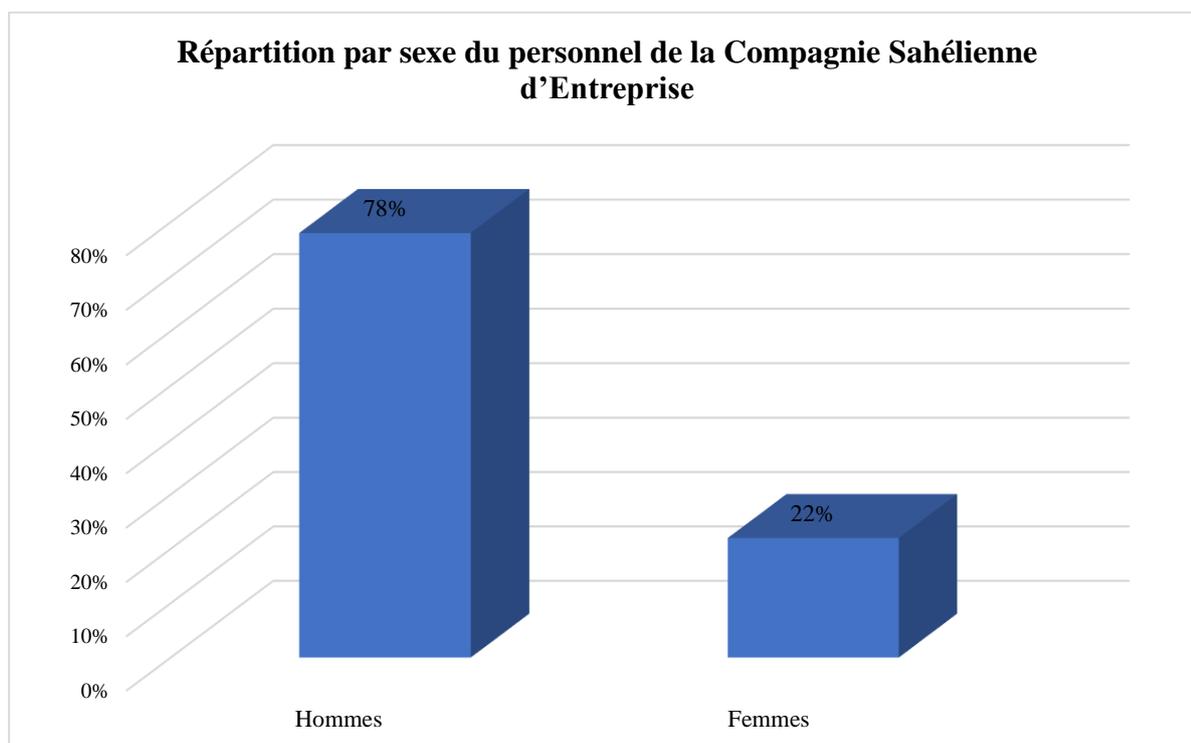
## CHAPITRE II : CADRE ANALYTIQUE

### 2.1 Présentation et analyse des résultats

Les résultats que nous interpréterons ici se rapportent à l'identification du sexe et à la tranche d'âge.

**Tableau 1: Répartition par sexe du personnel de la Compagnie Sahélienne d'Entreprise**

Genre	Effectif	Pourcentage
Hommes	39	78%
Femmes	11	22%
Total	50	100%



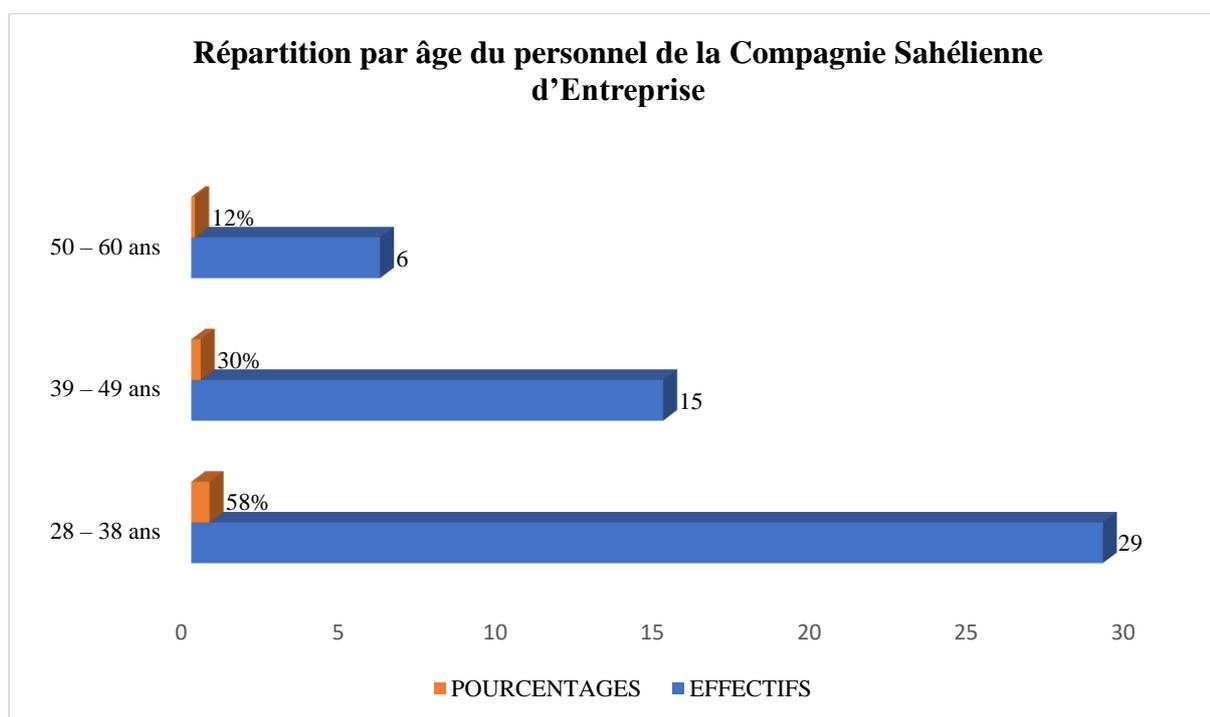
**Graphique 2: Répartition par sexe du personnel de la Compagnie Sahélienne d'Entreprise**

Le tableau 1 représente l'identification de notre échantillon de cinquante personnes (50), composé de trente-neuf (39) agents du sexe masculin, soit soixante-dix-huit pour cent (78%) de l'échantillon et seulement onze (11) sont des femmes soit un taux de vingt-deux pour cent (22%).

## L'impact de l'hygiène et de la sécurité sur la motivation du personnel : cas de la Compagnie Sahélienne d'Entreprise (CSE)

**Tableau 2: Répartition par âge du personnel de la Compagnie Sahélienne d'Entreprise**

Ages	Effectifs	Pourcentages
28 – 38 ans	29	58%
39 – 49 ans	15	30%
50 – 60 ans	6	12%
Total	50	100



**Graphique 3: Répartition par âge du personnel de la Compagnie Sahélienne d'Entreprise**

Le tableau 2 représente la tranche d'âge des agents de notre échantillon.

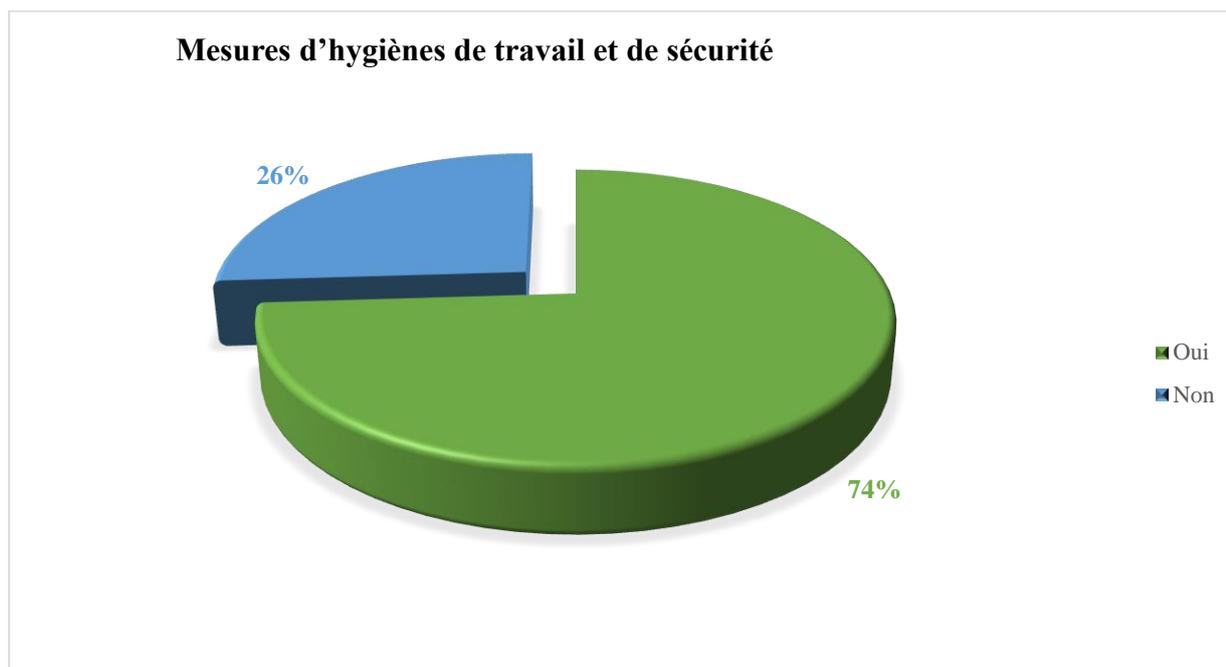
On constate trois catégories. La première comprend les agents dont l'âge est compris entre vingt-huit et trente-huit ans et constitue cinquante-huit pour cent (58%). La deuxième catégorie comprend les agents dont l'âge est compris entre trente-neuf et quarante-neuf ans, soit trente pour cent (30%). Et la troisième comprend les agents dont l'âge est compris entre cinquante ans et plus, soit douze pour cent (12%).

On remarque que la tranche la plus peuplée est celle qui part de 28 à 38 ans. Nous pouvons donc dire que la population de la Compagnie Sahélienne d'Entreprise est jeune.

## L'impact de l'hygiène et de la sécurité sur la motivation du personnel : cas de la Compagnie Sahélienne d'Entreprise (CSE)

**Tableau 3: Mesures d'hygiènes de travail et de sécurité**

Effectifs	Observations	Pourcentages
37	Oui	74%
13	Non	26%
50	Total	100%

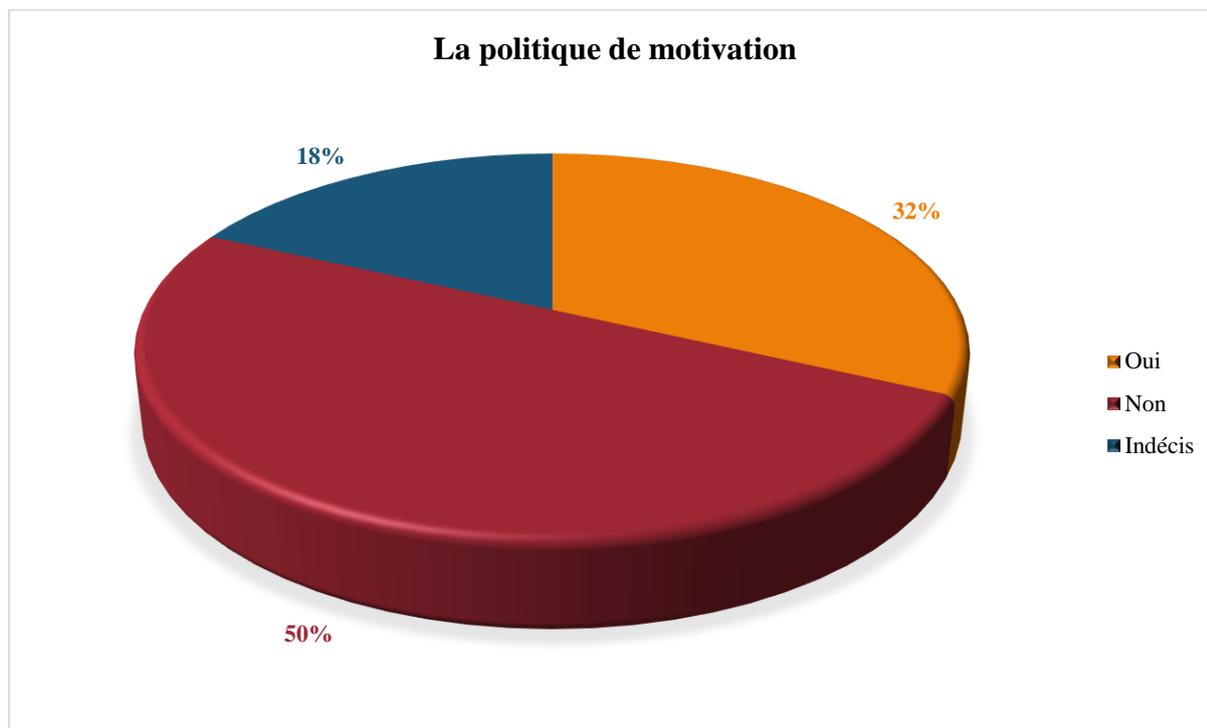


**Graphique 4: Mesures d'hygiènes de travail et de sécurité**

La quasi-totalité des agents admettent que les mesures en matière de travail, de sécurité et d'hygiène en vigueur à la Compagnie Sahélienne d'Entreprise sont insuffisantes. Toutefois une petite proportion d'agents les juges suffisantes.

**Tableau 4: La politique de motivation**

Effectifs	Observations	Pourcentages
16	Oui	32%
25	Non	50%
9	Indécis	18%
50	Total	100%



**Graphique 5: La politique de motivation**

Nous remarquons que 50% des employés interrogés ne sont pas satisfaits des conditions de travail qui existent à la Compagnie Sahélienne d'Entreprise. Tandis que, 32% déclarent être satisfaits et 18% ce sont abstenu.

## 2.2. Vérification des hypothèses et implications

- **Vérifications des hypothèses**

A travers notre enquête élaborée sur « l'impact de l'hygiène et de la sécurité sur la motivation du personnel », elle nous permet de vérifier nos hypothèses de recherche, afin de les confirmer ou de les infirmer.

### **Première hypothèse :**

Il s'agit de montrer que la motivation du personnel permet à l'entreprise d'avoir de bons résultats. La motivation des salariés est primordiale car cela sert l'entreprise de manière globale : un salarié heureux est un salarié à la fois plus performant et plus créatif. D'après l'analyse des données de notre enquête, on déduit que l'entreprise « CSE » a bien une politique de motivation et la cellule d'hygiène et sécurité cherche à améliorer les conditions de travail et contribue en conséquence à la motivation des employés. Par ailleurs, les employés déplorent les conditions de travail.

## **L'impact de l'hygiène et de la sécurité sur la motivation du personnel : cas de la Compagnie Sahélienne d'Entreprise (CSE)**

---

Sur les cinquante employés enquêtés, plus de la moitié (39, soit 78%) représente les hommes et seulement onze (11) représentent les femmes, soit 22%. Dans l'ensemble, 79% des hommes questionnés estiment que les conditions de travail ne leur aient pas favorables et les 21% de cet effectif pensent que les conditions de travail sont satisfaisantes. Cependant, les 63,63% des femmes sont du même avis que la majorité des hommes, c'est-à-dire, pensent que les conditions de travail ne sont pas satisfaisantes et une minorité d'entre elles 36,37% pensent que les conditions de travail sont réunies afin que ce dernier se passe bien. Selon ces résultats, nous pouvons dire que cette hypothèse est infirmée.

### **Deuxième hypothèse :**

Il s'agit de connaître si les conditions de travail d'hygiène et de sécurité influent-elles la qualité des prestations offertes aux acquéreurs.

D'après notre analyse, nous pouvons déduire que la CSE a intégré en son sein la cellule d'hygiène et sécurité et contribue à la protection de la santé des salariés et à diminuer les risques de travail. Toutefois, les employés ne sont pas satisfaits, ils déplorent le manque de suivi, de formation, de bien-être, la qualité de vie au travail. Ce manque de suivi qui systématiquement crée une sorte de démotivation peut impacter la qualité de prestations offertes aux clients, car si les employés ne reçoivent pas tout le nécessaire pour l'accomplissement de leurs tâches, cela se ferait ressentir sur le résultat de leur travail. Par conséquent cette hypothèse est infirmée.

### **Troisième hypothèse :**

Il s'agit de montrer si l'utilisation de la politique d'hygiène et sécurité est insuffisante pour assurer la productivité des salariés.

A travers les observations effectuées et l'analyse des résultats obtenus, nous constatons que le soutien de la cellule d'hygiène et sécurité au travail contribue à l'amélioration de la productivité. En conséquence, nous suggérons que leur entreprise puisse prendre en compte certains facteurs de l'amélioration à la vie du travail afin d'accomplir leur motivation, y compris : la bonne communication, l'écoute, le respect, le salaire, la discipline, les primes et la formation.

De ce fait, la troisième hypothèse est infirmée.

### **2.3.Implications**

Nous Proposant à la Compagnie Sahélienne d'Entreprise de :

- **Mettre en place une bonne politique de motivation :**

Moins les employés se sentent engagés au travail, plus ils ont de chance de démissionner. Si vos employés quittent le navire les remplacer vous coûtera du temps, de l'argent et de l'énergie. Autant de ressources que vous pourriez attribuer à vos objectifs de croissance. Pour que l'entreprise atteigne ses objectifs, il faudrait pouvoir compter sur des employés productifs et motivés.

- **Renforcer le système d'hygiène et de sécurité :**

Il passe d'abord par le respect des règles d'hygiène personnelle (se laver les mains fréquemment pour ne pas avoir les mains sales afin de ne pas ingérer par inadvertance un produit toxique, une tenue de travail soignée, ne pas travailler le torse nu et les bras et jambes découvertes.)

Les conditions de travail dans les chantiers du bâtiment font qu'il est impossible d'éliminer tous les risques par la mise en place des protections collectives. Il faut donc recourir impérativement aux équipements de protection individuelle suivants : Casque de chantier pour se protéger des chutes d'objets, qui doivent être remplacés régulièrement, chaussures ou bottes de sécurité, lunettes de protection (notamment en cas d'utilisation des meuleuses, disques...), protections auditives antibruit lors de l'utilisation d'outils bruyants, masques anti-poussières, une trousse contenant un matériel de premiers secours.

- **Offrir à tout le personnel les équipements de travail :**

Avoir accès aux bons outils rationalise les tâches spécifiques à chaque rôle et réduit le temps passé aux tâches non spécifiques. Cependant, quand les outils et processus sont obsolètes, ils impactent la productivité. L'inefficacité mène au désengagement, car les employés frustrés finissent inévitablement par se contenter de la médiocrité.

- **Reconsidérer sa gestion de suivi de la formation :**

Le suivi de formation vise dans un premier temps à identifier les obstacles pouvant entraver l'implémentation de nouveaux process, de nouveaux outils, au niveau du personnel. Ce suivi recueille les appréciations des collaborateurs sur les actions de formation mises en place, à travers une évaluation de la satisfaction à chaud ou à froid. Le processus de suivi apporte aussi les moyens d'accompagnement adaptés pour chaque salarié afin qu'il puisse tirer pleinement profit de sa formation. Cela peut se traduire par un coaching individuel ou un accompagnement personnalisé. Le suivi de formation constitue par ailleurs un excellent indicateur de performance permettant à l'entreprise de jauger le potentiel de ses collaborateurs.

- **Instaurer un bon climat social.**

Un bon climat social est important pour la qualité de vie au travail, la productivité des salariés et donc de l'entreprise. Il présente un réel facteur de performance pour les entreprises. Les entreprises, jouent beaucoup sur le service client et la qualité du produit/service. Mais comment s'attendre à l'excellence avec un haut niveau de désinvestissement de ses salariés ?

Le climat social peut faire prendre une autre tournure aux entreprises, il permet de remotiver les employés. Si les employés sont heureux, se sentent écoutés, ils auront envie de faire le maximum pour l'entreprise, c'est là le meilleur gain de productivité qui existe. Et, cela épargnerait l'entreprise d'une baisse de motivation des salariés, d'une augmentation de l'absentéisme, d'un turnover élevé (les salariés cherchent un autre emploi, et ce turnover à un coût pour l'entreprise qui doit pallier ces départs avec le recrutement et la formation de nouveaux collaborateurs), d'une marque employeur dévaluée (l'image de l'entreprise se dégrade de l'intérieur), des relations commerciales affectées (à cause de l'ambiance de travail pesante, il arrive que les clients/partenaires ne partagent plus la même envie de travailler avec l'entreprise).

La dégradation du climat dans l'entreprise peut avoir de nombreuses répercussions sur son fonctionnement et plus encore, sur la qualité de vie au travail des employés. Il est donc primordial de s'assurer que chaque collaborateur se sente bien dans l'entreprise et de rester ouvert aux suggestions lorsqu'ils sont force de proposition.

A notre avis, ces recommandations permettront de rendre plus productif l'entreprise dans la mise en œuvre des conditions de travail. Ce qui favorise le développement de la motivation chez l'employé. Ainsi, ils pourront s'impliquer d'avantage et donner le meilleur d'eux.

## **CONCLUSION**

En sommes, nous pouvons dire qu'une bonne mise en place des conditions de travail, d'hygiène et de sécurité favorise une excellente politique de motivation en entreprise. Ce qui favorise l'évolution, la motivation, l'épanouissement, la sécurité, la performance de ses employés car c'est eux qui pensent, élaborent, améliorent, produisent et font fonctionner l'entreprise.

Comme toutes les entreprises soucieuses de développement, de performances, la Compagnie Sahélienne d'Entreprise s'est toujours souciée de la mise en œuvre des meilleures conditions de travail, d'hygiène et de sécurité les plus optimales possibles pour motiver ses agents en vue de réaliser de bonnes performances.

Cependant, les conditions de travail, d'hygiène et de sécurité qui sont en fait les domaines les plus visibles de la mise en œuvre d'une bonne politique de motivation en entreprise, ne seront jamais des acquis définitifs et exigent une perpétuelle mise à jour, par le renouvellement des équipements et la sensibilisation permanente du personnel sur les objectifs de développement de l'entreprise.

## **BIBLIOGRAPHIE**

Alain MEIGNANT (2004), « *un moyen de disposer à temps, en effectifs suffisants, en permanence, des personnes compétentes et motivées, avec ses objectifs économiques et dans un climat social le plus favorable* » ; Edition Liaison-Paris 2004.

Alain Frédéric Fernandez, Frank Savann, (2009), « *Manager la Formation aujourd'hui* », Editions ESF, Issy. Les Moulineaux

Daniel Gilibert, Isabelle Gillet (2008) « *les aspects intrinsèques de la motivation et la satisfaction au travail et leur lien supposé avec la performance au travail* » manuscrit, auteur, publié Dans *carrièreologie* 11, ¾ (2008) 523-538.

Denis MONNEASE (2009) « *l'absentéisme au travail, de l'analyse à l'action* » afno

Du- Gay. P (1994), *Colossal Immodesties and hopeful Monsters*, volume pp 125-148.

ELTON MAYO (1880-1949) « *l'expérience de Hawthorne* »

ERALY. A, (1996/1997) « *Administration et Gestion du Personnel* », Bruxelles, PUB, p10.

Gaston CUENDET, François Nakobogo, Yves Emery : « *motiver aujourd'hui, facteur clé de succès en période de mutation* », les éditions d'organisations, Paris 1986.

Hermel.P (1998) ; « *le management participatif* »

Jean. P, BAREL Yvan CITEAUX (2008), « *Gestion des ressources humaines, Principes généraux et cas pratiques* », Editions Sirey, 2008.

Jean P Liteau, Yvan Barel (2008) : « *Gestion des ressources humaines, principes généraux et cas pratiques* », Paris 2008.

J.L MULLER, Olivier Carre, Natalie Esnault : « *Motiver aujourd'hui, c'est possible* », éditions ESF 2007 (1ere édition 2004).

John R Schermerhorn, James G Hunt, Richard N Osborn, Claire De Billy (2010).

« *Comportement humain et organization* », Editions ERPI, Québec

Kudryckab, (juillet 2001), « *L'Evolution de la place et du statut des fonctionnaires, rapport du Soces* »; thèmes « la situation du fonctionnaire (nouveaux contes, nouveaux défis) »

Laurent KELLER (2007), « *Les Clés de la Motivation au Travail* » ; Editions Harmattan

Louis BERGERON (1986) « *satisfaction, motivation et performance au travail* »

LE BRUFFE. A (2003), « *la communication positive : stratégie et technique. Bordeaux, presse universitaire* » E. Bordeaux, 2003.

Levy- LEBOYER C (1993), « *la crise des motivations* », Paris : PUF

Levy-LEBOYER (1998). « *La motivation dans l'entreprise, modèles et stratégies* » ; Paris, éditions d'organisations.

## L'impact de l'hygiène et de la sécurité sur la motivation du personnel : cas de la Compagnie Sahélienne d'Entreprise (CSE)

---

- Mintzberg .H (1994), « *voyage au cœur des organisations* », Paris, éditions d'organisation.
- MICHEL. S, (1991), « *Motivation, Satisfaction et Implication, in AUBERT N, Management, Aspects Humains et organisationnels* », Paris, PUF, pp 173-202.
- Pharo P, (2000), « *Perspective de la sociologie de l'éthique, in. S Bateman-Novaes, R.Ogien et P Pharo, Raison pratique et sociologique de l'éthique* », Paris, CNRS éditions, pp. 207-222.
- Philippe BERNIER (2007), « *Fonction Responsable Formation* », Edition Dunod, Paris 2007
- Philippe BERNIER (2005), « *le financement de la formation professionnelle* », Edition Dunod, Paris 2005.
- PAUL DIEI (1991) : « *psychologie de la motivation* », petite bibliothèque Payot
- Robert Frances « *motivation et efficience au travail* »
- SIMONT.L. DOLAND (2007), « *Psychologie du travail et comportement organisationnel, édition chenelière, 3iem* » Édition pp 79-119.
- Thiery ARDOUIN (2010), « *ingénierie de formation pour l'entreprise* », Edition Dunod, Paris 2010.
- WEBBER .M, (1972) « *Economie et sociétés* » ; Paris, Plan.
- WEBBER.M, (1994) « *Histoire Economique* », Paris, Gallimard.
- William DAUPHINAISE (2000) : « *la science de pots, les plus grandes clefs d'entreprise face aux défis présents* », Paris, village mondial, 2000.

# **ANNEXE**

**GUIDE D'ENTRETIEN**

Dans le cadre d'un mémoire d'études sur la gestion des ressources humaines, nous vous adressons le présent guide d'entretien pour recueillir vos avis sur un certain nombre de points relatifs à l'impact des questions de sécurité au travail sur la motivation du personnel. Ces informations vont nous aider à avancer dans nos recherches. Le questionnaire est totalement anonyme.

Nous vous remercions pour votre aimable compréhension.

1-Nom(s) et Prénom(s) (Facultatif).....

- Age.....

- Sexe.....

2-Etes-vous satisfait des conditions de travail de l'entreprise ?

Oui  Non

Pourquoi ?.....  
.....  
.....

3- A votre avis quels sont les domaines les plus visibles dans la démarche sécurité de votre entreprise ?

.....  
.....  
.....

4- Existe-t-il une politique de suivi de ces conditions ?

Oui  Non

- votre travail est-il dangereux ?

Oui  Non

- vous sentez-vous en sécurité ?

Oui  Non

- vos horaires de travail vous conviennent-ils ?

Oui  Non

**L'impact de l'hygiène et de la sécurité sur la motivation du personnel : cas de la  
Compagnie Sahélienne d'Entreprise (CSE)**

---

5- Etes-vous satisfaits de vos équipements de travail ?

Oui  Non

6- Les mesures d'hygiène et de sécurité en vigueur vous semblent-elles convenables ?

Oui  Non

Pourquoi

?.....  
.....  
.....

7- Avez-vous bénéficié de formation ou d'une sensibilisation en sécurité ces trois dernières années ?

Oui  Non

- L'entreprise a-t-elle un comité d'hygiène et de sécurité ?

Oui  Non

- Disposez-vous des séances de réunion concernant la sécurité ?

Oui  Non

- Avez-vous un système d'exercice de mise en œuvre du plan d'urgence ?

Oui  Non

8- Comment trouvez-vous la politique de formation du personnel ?

Excellente  Bonne  Acceptable  Mauvaise

9- Selon vous, le niveau d'implication des employés doivent-ils être renforcés en matière de sécurité de travail ?

Oui  Non

Pourquoi ?.....  
.....  
.....

**L'impact de l'hygiène et de la sécurité sur la motivation du personnel : cas de la  
Compagnie Sahélienne d'Entreprise (CSE)**

---

---

10- Quelles seraient vos priorités en matière de conditions de travail d'hygiène et de sécurité ?

.....  
.....  
.....

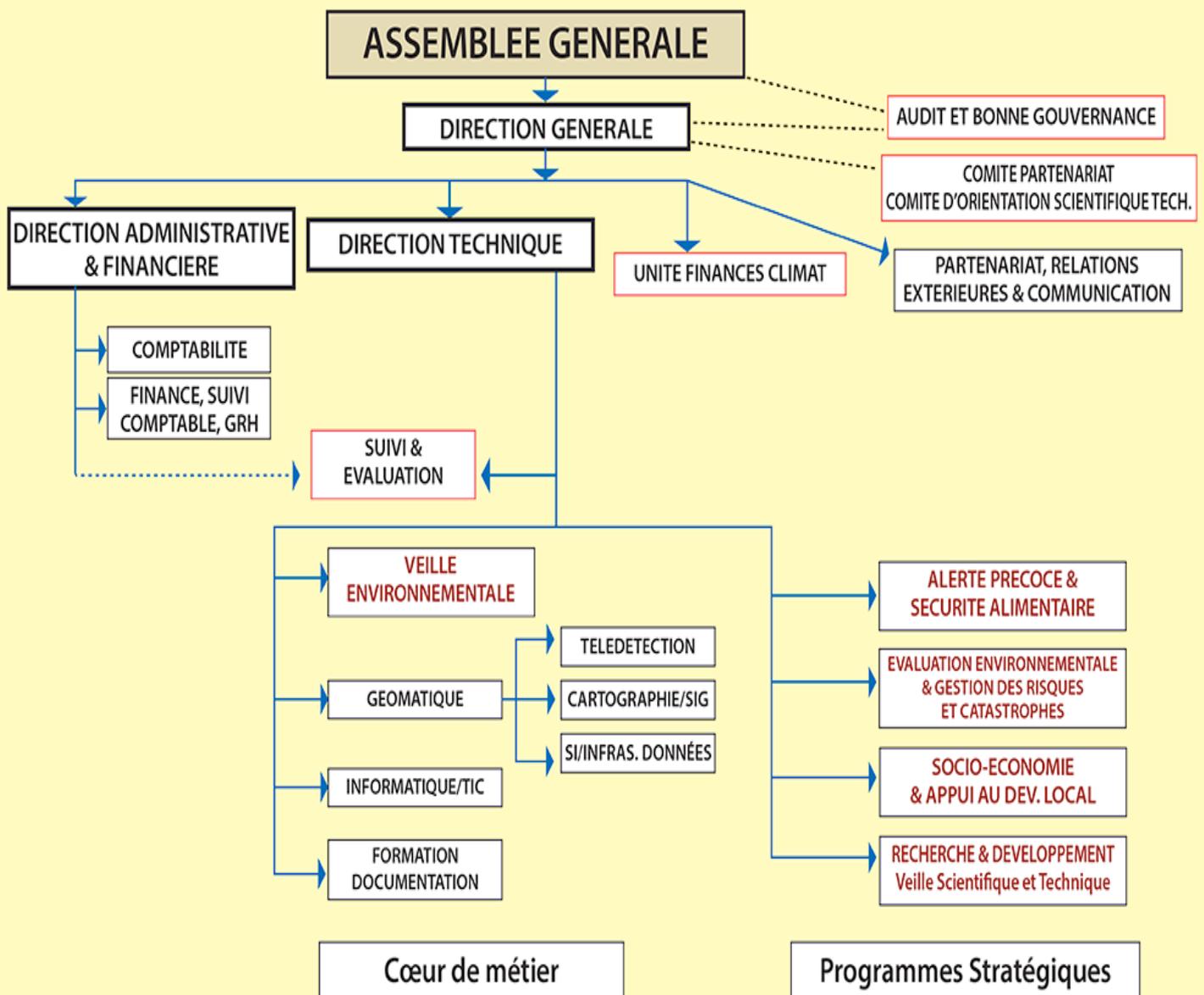
11- Que proposez-vous pour l'amélioration des conditions de travail d'hygiène et de sécurité de l'entreprise ?

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

MERCI POUR VOTRE COLLABORATION

ORGANIGRAMME DU COMPAGNIE SAHELIEENNE D'ENTREPRISE

# Organigramme



**L'impact de l'hygiène et de la sécurité sur la motivation du personnel : cas de la  
Compagnie Sahélienne d'Entreprise (CSE)**

---

---

**TABLE DES MATIERES**

DEDICACE .....	I
REMERCIEMENTS .....	II
SOMMAIRE.....	IV
LISTE DES TABLEAUX ET GRAPHIQUES .....	V
INTRODUCTION .....	1
PREMIERE PARTIE : CADRE THEORIQUE ET REVUE DE LITTERATURE .....	3
CHAPITRE I : CADRE THEORIQUE.....	3
1.1. CONTEXTE ET PROBLEMATIQUE .....	3
1.1.1. Contexte .....	3
1.1.2. Problématique .....	3
1.2. Objectifs de recherche .....	4
1.3. Hypothèses de recherche .....	4
CHAPITRE 2 : REVUE DE LITTERATURE.....	5
2.1. Cadre conceptuel .....	5
2.2. Revue des points de vue .....	6
DEUXIEME PARTIE : CADRE METHODOLOGIQUE ET ANALYTIQUE .....	10
CHAPITRE I : CADRE METHODOLOGIQUE.....	10
1.1. Présentation de l'entreprise .....	10
1.2. Les missions .....	13
1.3. Les aspects de la politique de motivation du personnel .....	13
1.4. Techniques de recherche .....	14
1.5. Difficultés rencontrées.....	15
CHAPITRE II : CADRE ANALYTIQUE .....	16
2.1. Présentation et analyse des résultats .....	16
2.2. Vérification des hypothèses et implications .....	19
2.3. Implications .....	21
CONCLUSION .....	23
BIBLIOGRAPHIE.....	VI
ANNEXE.....	VIII
.....	

---

---