

République Algérienne Démocratique et Populaire Ministère
d'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique
Ecole Supérieure de Management Tlemcen



Mémoire

En vue de l'obtention du Diplôme de Master en science de gestion

Spécialité : **Management et stratégie des entreprises**

Thème :

L'impact de la qualité de vie au travail sur la performance des employés

*Etude de cas « injection plastique SPA CONDOR
Electronics Bordj Bou Arreridj*

Présenté par :

Boudersa Nabila Yasmine

Tayeb hamani Ichrak

Soutenu le : 14/06/2023

Devant le jury composé de :

Nom et Prénom	Grade	Qualité
1- Bouri Sarah	MCA	Président (e)
2- Brahimi Assia	MCA	Encadrant (e)
3- Tabet deraz Imene	MCA	Examineur (ice)

Année universitaire:2022/2023

Remerciements

Avant tout nous remercions Dieu « ALLAH » le tout puissant de nous avoir accordé la force, le courage et la patience pour terminer ce travail.

J'adresse nos remerciements à l'encadrante Mm.brahimi Assia pour sa disponibilité, sa patience qui nous a permis de réaliser ce travail dans de bonnes conditions. Pour tout cela et aussi pour son aide et sa confiance, on la remercie vivement.

Nous tenons à remercier toute l'équipe Condor qui a contribué à la réussite de notre stage et qui nous a aidés à rédiger cette mémoire.

Nous tenons également à remercier les membres du jury d'avoir accepté l'évaluation de notre travail.

Dédicace Ichrak

A mon père

A mon très cher père Toutes les lettres ne sauraient trouver les mots qu'il faut tous les mots ne sauraient exprimer ma gratitude, mon amour, ma reconnaissance. Rien au monde ne vaut les efforts fournis jour et nuit pour mon éducation et mon bien être. Ce travail est le fruit de tes sacrifices que tu as consentis pour mon éducation et ma formation. Tes conseils ont toujours guidé mes pas vers la réussite. Qu'Allah, le tout miséricordieux, te préserve, t'accorde santé, le bonheur quiétude de l'esprit et te protège de tout mal

A ma mère

A ma très chère mère Les mots expressifs soient-ils restés faibles pour énoncer mon affection, mon amour, ma reconnaissance hautement profonde. Tu as œuvré pour ma réussite, de par ton amour, tous les sacrifices consentis et tes précieux conseils, Tu n'as cessé de me soutenir et de m'encourager durant toutes les années de mes études, tu as toujours été présente à mes côtés pour me consoler quand il fallait. Reçois à travers ce travail aussi modeste soit-il, l'expression de mes sentiments et de mon éternelle gratitude. Qu'Allah, tout puissant, te donner santé, bonheur afin que je puisse te combler à mon tour.

Je vous aime mes parents

A mes très chères sœurs et mon unique frère

En témoignage de l'attachement, de l'amour et de l'affection que je porte pour vous, Fière d'être entourée par vous.

A mes Nièces

Nayla et Nour El yakin.

A tous mes cousin et cousines

*En particulier **ABBES**, à qui je trouve en vous une source de ma fierté, vos conseils et votre position avec moi sont précieux. Énorme remerciement pour vous.*

A mon binôme

Yasmin

À mon Encadrante

Madame Brahimi Assia

A mes chères proches amies

Qui ont vécu avec moi les meilleurs moments ainsi que les mauvais durant ma vie et surtout Loubna, Bisha, Lilia, Mimi et Bouchra.

Ichrak.

Dédicace Yasmin

Je voudrais dédier ce travail à mes parents bien-aimés, mon chat Bicho, et à ma mère qui a une place spéciale dans mon cœur.

Vous avez tous les deux tant sacrifié pour moi pour me donner la meilleure chance et me voir réussir. Votre travail acharné et votre dévouement en tant que parents ont fourni une base solide sur laquelle j'ai pu construire mon avenir. Cette dédicace témoigne de mon amour éternel et de ma gratitude envers mes chers parents. Votre amour inconditionnel et votre soutien indéfectible ont fait de moi ce que je suis et je ne vous remercierai jamais assez. Puisse cette dédicace me rappeler à quel point vous êtes important dans ma vie. Je vous suis éternellement reconnaissante pour tout ce que vous avez fait et continuerez de faire pour moi.

Je tiens également à exprimer ma gratitude à:

À mes chères sœurs :

Rym, Aya, Alae et Roueya

A mes Grand parents

À toute ma famille paternelle et maternelle

À mon binome

Ichrak

À mon encadrante

Madame Brahimi Assia

Et à tous mes amis « es ».

Ce mémoire est donc dédié à toutes ces personnes qui ont soutenu mon parcours universitaire. Leur soutien et leur influence ont été inestimables et je leur en suis profondément reconnaissant.

Je vous aime plus que les mots ne peuvent le dire.

Yasmine.

Sommaire :

Introduction Générale.....	A-M
Chapitre I : La qualité de vie au travail	1
Introduction du chapitre.....	2
Section (1) : Fondements théoriques de la qualité de vie.....	2
Section (2) : Généralité sur la qualité de vie au travail.....	12
Section (3) : Application de la qualité de vie au travail.....	22
Conclusion du chapitre.....	27
Chapitre II : L'impact de la QVT sur la performance des employés	28
Introduction du chapitre.....	28
Section (1) : Généralité sur la performance des employés.....	29
Section (2) : Amélioration des performances organisationnelles globales.....	37
Section (3) : La relation entre la qualité de vie au travail et la performance.....	50
Conclusion du chapitre.....	57
Chapitre III : Etude de cas « CONDOR ».....	58
Introduction du chapitre.....	58
Section (1) : Présentation générale de la direction de « CONDOR » à Bordj Bou Arreridj.....	59
Section (2) : Analyse des données de l'étude.....	69
Section (3) : Tester les hypothèses et discuter les résultats de l'étude	86
Conclusion du chapitre.....	109
Conclusion Générale.....	110
Bibliographie.....	113
Annexes.....	121

LISTE DES ABREVIATIONS

QVT	Qualité de vie au travail
------------	----------------------------------

LISTE DES ANNEXES

N° de L'annexe	Titre de L'annexe	Page
A.1	Le questionnaire	
A.2	Les résultats de SPSS	



Introduction générale

Introduction général :

Le monde vit aujourd'hui dans une période sans précédent de changements continus dans tous les domaines, économiques, sociaux, politiques et technologiques, et donc les organisations commerciales qui réussissent sont celles qui sont capables de comprendre et d'absorber ces changements.¹ Cela impose aux entreprises de nombreux défis et des préoccupations croissantes en matière de ressources humaines, car les employés sont la force vive de toute entreprise. Ils sont le moteur du succès et de la croissance, apportant leur expertise, leur talent et leur énergie pour atteindre les objectifs de l'entreprise. Leur rôle est donc essentiel à la performance et à la compétitivité de l'entreprise.

Cependant les employés peuvent également influencer les décisions de l'entreprise et participer au développement en proposant des idées innovantes et en identifiant les opportunités de marché et ont également un impact significatif sur la culture d'entreprise, la satisfaction des clients et la réputation de l'entreprise. Donc ils sont un véritable partenaire de l'entreprise qui peut contribuer au succès de l'entreprise à tous les niveaux.

De nombreuses études menées dans le monde ces dernières années se sont concentrées sur des questions émergentes liées aux mesures multidimensionnelles de la qualité de vie au travail dans les usines, les associations et les écoles, ainsi qu'à l'engagement et à la participation des employés dans la réalisation des objectifs de l'entreprise qui améliorent la performance globale de l'organisation et augmentent la productivité du travail, malgré son importance au sein de l'entreprise le thème de la QVT comme un axe stratégique de développement n'est pas toujours pris au sérieux par les dirigeants de l'organisation.

Le concept de la qualité de vie au travail est un enjeu de plus en plus important dans le monde professionnel d'aujourd'hui. Il consiste à offrir aux employés un environnement de travail sain, confortable et respectueux afin de favoriser leur épanouissement personnel et professionnel² et non comme un ensemble de remèdes à des maux que pourraient générer les organisations, mais comme une démarche globale visant à prévenir leur apparition et même à créer les conditions d'un développement humain dans toutes ses dimensions.

¹ سيد جاد الرب ، "إدارة الموارد الفكرية و المعرفية في منظمات الأعمال العصرية"، الطبعة الثانية ،دار النهضة العربية للنشر و لتوزيع، القاهرة، 2006، ص 7.

² خليل إسماعيل إبراهيم ماضي، جودة الحياة الوظيفية وأثرها على مستوى الأداء الوظيفي للعاملين، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه، تخصص الفلسفة في إدارة الأعمال، كلية التجارة قسم إدارة الأعمال، جامعة قناة السويس، مصر، 2014، ص2

La performance fonctionnelle des travailleurs dans une organisation qui est une académie du travail, de la santé et des affaires est le résultat d'un véritable investissement de l'organisation dans les capacités, les compétences, les connaissances et la motivation des travailleurs à l'intérieur et à l'extérieur de l'organisation. Obtenir un avantage concurrentiel en sécurisant un programme est un thème bien établi qui met l'accent sur la créativité, l'innovation et la performance, atteignant finalement l'organisation et les personnes qui y travaillent, menant au résultat de l'entreprise. ³

Au-delà, on sait peu de choses sur l'impact de la qualité de vie au travail sur la performance des employés. De nombreux employeurs considèrent la performance et le bien-être des employés comme deux choses distinctes, ce qui rend difficile de concilier les deux. Or, de nombreuses études montrent que la qualité de vie au travail a un impact positif sur la performance des salariés, notamment en réduisant l'absentéisme, le turnover ou encore le stress.

a. Problématique de la recherche:

La qualité de vie au travail est devenue un enjeu clé pour les entreprises modernes qui s'efforcent de maximiser la performance des employés, d'améliorer l'engagement et le bien-être. Dans ce contexte, de nombreuses entreprises ont mis en place des politiques et des pratiques visant à améliorer la qualité de vie de leurs employés au travail.

Cependant, la pertinence et l'efficacité de ces politiques et pratiques en Algérie, notamment au sein de l'entreprise unité d'injection plastique Condor, restent à déterminer. En effet, la culture, les pratiques managériales et les normes sociales peuvent varier d'un pays à l'autre, ce qui peut influencer l'impact de la qualité de vie au travail sur la performance des employés.

Ainsi, la problématique de recherche de cette étude est :

- ✓ **Quel est l'impact de la qualité de vie au travail sur la performance des employés de la société Condor SPA unité injection plastique en Algérie ?**

Cette problématique est divisée en trois sous-questions représentées comme suit:

- Quels facteurs affectent l'impact de la qualité de vie au travail sur la Performance des employés d'unité injection plastique **SPA Condor** en Algérie ?

³ Emilie Bourdu, Marie-Madeleine Péretié et Martin Richer, " La qualité de vie au travail: un levier de compétitivité Refonder les organisations du travail ", 1ed , Editeur Presses des Mines, Paris, 2016, p21.

Introduction Générale

- Quelles sont les différentes dimensions de la qualité de vie au travail qui sont importantes pour les employés d'unité injection plastique **SPA Condor** en Algérie ?
- Quel est le niveau de performance des employés au sein de l'entreprise unité injection plastique **SPA Condor** en Algérie ?

Dans le cadre de notre étude et afin de répondre à la question soulevée dans la problématique, nous avons formulé l'hypothèse suivante:

b. Hypothèses de l'étude:

Pour mieux cerner les préoccupations suscitées, nous sommes appuyés sur une seule hypothèse principale qui est:

- **H1:** il ya une relation positive significatif entre les dimensions de la qualité de vie au travail et la performance des employés au sein de l'entreprise (unité d'injection plastique) **SPA Condor** à Bordj Bou Arreridj.

Cette hypothèse est divisée en un certain nombre de sous-hypothèses, comme suit:

- **H1(a):** Il existe une relation positive significative entre la sécurité et stabilité psychologique et la performance des employés au sein de l'entreprise **SPA Condor** unité d'injection plastique à Bordj Bou Arreridj.
- **H1(b):** Il existe une relation positive significative entre les relations sociales et la performance des employés au sein de l'entreprise **SPA Condor** unité d'injection plastique à Bordj Bou Arreridj.
- **H1(c):** Il existe une relation positive significative entre les salaires et récompenses financières et la performance des employés au sein de l'entreprise **SPA Condor** unité d'injection plastique à Bordj Bou Arreridj.
- **H1(d):** Il existe une relation positive significative entre la participation à la prise de décision et la performance des employés au sein de l'entreprise **SPA Condor** unité d'injection plastique à Bordj Bou Arreridj.
- **H1(e):** Il existe une relation positive significative entre le comportement de supervision et la performance des employés au sein de l'entreprise **SPA Condor** unité d'injection plastique à Bordj Bou Arreridj.
- **H1(f):** Il existe une relation positive significative entre la Sécurité et stabilité et la performance des employés au sein de l'entreprise **SPA Condor** unité d'injection plastique à Bordj Bou Arreridj.
- **H1(g):** Il existe une relation positive significative entre la promotion et avancement professionnel et la performance des employés au sein de l'entreprise **SPA Condor** unité d'injection plastique à Bordj Bou Arreridj.

c. Objectif de l'étude:

- ✓ Grâce à notre recherche, nous cherchons à atteindre un certain nombre d'objectif, que nous citons ci-dessous:
- ✓ Comprendre et analyser la relation entre la qualité de vie au sein de l'entreprise **SPA Condor** unité d'injection et la performance des employés.
- ✓ Comprendre et explorer les dimensions de la qualité de vie au travail, ainsi identifier la performance, les méthodes de mesure, ses types et le processus d'évaluation.
- ✓ Évaluer et examiner l'impact de la qualité de vie au travail sur la performance des employés.
- ✓ Identifiez les dimensions de la qualité de vie au travail et le niveau d'application de cet aspect dans l'entreprise **SPA Condor** unité d'injection plastique, leur impact sur l'amélioration de la performance au travail des employés et la mesure dans laquelle l'entreprise soutient cela.
- ✓ Identifier l'impact de la dimension qualité de vie au travail sur le niveau de performance au travail des salariés dans l'entreprise **SPA Condor** unité d'injection plastique
- ✓ Comprendre la nature de qualité de vie existante au travail et son niveau d'alignement avec les objectifs de l'entreprise.

d. L'importance de l'étude:

L'étudier la qualité de vie au travail est importante pour comprendre les conditions de travail et de vie, et le bien-être des salariés. Cela peut aider les employeurs à identifier les problèmes potentiels et à prendre des mesures pour améliorer la qualité de vie au travail, ce qui peut avoir un impact positif sur le rendement des employés.

En fait, des employés satisfaits et heureux sont plus motivés, engagés et plus productifs. Cela réduit également la probabilité d'absentéisme et de rotation, et réduit les coûts d'embauche et de formation. De plus, une meilleure qualité de vie au travail améliorera l'image de l'entreprise auprès des clients et des partenaires commerciaux.

En résumé, enquêter sur la qualité de vie au travail est essentiel pour maintenir un environnement de travail sain et productif, favoriser le bien-être des employés et améliorer la performance globale d'une organisation.

e. Les motivations de choix:

Raisons personnelles:

Cela correspond à la discipline scientifique étudiée, Il s'agit plutôt d'un désir de connaître l'existence et les dimensions de la qualité de vie au travail au sein des entreprises.

Introduction Générale

Ainsi que ma tendance à rechercher des sujets liés aux entreprises et aux ressources humaines, leur comportement et la satisfaction au travail et son impact sur la performance des employés, quel est un facteur clé pour un employé plus fidèle et satisfait.

Raison objectives:

Liées à l'importance de la qualité de vie au travail et son impact sur la performance des employés au sein de l'entreprise **SPA Condor** unité d'injection plastique à Bordj Bou Arreridj.

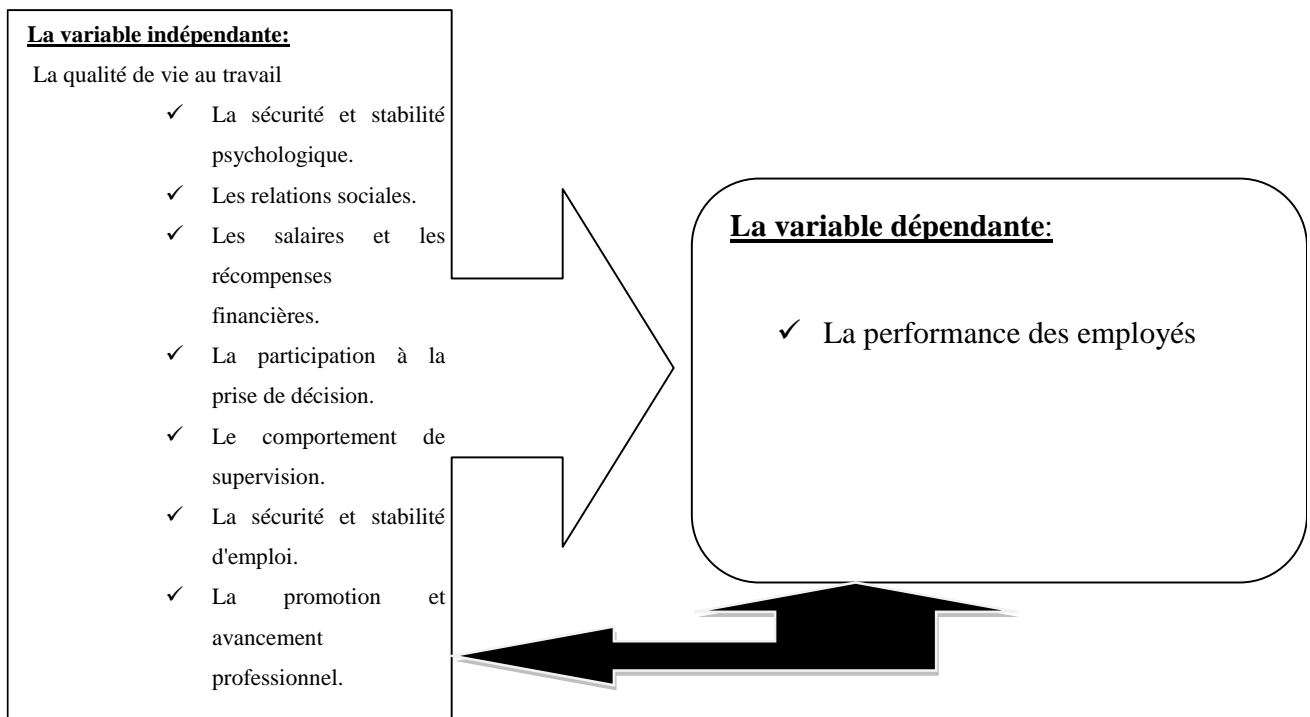
f. La méthodologie de recherche:

Pour répondre à la question de recherche et prouver si les hypothèses retenues sont valides, nous avons choisi une approche descriptive analytique. Il définit le cadre théorique et les concepts de base de la qualité de vie au travail et la performance des employés.

En ce qui concerne le cadre appliqué, en plus de l'approche descriptive, nous avons utilisé aussi une méthode d'étude de cas pour tester les hypothèses de recherche de l'organisation étudiée, et sur la base de l'approche analytique, les résultats ont été analysés à l'aide du programme SPSS. Version 21.

g. Les variables d'études :

figure01 : Les variables d'études.



h. Les études précédentes :

Introduction Générale

De nombreuses études examinent la qualité de vie au travail et la performance sous plusieurs angles. Les plus importants d'entre eux sont :

1. Étude de Beth.A Brooks (2010):

Intitulé « Quality of Nursing Work life Conceptual Clarity for the Future » cette étude vise à identifier l'impact sur la qualité de vie au travail des infirmières travaillant dans les centres médicaux à l'étude. Identifier les aspects clés de la qualité de vie au travail qui influencent les perceptions des infirmières travaillant dans les centres médicaux enquêtés. L'étude a impliqué des infirmières travaillant dans trois des plus grands centres médicaux avec des centres de santé dans chaque État du Midwest des États-Unis. Les questions de recherche se sont concentrées sur huit domaines principaux liés aux aspects de la qualité de vie fonctionnelle et un domaine supplémentaire lié à la performance au travail dans les centres de santé étudiés. Les résultats de la recherche peuvent être compris comme suit: existence d'un impact positif significatif de la qualité de vie au travail sur les performances des étudiantes. L'étude a révélé que l'équilibre travail-vie, du plus fort au plus faible, variait d'une infirmière à l'autre, y compris les caractéristiques de l'emploi, l'indépendance dans l'exécution du travail, le type de supervision, l'implication dans le processus décisionnel, les relations industrielles et la sécurité. Être le facteur le plus important influençant la performance de au travail, sécurité au travail.⁴

2. Étude de Andy Danford,. and Richardson, M. and Stewart, P. and Tailby (2008):

Intitulé « Partnership, high performance work systems and quality of working life. New Technology, Work and Employment » l'objectif de cette recherche est de clarifier la relation entre les systèmes organisationnels, la haute performance au travail et la qualité de vie, et de clarifier les effets des interactions internes dans les entreprises et de la haute performance des managers sur la qualité de vie au travail. Les données ont été collectées auprès de six grandes entreprises opérant dans divers secteurs (fabrication de stations spatiales, finance, assurance maladie, etc.), avec des réponses de chaque échantillon d'entreprise allant de 25% à 80 chefs de département, était forte. La principale conclusion de cette étude est donc qu'il existe une association positive entre la participation des employés à la prise de décision et la sécurité de l'emploi, tout en améliorant les niveaux de performance d'une part.

Nous avons trouvé une corrélation positive entre les systèmes d'entreprise et la haute littérature d'une part et la qualité de vie au travail d'autre part. Les résultats ont montré que les

⁴ Beth A. Brooks," Quality of Nursing Work life Conceptual Clarity for the Future", reviews Nursing Administration Quarterl,vol4 , N° 23, 2010 pp 301_305.

Introduction Générale

femmes étaient plus susceptibles de subir des pressions que les hommes, et que les cadres supérieurs et les professionnels étaient plus susceptibles de subir des pressions que les autres professions. Il existe des associations entre certains aspects de la qualité de vie au travail (salaires, primes, attitudes de supervision) et la satisfaction au travail.⁵

3. Étude d'Indira Kandasamy (2009):

Intitulé « Hotel employees' expectations of QWL: A qualitative study international »

Les participants à l'enquête comprenaient des diplômés de trois établissements de gestion hôtelière et des employés de trois hôtels de la ville de Mangalore, en Inde. Et je n'avais pas le droit de travailler à l'hôtel. La population étudiée et la taille de l'échantillon étaient de 84 étudiants et 64 ouvriers. Les données ont été recueillies par des entretiens en face à face, de sorte que les principales conclusions de l'étude étaient les suivantes :

Fournis aux clients. Les aspects de la qualité de vie au travail qui ont le plus d'impact sur le rendement au travail sont : les caractéristiques du milieu de travail, l'image mentale de l'organisation, les pratiques de gestion des ressources humaines, l'environnement physique de travail, l'équilibre travail-vie et le groupe de travail c'est une relation pour le service client. Il existe une forte corrélation entre les attentes des clients avant l'embauche et la qualité de vie au travail, et lorsqu'il existe un écart important entre les attentes et la qualité de l'emploi, les travailleurs éprouvent de la frustration au travail, ce qui entraîne des résultats organisationnels négatifs. Faible rendement au travail au sein de l'organisation ou roulement élevé.⁶

4. Étude de M.S.Hayrol Azril (2010):

Intitulé « Can Quality of Work Life Affect Work Performance among Government Agriculture Extension Officers? A Case from Malaysia » dans cette étude la population étudiée était composée de fonctionnaires du ministère malaisien du développement agricole, les listes d'enquête ont été utilisées comme outils de recherche et les données ont été recueillies par recensement complet. La taille de la population étudiée a atteint 200 personnes, 130 questionnaires ont été collectés et 89% de toutes les réponses correctes au questionnaire ont été importées.

Les principales conclusions de l'étude sont les suivantes :

⁵ Andy Danford, Richardson, M. and Stewart, P. and Tailby, S.' Partnership, "high performance work systems and quality of working life", *New Technology Work and Employment*", vol 23, N° 3, 2008 pp 151-166.

⁶ Indira Kandasamy, Sreekumar Ancheri , "Hotel employees' expectations of QWL: A qualitative study", *international Journal of Hospitality Management*, Vol 28N° 3, 2009, pp328-337.

Introduction Générale

L'application du concept de qualité de vie au travail a des effets positifs et significatifs sur la performance et la productivité des cadres, ainsi que sur la perception qu'ont les employés de la satisfaction au travail et de la productivité au travail, et qu'il existe un écart entre l'impact de la qualité de vie au travail sur le travailleur performance et productivité au travail, l'ordre de ces études a montré qu'il s'agit par ordre décroissant de force comme suit : Équilibre travail-vie personnelle, caractéristiques de l'emploi et systèmes de communication organisationnels, relations avec les collègues, environnement physique de travail, travail et sécurité de l'emploi, systèmes de chaussée et leur relation avec la performance, et politiques organisationnelles. Façon de réaliser. ⁷

5. Étude de Seied H.Mousavi.et.al (2011):

Intitulé « Investigating The Relationship Between Life Quality And Productivity In Physical Education Office Employees In Zanjan » le but de cette l'étude était de clarifier la relation entre la qualité de vie au travail et la productivité des travailleurs du sport dans la province de Zanjan, et de clarifier les caractéristiques démographiques des travailleurs et leur productivité au travail. Les données ont été recueillies auprès de tous les employés du district de Jan et du département des sports du Nord. 130 employés du service des sports ont été nommés pour l'enquête. 115 sondages valides ont été récupérés et la liste des sondages contenait 53 questions, dont 0,230 dans le premier sondage et 0,21 dans le deuxième sondage. L'étude porte donc sur la qualité de vie au travail, la productivité, les caractéristiques individuelles et organisationnelles.

Les résultats de l'étude ont montré qu'il existe une forte corrélation positive entre les dimensions de la qualité de vie au travail en termes de salaires et de récompenses, de formation ainsi reçue, de justice organisationnelle, de participation à la prise de décision, de conception des tâches, de sécurité d'emploi et de productivité pour que cette corrélation soit proportionnelle à m'expulser. D'autre part, il existe une relation entre toutes les dimensions et la composante de la qualité de vie au travail et de la productivité. Il n'y a pas de relation significative entre l'âge, l'éducation et la productivité des salariés compte tenu du coefficient de corrélation calculé entre l'âge et l'éducation, mais il existe une relation significative entre la productivité et les états de service des salariés.⁸

⁷ M. S. Hayrol Azril, "Can Quality of Work Life Affect Work Performance among Government Agriculture Extension Officers? A Case from Malaysia ", Journal of Socia Sciences, Vol 60, 2010, pp 64-73.

⁸ Seied H.Mousavi, Saeed Yarmohamadi Monfared and Akbar Heidary, " Investigating The Relationship Between Life Quality And Productivity In Physical Education Office Employees In Zanjan"Procdia- social and behavioral sciences (El sevier) ,Vol 15 , 2011, PP 3665-3368.

6. Étude de Garg C.P et. al (2012):

Intitulé « quality of work life-an overview International Journal of Physical and Social Sciences » l'objectif de cette étude est d'identifier les aspects de la qualité de vie au travail, les méthodes d'intérêt et leur impact, ainsi que les bénéfices de leur application sur la productivité et la performance.

L'étude comprendra des rapports, des études scientifiques, des revues et des livres scientifiques dans le domaine traitant de la qualité de vie au travail et de son rôle dans la vie au travail, ainsi que des rapports, des données statistiques et dépend de la réponse. Par conséquent, les résultats les plus importants de l'étude sont les suivants : En conséquence, l'amélioration de la qualité de vie au travail présente les avantages suivants :

Satisfaction au travail, amélioration des performances sur le lieu de travail, prise de décision plus inclusive, réduction de l'absentéisme, diminution du roulement de personnel et augmentation de la productivité. La vie professionnelle est très importante tant au niveau organisationnel qu'au niveau sociétal. Le nombre de larmes des employés et les niveaux de stress difficiles sont une préoccupation majeure pour les organisations, et la compréhension de la qualité de vie au travail à un impact négatif sur la productivité et les performances des employés au sein d'une organisation. ⁹

7. Étude de Naharuddin et. al (2013):

Intitulé « Factors of Workplace Environment that affect employees Performance: A Case Study of Miyazu Malaysia » le but de cette étude était d'étudier les facteurs de l'environnement de travail qui peuvent affecter la performance des employés dans les entreprises de développement durable en Malaisie et de déterminer l'impact des comportements de soutien et de mentorat sur la performance des employés dans les organisations. Performance organisationnelle des employés. En utilisant un échantillon de 200 employés travaillant dans les trois plus grands centres de durabilité en Malaisie, une enquête distribuée a été utilisée pour déterminer l'impact du soutien fourni aux employés sur la performance au travail, et 139 Nous avons obtenu des questionnaires et effectué une analyse des données à l'aide de statistiques en sciences sociales. Par conséquent, la plupart des principales conclusions de l'étude sont les suivantes :

Il s'ensuit qu'il existe un fort impact positif des facteurs physiques de l'environnement de travail sur la performance des travailleurs, et que le soutien apporté par le travail a un impact

⁹ C.P. Garg, Neetu Munjal, Preeti Bansal and Akshay Kirti Singhal, "quality of work life-an overview", International Journal of Physical and Social Sciences, Vol 2, N° 3, 2012 ,PP 231-242.

positif sur la performance des travailleurs dans les réseaux de développement durable, ce qui a montré l'absence d'effets positifs. Évaluer le comportement de coaching sur la performance au travail des employés d'une organisation. ¹⁰

8. Étude de Saleem, Irfan et al (2014):

Intitulé « Do Human Resource Practices Affect Employee Performance? » Le but de cette étude est de répondre aux questions centrales de recherche suivantes :

Les pratiques RH directement liées aux aspects de la qualité de l'emploi influencent-elles le rendement au travail des employés ? Explorons la relation entre les programmes de formation et l'amélioration du rendement au travail des employés. Au sein de la communauté des employés de 92 succursales des 3 plus grandes banques de la ville de Lahore, au Pakistan, avec une taille d'échantillon de 500 mètres, la liste d'enquête a été utilisée comme outil d'enquête composé de 5 zones principales et 46 éléments ont été distribués. . Dans cinq domaines, 10 descriptions de performance professionnelle, 6 éléments d'implication organisationnelle et 10 clauses de rémunération, 10 clauses de transparence dans l'embauche et la sélection, et 10 clauses sur les programmes d'apprentissage. Parmi les questionnaires distribués aux salariés, 310 ont été correctement répondus.

Principaux résultats de l'étude Les résultats montrent une forte association entre l'engagement organisationnel et l'amélioration des performances professionnelles des travailleurs, et que la transparence dans l'utilisation des tests d'emploi est associée à une amélioration des performances professionnelles. Concluent qu'il existe une forte association. Il existe une relation étroite entre le programme de formation et le développement et l'amélioration des performances professionnelles de l'employé afin d'améliorer les performances professionnelles de l'employé. ¹¹

9. Étude de Khalil Ibrahim Madi (2014):

Intitulé « Impact sur la qualité de vie et les niveaux de performance au travail ». Carrières cette étude a examiné l'impact de la qualité de vie au travail sur la performance des travailleurs dans les universités palestiniennes et est présentée ci-dessous: Cette étude, qui a exploré l'impact de la qualité de vie au travail sur la performance des travailleurs dans les universités palestiniennes, est présentée ci-dessous.

¹⁰ Naharuddin, Nina Munira and Sadegi Mohammad, "Factors of Workplace Environment that Affect Employees Performance", A Case Study of Miyazu Malaysia ,International Journal of Independent Research and Studies, vol 2, N°2, 2013,pp66-78.

¹¹ Saleem Irfan and Khurshid Aitzaz, " Do Human Resource Practices Affect Employee Performance? "Pakistan business review, Vol 152 N° 4, 2014,PP 669-688 .

Introduction Générale

Université Al-Azhar, Université islamique, Université Al-Aqsa, et l'échantillon était composé de 344 travailleurs, les principales conclusions de l'étude sont les suivantes :

Il existe une association statistiquement significative entre la qualité de vie au travail et la performance des travailleurs.

Nous avons constaté que les aspects les plus importants de la qualité de vie au travail qui influent sur le rendement au travail sont :

Participation aux processus décisionnels, programmes de formation et d'éducation, équilibre travail-vie personnelle.

Les résultats ont montré que les dimensions de la qualité de la vie au travail qui n'existent pas au niveau universitaire en Palestine sont: le manque d'opportunités de participer à la prise de décision, les systèmes de rémunération injustes, le manque d'accès aux programmes de formation pour tous et le manque d'opportunités de participer à la prise de décision pour maintenir l'équilibre de vie.¹²

10. Étude de Dr Adel bounjen, Dr Akti Djohra et Dr Khaled El Wafi (2018):

Intitulé « The impact of work life quality on job performance at faculty of science technology on the BISKRA university » cette étude visait à étudier l'impact de la qualité de vie au travail en termes de (formation, travail d'équipe, récompenses et incitations, caractéristiques de l'emploi, participation à la prise de décision, travail tangible conditions) sur la performance au travail en termes de (qualité des services, compétences, comportement d'innovation et quantité de travail) à la faculté de technologie des sciences à l'université BISKRA. Les chercheurs ont utilisé un questionnaire comme outil pour recueillir une données et il distribué à 90 universités professeurs comme échantillon de convenance. De plus, l'étude a assuré que les caractéristiques du travail et le travail d'équipe ont un effet direct positif sur la performance au travail. Alors que la formation, les récompenses et les incitations, participent à la prise de décision, les conditions de travail tangibles n'ont pas d'effet direct sur le rendement au travail.¹³

i. La structure de l'étude:

Afin de se familiariser et de connaître tous les aspects de ce sujet, nous avons divisé l'étude en trois chapitres.

¹² خليل إسماعيل ابراهيم ماضي، جودة الحياة الوظيفية وأثرها على مستوى الأداء الوظيفي للعاملين، مذكرة للحصول على درجة دكتوراه تخصص الفلسفة في إدارة الأعمال، كلية التجارة قسم إدارة الأعمال، جامعة قناة السويس، مصر، 2014، ص 4.

¹³ عادل بومنجان، أقتي جوهره، خالد الوافي، "جودة الحياة الوظيفية و أثرها على الأداء الوظيفي"، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة محمد خبضر، بسكرة، الجزائر، المجلد 18، العدد 2، 2018، ص 121_143.

Introduction Générale

Chapitre 01: Afin de se familiariser et de connaître tous les aspects de ce sujet, nous avons divisé notre étude en 3 chapitres :

Intitulé « Cadre théorique pour la qualité de vie au travail », les différentes étapes de développement et ces concepts de base ont été examinés. Tout cela était divisé en trois sections. La première section porte sur : les fondements conceptuels et théoriques de la qualité de vie au travail (définition, historique, etc.), ensuite on parle sur ces concepts de base bien expliqués et la dernière section passe à la mesure de la qualité de vie au travail et des facteurs qui l'influencent.

Chapitre 02: Avec le titre cadre théorique de la performance des employés, Tout ça divisé en trois sections, dans la première section on va parler sur la notion de la performance des employés, ensuite on parle de la performance des employés : comment l'améliorer ? et dans la dernière section, nous touchons l'impact des dimensions de la qualité de vie au travail sur la performance des employés.

Chapitre 03: Nous le consacrons à l'étude sur le terrain pour particulier la société « Condor » de Bordj Bou Arreridj, à travers laquelle nous essayons de tester la validité des hypothèses et de répondre à la problématique de l'étude. Par conséquent, nous avons divisé le chapitre en trois sections. Dans la Section 01, on présente la société étudiée et les outils utilisés pour recueillir et traiter les résultats, puis dans la deuxième section, on analyse les données de l'étude et enfin on teste les hypothèses et on discute les résultats de l'étude.



Chapitre 01

Chapitre I : La qualité de vie au travail

Introduction du chapitre :

Le concept de qualité de vie au travail (QVT), apparu au début des années 70 aux États-Unis d'Amérique, et il est venu comme une tentative par les chercheurs de traiter certains comportements négatifs des employés de l'organisation à l'époque, similaire aux taux élevés d'absentéisme et de sabotage en préparant un bon environnement organisationnel favorable à la performance du travailleur, tant matériellement que moralement, qui a eu des effets positifs en termes d'augmentation du rendement et de l'efficacité du travailleur dans l'organisation et, d'autre part, de donner à l'organisation un avantage concurrentiel et d'atteindre ses objectifs dans son environnement externe.

Il s'agit d'un concept multidimensionnel englobant les conditions de travail, l'organisation du travail, l'environnement physique, les relations personnelles, le développement professionnel et les perceptions au travail. La QVT est un facteur important de prévention des risques psychosociaux et de promotion de la santé au travail.¹⁴

Le présent chapitre a pour objectif d'aborder l'aspect théorique de la qualité de vie au travail. Il est divisé en trois sections. Dans la première section nous aborderons les fondements conceptuels et théoriques de la qualité de vie. La deuxième section est consacrée aux généralités sur la qualité de vie au travail en présentant les dimensions de la QVT, les méthodes d'évaluation et mesure de la qualité de vie et les avantages et les bénéfices d'une bonne qualité de vie. Finalement la dernière section présente l'application de la QVT et des facteurs qui l'influencent.

¹⁴ سومية تواتي، "جودة الحياة الوظيفية التأسيس النظرية و المفاهيمي"، مجلة هيرودوت للعلوم الإنسانية والاجتماعية، المجلد رقم 02 العدد 06 ص484.

Chapitre I La qualité de vie au travail

Section01: fondement théorique de la qualité de vie

Le concept de la qualité de vie au travail (QVT) est devenu très populaire depuis quelques années et reflète à une nouvelle tentative très sophistiquée. Mais en s'interrogeant sur leur origine, qu'est ce que c'est et son émergence.

1. Définition de la qualité:

Le concept de qualité est venu à al-Arab par Ibn Manzur, une bonne analyse qui contredit la mauvaise et on dit qu'un tel a bien fait son travail, dans le sens qu'il l'a bien préparé.

Elle se résumait à la qualité dans l'aptitude à l'usage et s'obtient à travers trois conditions : respect des exigences, absence de défauts et réalisation correcte de l'ouvrage dès la première fois et à chaque fois.¹⁵

1.1. Définition de la QV au travail

La qualité de vie au travail (QVT) est une notion qui ne se laisse pas aisément saisir. La qualité de vie au travail se confond avec d'autres notions comme le bien-être et la satisfaction au travail. Dans cette perspective, la QVT viendrait apporter au salarié, le plus souvent de l'extérieur, et pour que celui-ci se sente au mieux dans son environnement, des améliorations qui peuvent être considérées comme périphériques au travail (des crèches, des salles de sports, des ambiances agréables, etc.).

Il n'est certes pas choquant de développer ces aspects relativement extérieurs au travail ni de nier ce qu'ils peuvent apporter à la vie de l'entreprise et aux salariés. Voulait prendre les choses à bras-le-corps en faisant du travail, de son organisation et de sa transformation, par les acteurs de l'entreprise eux-mêmes, le point central d'une réflexion autour de la qualité de vie au travail. visant à améliorer la qualité de vie au travail, de confronter les ambitions et les réalisations et surtout de rendre compte des controverses entre chercheurs, consultants, syndicalistes et responsables d'entreprises que cette démarche suscite.¹⁶

- Les définitions de la qualité de la vie au travail ont varié selon le point de vue des scientifiques et des chercheurs dans ce domaine, y compris la définition de la qualité de la vie au travail :

- ✓ Le concept de qualité de vie au travail est l'un des concepts modernes dans les organisations d'entreprise et dans le domaine de la gestion des ressources humaines, car son origine remonte à la fin des années soixante et le début des années soixante-dix du XXe siècle, et Anderson estime que la

¹⁵ بومنجان عادل، "جودة الحياة الوظيفية وأثرها على الأداء الوظيفي" دراسة حالة كلية العلوم والتكنولوجيا بجامعة بكرة، "مجلة العلوم الإنساني، المجلد 7، العدد 2، 2018، ص 121.

¹⁶Olivier Mériaux et Thierry Rousseau magazine, 'qualité de vie au travail négocié le travail pour le transformer, enjeux et perspective d'une innovation social', revue des conditions de travaux, N03, 2015, p6.

Chapitre I La qualité de vie au travail

qualité de vie au travail est née aux États-Unis d'Amérique à la suite de l'augmentation des comportements négatifs dans l'environnement de travail américain, comme l'augmentation de l'absentéisme, les plaintes et le sabotage délibéré au travail, et l'augmentation des sentiments négatifs par les travailleurs envers les superviseurs, les coûts de production élevés et autres. (Diop, 2014, p. 206).¹⁷

- ✓ Définis par Pranee en 2010 comme « les risques professionnels, le développement des ressources humaines par le bien-être et l'évaluation du personnel, et la formation professionnalisme, conditions de travail et conseil à l'emploi ».
- ✓ "Un ensemble de généralisations complètes, planifiées et continues qui visent l'amélioration de divers aspects qui affectent la carrière de mon oncle pour les travailleurs personnels et les vies aussi bien, qui à son tour est important pour atteindre les objectifs stratégiques de l'organisation et ses employés."
- ✓ Il est également défini comme suit : « L'environnement de travail distinctif et préféré des travailleurs qui soutient et favorise la satisfaction des personnel par la sécurité d'emploi et les possibilités de croissance dans l'Organisation.
- ✓ La qualité de vie au travail en tant qu'ensemble de systèmes et de programmes associés améliorer et développer divers aspects du capital humain de l'Organisation, qui affecteraient la vie des fonctionnaires pour les individus et les environnements sociaux, culturels et de santé, qui à son tour reflète positivement le niveau de fonctionnement des employés, contribuant ainsi à l'atteinte des objectifs de l'organisation, de la personne et de toutes les parties liées à l'organisation.
- ✓ La qualité de la vie au travail signifie également de bonnes conditions de travail et une bonne supervision, de bonnes récompenses, un certain intérêt et un défi dans le travail, et atteint la qualité de carrière grâce à la philosophie des relations avec les employés qui encourage le recours à des efforts de qualité de carrière pour donner aux travailleurs plus de possibilités d'influencer leur emploi et de contribuer efficacement au niveau de l'organisation¹⁸.

2. L'émergence du concept QVT:

La première Conférence internationale sur la QVT tenue à Arden House en 1972 dans l'État de New York proposait que l'objectif de la QVT ne consiste pas seulement à améliorer le fonctionnement du travail,

¹⁷سومية تواتي، مرجع سبق ذكره، ص07.

¹⁸ أوبختي نصيرة، التوفيق بوجنان، "جودة الحياة الوظيفية و أثرها على أداء الموارد البشرية في الجزائر"، مجلة العلوم الإنسانية و الاجتماعية، المجلد، 07، العدد 02، 2021، ص 21.

Chapitre I La qualité de vie au travail

mais aussi à produire une meilleure société¹⁹. a soutenu que la QVT doit ses origines au mariage de la perspective structurelle et systémique du comportement organisationnel avec la perspective interpersonnelle, des relations humaines et de la supervision²⁰.

La qualité de la vie au travail repose sur la philosophie humaniste de l'administration qui prit naissance au cours du mouvement des relations humaines et qui a continué à être en vogue avec les sciences du comportement. Cette philosophie avançait une série de croyances concernant la valeur de l'être humain et la place de l'employé dans l'entreprise. Le gestionnaire qui adhère à la philosophie humaniste tente moins de contrôler et de manipuler l'employé que de lui assurer un environnement de travail qui soit susceptible de satisfaire ses besoins supérieurs. Bergeron a bien résumé ce qu'est la QVT lorsqu'il affirme: elle considère le travail comme un facteur essentiel à l'épanouissement de la personne humaine, elle-même considérée comme l'élément fondamental d'une organisation. Elle vise à modifier un ou plusieurs aspects du milieu de travail par l'introduction de méthodes participatives afin de créer une situation nouvelle plus favorable à la satisfaction des employés.

La qualité de la vie au travail préconise l'approche dite sociotechnique. Il s'agit, selon cette approche, de maximiser l'efficacité des opérations grâce à l'optimisation conjointe des aspects sociaux et techniques d'une organisation. L'aspect social comprend, par exemple, les emplois, les rôles et leurs relations, les systèmes de communication et d'autorité, les systèmes d'évaluation, de récompenses et de carrière, les mécanismes d'adaptation et d'intégration des individus à l'organisation, les mécanismes de survie de l'organisation par le recrutement, la sélection et la formation, etc.

Quant aux aspects techniques, ils contiennent notamment les processus, les équipements, les méthodes, les programmes, les ordinateurs, bref, tout ce qui sert à transformer les intrants en extrants. La qualité de la vie au travail tient pour acquis qu'il existe une forte interaction entre ces deux aspects et elle requiert un examen constant de leur ajustement.

La qualité de la vie au travail propose des façons de structurer les emplois et d'organiser le travail dans le but d'améliorer la viabilité d'une organisation tout en faisant du travail une expérience plus satisfaisante pour l'employé. Pour ce faire, les activités de la qualité de la vie au travail essaient habituellement de restructurer simultanément plusieurs aspects d'une organisation plutôt qu'un seul à la fois.

¹⁹ Clermont Barnabé, La qualité de vie au travail et l'efficacité des enseignants, Revue des sciences de l'éducation vol 19, N° 02, p 346, 1993.

²⁰ Wyatt, T. A. et Wah, C. Y, "Perceptions of QWL: A study of Singaporean Employees Development", reviews Research and Practice in Human Resource Management, vol 9, N°2, 2001, p 60.

Chapitre I La qualité de vie au travail

L'objectif de ces changements multidimensionnels consiste à démocratiser les lieux de travail, à accorder à l'employé plus de contrôle sur son environnement et à encourager une concertation plus grande entre les employés et l'administration dans la solution des problèmes rencontrés au travail (Goodman,1979).²¹

3. Le concept de qualité de vie au travail

Tableau 1 : Le concept de qualité de vie au travail

Auteur	Définition de la QVT	Source	Année
Stulle	La mesure dans laquelle les membres d'une organisation commerciale sont capables de répondre à des besoins personnels importants au cours de leur expérience de travail. ²²	Kaila, 2006	1977
Geet, Deshpande, & Deshpande, 2017	Le plus accessible aux employés pour répondre à leurs besoins personnels au travail ²³ .	American Society of Training and Development	1979
Frederick 2002.	Le niveau le plus élevé qu'un membre d'une organisation d'entreprise peut atteindre pour répondre aux besoins d'une personne clé en fonction de son	Frederick	1980

²¹ Clermont Barnabé, opcit, p347.

²² Kaila, H. L." Industrial and organizational psychology", Ed Kalpaz Publications,India, 2006, pp. 430-431

²³ Geet, S. D, Deshpande, A. D., & Deshpande, A." A Human resource management and employee performance in federal university of technology akure", journal of business and management, vol19, N°4, 2017 pp95_104.

Chapitre I La qualité de vie au travail

	expérience dans l'organisation. ²⁴		
Weert, Dulmen, & Bensing, 2008	C'est le niveau auquel les employés sont capables d'effectuer et de façonner leur travail en fonction de leurs décisions, de leurs intérêts et de leurs besoins. ²⁵	Beukema	1987
Schalock, & College, 1997	Cela dépend de la satisfaction de l'individu à l'égard des tâches assignées au travail. ²⁶	Kiernan & Knutson	1990
Lau & May, 1998	Un environnement de travail distinctif et favorable pour nos employés, soutenant et améliorant leur performance en leur offrant des grades, une sécurité d'emploi et des opportunités d'évolution au sein de l'entreprise. ²⁷	Lau & May	1998
جاء الرب، سيد محمد، 2008	Il s'agit d'un ensemble continu de processus intégrés et planifiés visant à améliorer les divers aspects qui touchent la carrière et la vie personnelle des employés, ce qui contribue à son tour à la réalisation des objectifs stratégiques de l'organisation et de ses	جاء الرب، سيد محمد	1999

²⁴ Frederick, R. "A companion to business ethics", Ed John Wiley and Sons Ltd, 2002, pp 272-273.

²⁵ Weert, J. C. M. van., Dulmen, A. M. van., & Bensing, J. M. "What factors affect caregiver communication in psychiatric care", Ed Nova Science Publishers, New York, 2008, p90.

²⁶ Schalock, R. L., College, H. (Eds.), "Quality of life: Application to persons with disabilities", Ed: American Association on Mental Retardation, Washington, 1997, pp 64-65.

²⁷ Lau, R.S., and May B.E., "A win-win paradigm for quality of work life and business performance", reviews Human Resource Development Quarterly, vol 9, N°3, Ed Jossey-Bass, 1998, p 213.

Chapitre I La qualité de vie au travail

	employés.		
Khosrowpour, 2001	Satisfaire les besoins humains sur le lieu de travail avec un haut degré d'harmonie que le visage de la tâche de travail est un ensemble de besoins sanitaires et sociaux spécifiques qui améliorent la carrière du travailleur et augmentent la r ²⁸ entabilité et l'efficacité de l'organisateur.	Khosrowpour	2001
الطبال، عبدالله	C'est une entrée ou une philosophie de développement organisationnel visant à réaliser le développement global des travailleurs, que ce soit au niveau organisationnel, aspirational, de la santé ou économique, et à élever le niveau des travailleurs physiquement et moralement, qui, au bout du compte, reflète la loyauté et l'engagement de l'organisation et sa survie, améliorant ainsi le niveau de rendement, de productivité et d'efficacité organisationnelle de l'organisation.	الطبال، عبدالله، 2004	2004
السالم، مؤيد	Il s'agit de qualités ou d'aspects positifs et non positifs associés à l'environnement de travail vu ou perçu par les travailleurs.	السالم، مؤيد، 2008	2008

²⁸ K, M, "Managing information technology in a global economy", Ed Idea Group Publishing, USA, 2001, p 378.

Chapitre I La qualité de vie au travail

Pizam	C'est une entrée qui comprend une gamme de questions de récompenses et le temps agréable passé par les travailleurs dans l'environnement de l'emploi.	Pizam, 2010	2010
C.P.Garg. et al	La mesure dans laquelle les membres de l'organisation ne sont que leurs besoins personnels par leur expérience dans l'institution. Ils couvrent les sentiments d'amour d'une personne pour tous les aspects du travail, y compris les récompenses économiques.	C.P.Garg. et al,2012	2012
SurtaKumar.Shani	Le degré d'excellence qui a été créé dans le travail et les conditions de travail qui déterminent la relation entre le client et son environnement plus la dimension humaine, qui contribue dans son intégralité à la satisfaction générale et à l'amélioration des capacités dans l'exécution du travail au niveau individuel et donc la performance de l'organisation dans son ensemble	Surta Kumar.Shani,2012	2013 ²⁹

Source: خليل إسماعيل إبراهيم ماضي، جودة الحياة الوظيفية وأثرها على مستوى الأداء الوظيفي للعاملين، مذكرة للحصول على درجة الدكتوراه الفلسفة في إدارة الأعمال، كلية التجارة، جامعة قناة السويس 2014 ص 61.

4. L'évolution du concept de la QVT:

On trouve les fondements du concept de qualité de vie au travail, dans les années 50, chez Eric Trist, du Tavistock Institute de Londres, dans le cadre de ses recherches mettant à jour les limites du taylorisme. Ces travaux aboutissent à l'idée que l'efficacité au travail est liée à la qualité des relations au travail et que ce

²⁹ خليل إسماعيل إبراهيم ماضي، مرجع سبق ذكره، ص 61.

Chapitre I La qualité de vie au travail

lien dépend d'abord de l'organisation du travail et des méthodes de production. L'accent est mis sur l'importance du collectif de travail, son autonomie, sa fonction de soutien aux individus aux plans psychologique et productif.

Autrement dit, l'efficacité prend sa source dans la capacité de l'entreprise à articuler convenablement les dimensions humaines, sociales et techniques du travail.

Le terme Qualité de vie au travail, dit QVT, est mentionné pour la première fois lors d'une conférence à New York en 1972 où un groupe de chercheurs est constitué pour en donner une définition qui associe l'intégrité physique, le développement du dialogue social et l'équilibre vie au travail et vie hors travail.

À la même période, émerge l'intérêt pour la santé psychologique au travail avec les recherches sur les phénomènes de stress, puis de burn out (épuisement professionnel), et leurs causes organisationnelles.

Concernant l'approche française, il a longtemps été préféré l'expression « amélioration des conditions de travail » avec une connotation tournée vers les risques professionnels et la prévention, plutôt que « qualité de vie au travail », en témoigne en 1973 la création de l'Agence Nationale de l'Amélioration des Conditions de Travail (ANACT). Mais l'évolution de la conception du vécu subjectif au travail dans les organisations entraîne avec elle l'accroissement de l'usage de l'expression «QVT ». L'idée est de développer des modes d'organisation du travail innovants et capables de concilier efficacité et intérêt du travail, afin d'accroître la satisfaction du personnel et la performance des entreprises.³⁰

5. L'importance et les objectifs de la QTV

5.1. L'importance de la QVT:

L'application de la qualité de vie au travail à travers ses programmes comporte de nombreux avantages pour l'établissement dont les plus importants sont :³¹

- ✓ Participation accrue au travail.
- ✓ Faible taux d'absentéisme au travail.
- ✓ Faible taux de roulement³².
- ✓ C'est une source d'influence sur la santé psychologique et physique des employés.
- ✓ C'est l'une des variables importantes qui entravent ou soutiennent l'efficacité de la performance.

³⁰ Hélène Pinheiro, la qualité de vie au travail des cadres de santé et performance, le rôle managérial du DS , diplôme directeur des soins , l'Ecole des Hautes Etudes en Santé Publique, France, 2020 pp05_06.

³¹ سومية تواتي، مرجع سبق ذكره، ص484 .

³² فاطنة قهيري، "واقع جودة الحياة الوظيفية في المؤسسة الاقتصادية." مجلة البديل الاقتصادي، المجلد 02، العدد 06، 2020، ص33.

Chapitre I La qualité de vie au travail

- ✓ C'est un des éléments importants affectant la motivation et la fidélité des individus.
- ✓ Refléter l'intérêt de la direction de l'organisation pour les sentiments des employés.³³
- ✓ L'amélioration des relations entre les employés.
- ✓ L'amélioration des conditions matérielles de travail
- ✓ La restructuration des emplois et à l'orientation de la conception et de l'évolution de carrière³⁴

Il met l'accent sur le développement individuel et collectif, qui à son tour se traduit par le développement global de l'institution:

- ✓ Meilleur investissement des ressources humaines.
- ✓ Accroître l'efficience et l'efficacité de l'organisation.
- ✓ Améliorer et soutenir les relations humaines.³⁵

Ainsi qu'on peut résumer son importance en :

- ✓ La capacité d'une entreprise à attirer, retenir et développer sa capacité à atteindre ses objectifs.
- ✓ Un investissement qualifié qui est un avantage concurrentiel à long terme, surtout s'il augmente.
- ✓ Satisfaction des employés à l'égard des objectifs organisationnels de l'organisation.
- ✓ Capacité à lier les objectifs personnels des employés aux objectifs organisationnels pour l'équilibre.
- ✓ Nous offrons à nos employés un environnement de travail, des politiques et des procédures appropriés pour améliorer leur productivité.
- ✓ Fidélité au désir de rester dans l'entreprise. Cela se traduit par la qualité de la production et des services offerts.
- ✓ L'augmentation de la satisfaction des employés réduit les accidents du travail, les blessures et l'absentéisme
- ✓ Baisser le taux de chômage.-Améliorer la performance des employés et accroître la fidélité des employés à l'organisation.³⁶
- ✓ La QVT spécifie et regroupe les moyens permettant de concilier à la fois l'amélioration des conditions de travail pour les collaborateurs et la performance globale des entreprises.³⁷

³³ عادل زلمد زلمد عبد الرحمان، "أبعاد جودة الحياة الوظيفية و الإلتزام التنظيمي في القطاع الحكومي"، المجلة العربية للإدارة، مصر 2013، ص 14.

³⁴-Shefali Srivastava, Rooma Kanpur, "A study on quality of work life: key elements et It's implications", journal of business and management, Vol 16, N°0 3 , 2014 , p 56.

³⁵ خليل، إسماعيل، إبراهيم ماضي، مرجع سبق ذكره ص 67.

³⁶ سمر سعيد البياري، جودة الحياة الوظيفية و أثرها على الإلتزام التنظيمي ، مذكرة ماجستير، كلية الإقتصاد و العلوم الإدارية ، الجامعة الإسلامية في غزة، 2012، ص 11.

³⁷ Gacem Karim , Maabout Mohamed Zakaria et Louzani Hassiba، "L'impact de la qualité de vie dans l'entreprise sur l'engagement au travail des employés" ، Journal Des Etudes Economiques et Financières, Vol14, N° 01,2020, p501

Chapitre I La qualité de vie au travail

5.1. Les objectifs de la QVT:

Les objectifs de la qualité de vie au travail sont de créer un environnement professionnel sain et favorable pour les employés. Ces objectifs visent à :

- ✓ Améliorer le rendement au travail.
- ✓ Accroître la productivité des employés.
- ✓ Promouvoir l'apprentissage en milieu de travail.
- ✓ Bâtir une bonne image dans l'organisation en matière de recrutement et de rétention des employés.
- ✓ Motiver les employés.
- ✓ Augmenter l'engagement des employés
- ✓ Améliorer le travail d'équipe
- ✓ Améliorer le moral des employés
- ✓ Réduire le stress organisationnel
- ✓ Améliorer les relations à l'intérieur et à l'extérieur du travail
- ✓ Améliorer la gestion du changement continu
- ✓ Humaniser le lieu de travail et améliorer la qualité de l'expérience professionnelle des employés.
- ✓ Améliorer la productivité et l'efficacité de l'entreprise.³⁸

De ce qui précède, nous extrayons les objectifs les plus importants (QVT):

Les buts de la qualité de vie au travail peuvent varier d'une entreprise à l'autre et d'une personne à l'autre, mais en général ils visent à:

- ✓ L'amélioration du mieux-être des employés dans leur milieu de travail.
- ✓ Ces objectifs peuvent comprendre la réduction du stress, améliorer l'équilibre entre le travail et la vie personnelle.
- ✓ Promouvoir un milieu de travail sain et sécuritaire.
- ✓ Encourager le perfectionnement professionnel et personnel des employés.
- ✓ Créer une culture organisationnelle positive et inclusive.
- ✓ La mise en œuvre de mesures visant à atteindre ces objectifs permet aux entreprises d'améliorer la satisfaction et la productivité des employés.
- ✓ Cela peut avoir des conséquences positives sur leur succès global.
- ✓ Fournir une énergie de travail plus fidèle et motivée.
- ✓ Régler l'efficacité organisationnelle du point de vue des propriétaires de l'organisation.
- ✓ Atteindre les objectifs particuliers des employés et en faire l'un des objectifs de l'institution.³⁹

³⁸ فاطمة قهيري، مرجع سبق ذكره ص34 .
³⁹ عبد الحميد عبد الفتاح المغربي، "المهارات السلوكية والتنظيمية لتنمية الموارد البشرية"، كلية التجارة، المكتبة العصرية للنشر و التوزيع، طبعة 2007، مصر ، ص2.

SECTION 02: Généralité sur la qualité de vie au travail

QVT est sans doute le terme le plus complet pour de nombreux aspects de la vie professionnelle, le travail lui-même, son contenu, les conditions matérielles de sa pratique, son organisation, le système de rapports sociaux dans lequel il s'intègre, le pouvoir des individus d'agir et de donner un sens à leurs actions, c'est la force positive qui le fait aussi possible de donner de la valeur au travail.⁴⁰

1. Les dimensions de la QVT:

La qualité de vie au travail (QVT) est un concept complexe et multidimensionnel qui englobe divers aspects de l'expérience des travailleurs en milieu de travail. Les principales dimensions du QVT sont :

Participation volontaire des employés : autorisation du syndicat de participer, formation des travailleurs pour résoudre le problème de l'équipe, utilisation de la boucle de qualité.⁴¹

Équité salariale et rémunération : Conditions de travail saines, opportunités de développement humain et de renforcement des capacités, droits constitutionnels des salariés de l'organisation.

La qualité de carrière: la sécurité d'emploi et le meilleur système pour des opportunités de rémunération et de promotion justes et élevées.⁴²

Ainsi que:

1.2. Stabilité fonctionnelle :

La stabilité fonctionnelle est un sujet important dans le rôle de la direction, qui joue un rôle central dans l'Organisation. Un sentiment de sécurité est l'un des facteurs importants menant à un sentiment de confort, de stabilité et d'appartenance à la charge de travail et de confiance, C'est l'un des besoins derrière la continuité et la stabilité du comportement humain qui contribuent à élever le moral, améliorer le niveau de performance, accroître la productivité et améliorer la qualité du service fourni.²¹.⁴³

⁴⁰ Emilie Bourdu, Marie-Madeleine Péretié et Martin Richer, opcit, p15.

⁴¹ بومجان عادل، أقطي جوهره و خالد الوافي، جودة الحياة الوظيفية و أثرها على الأداء الوظيفي، مجلة العلوم الإنسانية، المجلد 18، العدد 2، ص 125_126

⁴²- Ahmadi, F, Salavati and A. Survey, "relationship between quality of work life and organizational commitment in publik organization", vol 4, N°1, Journal of Contemporary Research in Business, Kurdistan, 2012, p344.

⁴³ سحنون مصطفى، عمر رويحي فيسة، جودة الحياة الوظيفية كمدخل لتحسين الأداء الوظيفي، مجلة المنهل الإقتصادي، المجلد 2، العدد 2، 2019، ص 24.

Chapitre I La qualité de vie au travail

1.2.1. Développement des capacités (formation):

C'est un processus structuré et continu, centré sur l'ensemble, qui vise à apporter des comportements spécifiques, des changements techniques et intellectuels pour répondre aux besoins élevés ou futurs spécifiques de l'individu et du travail qu'il souhaite et de l'institution dans laquelle il travaille.

1.2.2. Groupes de travail:

L'équipe est un groupe de personnes qui se distinguent par l'existence de compétences intégrées entre eux et les membres de l'équipe avec des objectifs communs et une erreur. En plus d'avoir une contribution commune à travailler entre eux, les groupes de travail sont des groupes établis au sein de la structure organisationnelle pour atteindre un objectif ou une tâche spécifique nécessitant une coordination de l'interaction et de l'intégration entre les membres de l'équipe.

1.2.3. L'équilibre entre la vie personnelle et la vie professionnelle:

Concentre cette dimension sur les méthodes qui équilibrent les deux axes importants de la vie, à savoir le travail et la vie, afin d'être heureux en satisfaisant les besoins et les désirs des travailleurs, ainsi que la satisfaction des besoins de l'organisation par l'augmentation de la productivité en elle.

1.2.4. Salaires et primes:

Les systèmes de rémunération sont l'un des outils de stimulation utilisés par les entreprises pour améliorer leur rendement. Et sont un facteur important pour inciter les travailleurs à exceller, à se différencier et à offrir un environnement psychologique qui incite les travailleurs à faire le maximum d'efforts pour obtenir des récompenses sous leurs différentes formes, matérielles ou morales.⁴⁴

Tableau 2 : les dimensions de la qualité de vie

Nom de l'enquêteur	Les dimensions
Ivanhvcic 1998	Sécurité d'emploi, bons salaires, participation à la prise de décision, autonomisation, formation aveugle au développement de filières.

⁴⁴ سلوى تيشات، "جودة الحياة الوظيفية ودورها في تعزيز الشعور بالانتماء التنظيمي للعاملين"، مجلة الابحاث الاقتصادية و الإدارية، المجلد 16 ، العدد01: ، 2022، ص 4.

Chapitre I La qualité de vie au travail

Casio 2001	Garantie d'emploi, stigmatisation et perfectionnement professionnel, participation des employés, rémunération équitable, environnement sécuritaire, soins de santé et fierté de travailler dans l'organisation.
Marocain 2004 المغربي 2004	Conditions de travail morales, caractéristiques du poste, rémunération et émoluments, groupe de travail, mode de supervision du président, participation à la prise de décision.
Abbas et Zamali 2009 عباس والزامللي 2009	La satisfaction au travail, engagement organisationnel, assurance au travail, indépendance, participation à la prise de décisions et capacité de rendement.
Al-Anzi et Al-Saleh 2009 العنزلي و صالح 2009	Suffisance et équité salariale, conditions de travail saines, intégration sociale, équilibre entre vie professionnelle et vie privée, opportunités de carrière et d'exploitation et de développement des primes, et adhésion aux principes du travail organisationnel.
Lakhdar et Bashkali 2010 خضر و الباشقالي 2010	Rémunération et primes, conditions de travail morales, autonomie, groupes de travail, participation à la prise de décision, caractéristiques de l'emploi, formation et amélioration continue.
Nassar 2013 نصار 2013	Les conditions de travail matérielles et non matérielles, réalisation de soi, relations de travail, équilibre entre la vie et le travail, coopération entre la direction et les syndicats, et réduction des pressions professionnelles.
El balisi 2012	Conditions de travail matérielles, environnement de travail sain et sécuritaire, facteur professionnels,

Chapitre I La qualité de vie au travail

البليسي 2012	facteurs financiers, les procédures de règlement des griefs, la participation des travailleurs à la gestion, le bien-être des travailleurs et l'équilibre entre la vie et le travail
Suleiman 2016 سليمان 2016	Conditions de travail morales, descriptions de travail, salaires et primes, groupe de travail, autonomisation et autonomie au travail, supervision et relation avec les chefs. ⁴⁵

Source: Al-Rumaidi Bassam Samir, Abu Zaid Muhammad Reda Mahmoud, "The Impact of Quality of Work Life on Performance and Organizational Effectiveness in Egyptian Tourism Companies: Job Involvement as an Intermediate Variable", Journal of Faculty of Tourism and Hotels, Sadat City University, Vol. 04, N° 01 ,2010,pp 01-25.

En fait, il existe un lien entre la pyramide de Maslow et la dimension de la qualité de vie;

Le psychologue américain Maslow a graduellement mis au point, depuis 1943, un modèle des aspirations humaines qui a connu un succès mondial, et qui repose sur une pyramide dont la base représente les besoins physiologiques (la faim, la soif, etc.), et qui va s'amincissent à travers quatre autres niveaux, à savoir la sécurité, l'approbation, l'estime, avec au sommet l'accomplissement de soi. Cette représentation suggère qu'un besoin ne se fait impérieux que lorsque ceux des niveaux inférieurs sont raisonnablement satisfaits. Cette théorie a été depuis abondamment commentée, critiquée, amendée. La pyramide de Maslow est une théorie qui décrit les besoins humains sur cinq niveaux.⁴⁶

Ce sont des besoins physiologiques, des besoins de sécurité, des besoins d'appartenance et d'amour, des besoins d'estime et enfin des besoins d'épanouissement personnel.

L'aspect qualité de vie est également basé sur les besoins humains. Cela comprend des aspects tels que la santé physique et mentale, le bien-être émotionnel, la satisfaction au travail, les relations sociales positives et l'environnement physique.

La pyramide de Maslow peut donc être considérée comme un cadre pour comprendre comment ces différents aspects de la qualité de vie sont interdépendants. Par exemple, atteindre les plus hauts niveaux de

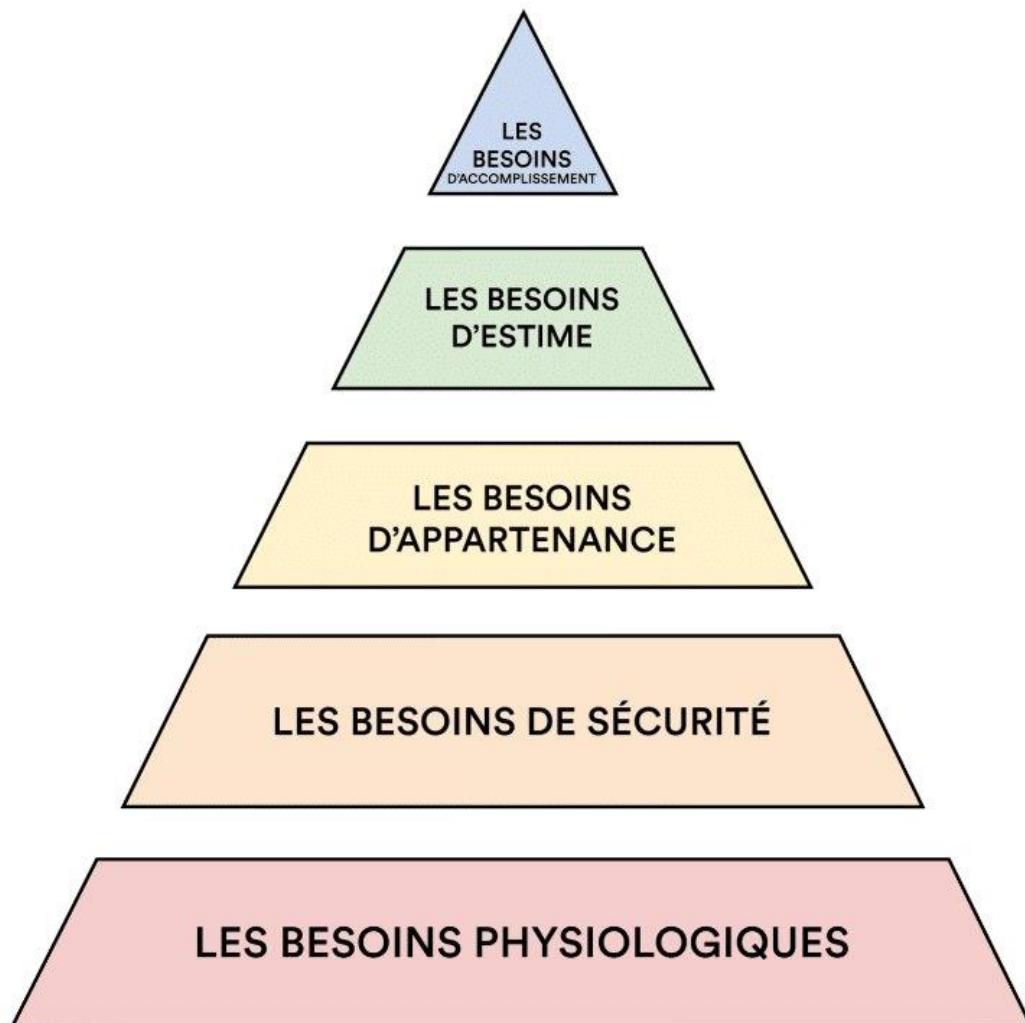
⁴⁵ Al-Rumaidi Bassam Samir, Abu Zaid Muhammad Reda Mahmoud, "The Impact of Quality of Work Life on Performance and Organizational Effectiveness in Egyptian Tourism Companies: Job Involvement as an Intermediate Variable", Journal of Faculty of Tourism and Hotels, Sadat City University, Vol. 04, N° 01 ,2010,pp 01-25.

⁴⁶Claude Riveline, "La pyramide de Maslow ", Le journal de l'école de Paris du management, vol 3, N° 113, 2015,p 7.

Chapitre I La qualité de vie au travail

performance personnelle dans la pyramide de Maslow nécessite des relations sociales positives et un environnement physique sain. Ce sont deux aspects importants de la qualité de vie.

Figure 2 : pyramide de maslow.



Source : <https://www.scribbr.fr/methodologie/pyramide-de-maslow/>

2. L'importance d'appliquer les dimensions de la qualité de vie au travail:

L'importance de la qualité de vie au travail réside dans son impact direct et indirect sur les phénomènes administratifs et les comportements au sein des organisations, et ce qu'elle peut affecter sur l'ensemble des activités et des tâches de ces organisations, que ce soit dans l'exécution de leurs tâches ou dans leurs relations avec l'environnement externe en tant qu'individus ou organisations et ainsi atteindre leurs objectifs, et cela est confirmé par de nombreuses recherches et études.

Chapitre I La qualité de vie au travail

Les études appliquées menées dans différents environnements ont montré que l'amélioration de la qualité de vie au travail a un impact sur de nombreux résultats organisationnels importants des organisations, qui ont créé des relations significatives directes entre la nature de la qualité de l'environnement dominant et les résultats de ces organisations. Une organisation dépend dans une certaine mesure de la création d'un environnement de travail approprié pour ces organisations.⁴⁷

3. Les méthodes d'évaluation et mesure de la qualité de vie :

L'indice de qualité de vie au travail mesure un éventail de : Déterminants sociaux, psychologiques, organisationnels et physiques (causes) et leur impact sur les résultats attendus.⁴⁸

- La personne : par exemple santé personnelle et une personne qui n'a avec les autres que les relations déterminées par sa position et les qualités nécessaires pour se placer dans une position particulière.⁴⁹
- Le travail; la charge de travail est la charge comme caractéristique de la tâche, c'est-à-dire les obligations et contraintes imposées au salarié, la charge résultant de l'exécution par le salarié de cette tâche.⁵⁰
- L'unité ou équipe de travail (le respect et collaboration) ; Pour favoriser la collaboration et le respect au sein d'une unité ou d'une équipe de travail, il est important d'établir des pratiques et des politiques qui encouragent ce comportement et favorisent une communication ouverte et honnête entre les membres de l'équipe.
- L'organisation (le soutien et possibilités de perfectionnement de carrière).

Le point saillant de la QVT implique certainement un renouvellement du regard sur les conditions qui permettent la performance en entreprise, alors que les facteurs principaux choisis sont les suivants :

3.1. Questionnaire:

Les questionnaires sont un outil populaire pour évaluer la qualité de vie au travail. Il peut être donné aux employés pour évaluer divers aspects tels que l'environnement de travail, les relations interpersonnelles, les opportunités de développement, les avantages sociaux.

⁴⁷ أفراح محمد علي سعد الحربي ، "أثر أبعاد جودة الحياة الوظيفية في تحقيق الميزة التنافسية" ، المجلة العربية للنشر العلمي، جدة، العدد 43 ، 2022 ، ص 67.

⁴⁸ Ouail EL KHARRAZ, Hasnae NASSER, opcit, p125.

⁴⁹ Savoyant A. "Eléments pour un cadre d'analyse des situations de résolution de problèmes par des équipes de travail" , L'année psychologique, 1994, vol 74, n°1. p224

⁵⁰ J.Leplat, "les facteurs déterminant la charge de travail rapport introductif", journal article, vol 40, N° 02, 1997, p195.

Chapitre I La qualité de vie au travail

3.2. Les évaluations individuelles:

Les discussions tête à tête ont une autre façon d'évaluer la qualité de vie au travail. Cela nous permet non seulement de recueillir des informations plus détaillées sur les opinions et les expériences des employés, mais aussi de nous donner un retour plus ciblé sur les problèmes qui affectent la qualité de vie au travail.

3.3. Sondage:

Les sondages sont un moyen efficace de recueillir des données auprès d'un grand nombre d'employés. Ils sont faciles à utiliser et peuvent être utilisés pour évaluer différents aspects de la qualité de vie au travail.

3.4. Les entretiens:

Sont basés sur un ensemble de questions concernant les facteurs clés qui peuvent définir le niveau de qualité de vie au travail chez les différents salariés.⁵¹

On peut d'emblée souligner le fait que l'entretien ouvert, favorise l'impression globale et permet la perception d'aspects individuels spécifiques, présente néanmoins les difficultés liées à son caractère intuitif (c'est-à-dire non explicite), particulier (non standard), subjectif (sujet au biais d'interprétation) et non quantifiable (critère indispensable pour juger des différences).⁵²

Une autre étude a estimé que, d'une part, la qualité de vie au travail peut être mesurée par des mesures quantitatives et des mesures en revanche, les échelles descriptives étaient :

- ✓ Chiffre d'affaires.
- ✓ taux de chômage plus élevé.
- ✓ productivité des employés.
- ✓ satisfaction au travail.⁵³

Jad El-Rub conclut que la qualité de vie au travail est élevée mais qu'elle diminue les critères indésirables et souhaitables, et ces mesures de qualité de carrière comprenaient :

- ✓ taux d'accident du travail.
- ✓ Taux de réclamations.
- ✓ Grèves, rassemblements et taux de refus d'emploi.
- ✓ Absentéisme et taux d'absentéisme.
- ✓ Chiffre d'affaires.⁵⁴

⁵¹ Meryem ABDI, Rachid CHAIB and Ion Verzea, " Contribution a l'évaluation de la QVT", Journal d'études en psychologie de la santé, vol 6 ,N°2, p72.

⁵² A. Brédart , S. Dolbeault, "Quality of life assessment in oncology",Reviews Francoph Psycho-Oncologie, N°1, 2005, p 13. ⁵³ حرمة الضاوية، منال خليل، مرجع سبق ذكره ص 9.

⁵⁴ سيد محمد جاد الرب ، "إدارة الموارد البشرية"، دار النهضة العربية للنشر و التوزيع، الطبعة الأولى، مصر، الإسماعيلية، 2005، ص29.

Chapitre I La qualité de vie au travail

4. Les avantages et les bénéfices d'une bonne qualité de vie :

4.1. Pourquoi une démarche de qualité de vie :

Adopter une démarche de qualité de vie au travail est devenu une priorité pour les entreprises soucieuses de la santé et du bien-être de leurs salariés. Cela consiste à adopter des politiques, des pratiques et des mesures pour améliorer les conditions de travail et l'environnement dans lequel les travailleurs exercent leurs activités professionnelles. En adoptant une approche de qualité de vie au travail, les organisations peuvent créer un environnement de travail favorable dans lequel les employés se sentent valorisés, respectés et entendus.

4.2. Cinq objectifs en particulier peuvent retenir l'attention des employeurs:

Répondre au besoin de sens au travail, favoriser la motivation des agents et leur engagement, mieux prévenir les risques professionnels, favoriser l'accompagnement des transformations et la conciliation des temps de la vie personnelle et professionnelle.

4.3. Répondre au besoin de sens au travail:

Dans l'administration publique, le thème du sens du travail est particulièrement fort. De nombreuses études l'ont montré.

Le service public est un facteur important dans la participation des agents, dans la formation de leur identité professionnelle et ce qui signifie qu'ils peuvent donner leur travail quotidien même dans des situations de travail difficiles. Cette opportunité donne. L'importance du travail est donc aussi un facteur de santé de l'opérateur. L'approche QVT est basée sur la recherche, l'amélioration des processus de travail visant à mieux servir le public. Le fait de la péréquation. Ainsi, les objectifs d'amélioration des conditions de travail et d'amélioration des services publics sont un atout pour son renforcement, le besoin de sens au travail. Ce besoin doit être soutenu régulièrement en fonction de l'évolution des missions des structures Services, demandes des usagers et réorganisation des structures publiques.

4.4. Favoriser l'engagement et la motivation:

En milieu professionnel, l'expression de difficultés dans le travail quotidien ou de troubles organisationnels, le sentiment n'est pas toujours possible. Dans ce contexte, favoriser l'expression des agents dans leur travail devient un levier important pour améliorer la qualité de vie au travail. Dans ce sens

Chapitre I La qualité de vie au travail

la motivation est la force interne ou externe qui pousse un individu à s'engager dans l'atteinte des objectifs qui lui sont assignés.⁵⁵

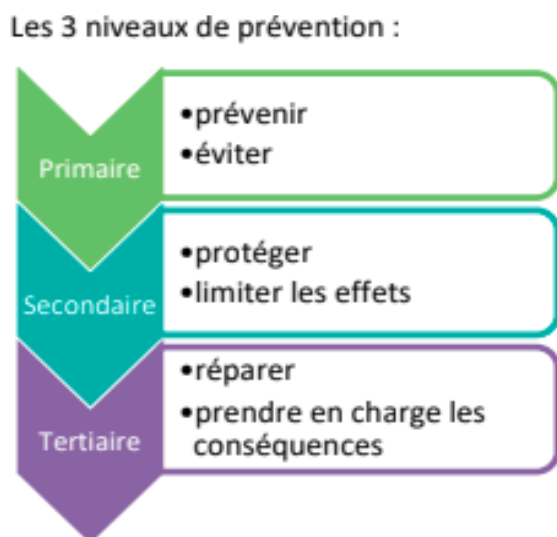
La collaboration était importante et a influencé d'une manière ou d'une autre l'évolution des attentes dans ce domaine, auquel il faut répondre. L'application de l'approche QVT repose sur l'application de mécanismes d'émergence de facteurs persistants en leur donnant la possibilité d'exprimer le contenu de leur travail dans un environnement sûr pour tous. Une telle possibilité d'expression favorise l'engagement des agents au travail, leur motivation et leur compétence dans les situations. Travail concret. C'est une ressource importante et un levier pour les projets de changement et pour améliorer la qualité de vie au travail.

4.5. Prévenir les risques professionnels et favoriser la santé au travail:

Faire de la prévention:

Tout projet d'organisation ou de changement, parce qu'il modifie le contenu du travail, affecte la qualité de vie au travail et/ou les conditions de travail. La santé au travail est un facteur clé de la qualité de vie au travail. La singularité de l'approche QVT encourage la prise en compte des risques professionnels en amont d'un projet d'organisation ou de changement. Parce que L'approche QVT permet de mettre en place des mesures en prévention primaire.⁵⁶

Figure 3 : les trois niveaux de prévention, Source



Source: Guide de la qualité de vie au travail – Outils et méthodes pour conduire une démarche QVT, p16

⁵⁵ Makaya Khenge, "Analyse de la motivation et l'engagement au travail", Revue internationale des sciences de gestion, Vol6, N°2, 2023, pp 251_274.

⁵⁶ Guide de la qualité de vie au travail Outils et méthodes pour conduire une démarche QVT, édition 2019,p15.

Chapitre I La qualité de vie au travail

4.6. Accompagner les transformations des organisations:

Dès la phase de conception, tout projet de changement doit prendre en compte les conditions de réalisation du travail des agents: gestes professionnels, relations avec les collègues ou les entités impliquées dans la réalisation de ce Fonctionnement. Alors que le changement organisationnel est «toute modification relativement durable dans un sous-système de l'organisation, pourvu que cette modification soit observable par ses membres ou les gens qui sont en relation avec ce système». ⁵⁷L'objectif est de maintenir la qualité des conditions de travail et l'importance du travail.

En lien avec le changement de service public et compte tenu des attentes des usagers, les relations avec le public évoluent et relations patronales-syndicales. Tous ces paramètres déterminent les conditions de fonctionnement de l'appareil officiers. L'application de l'approche QVT offre la possibilité d'inclure les agents dans les transformations et de prendre en compte des conditions réelles de travail des représentants.

4.7. Favoriser la conciliation des temps:

L'équilibre travail-vie personnelle pose différents types de problèmes liés aux exigences de service publics, contraintes organisationnelles, circonstances individuelles des agents et caractéristiques locales (cueillette, garde d'enfants, etc.) Il est peut-être possible d'exprimer plus clairement les différents moments qui composent la vie d'un agent. Promouvoir une meilleure qualité de vie au travail. L'approche QVT permet de favoriser une meilleure adéquation par la création d'une charte de gestion du temps, notamment pour les technologies de l'information et de la communication, réflexion collaborative sur les pratiques de télétravail, mais aussi par la mise en œuvre de politiques.

En résumé, adopter une démarche de qualité de vie au travail est primordial pour les entreprises qui souhaitent créer un environnement de travail propice et respectueux de leurs employés. Cette approche nous permet de mettre en place des politiques et des pratiques pour améliorer les conditions de travail et l'environnement dans lequel les travailleurs s'épanouissent au quotidien. Les avantages et les bénéfices d'une telle approche sont nombreux tant pour les salariés que pour les entreprises. Il permet de renforcer la cohésion d'équipe, d'augmenter la productivité, de réduire l'absentéisme et d'améliorer l'image de votre entreprise en tant qu'employeur responsable. En mettant l'accent sur la qualité de vie au travail, les entreprises aident également leurs employés à se sentir valorisés, épanouis, motivés et à améliorer leur santé mentale et physique. Bref, notre approche de la qualité de vie au travail est une décision stratégique qui

⁵⁷ Rim Zid, "comprendre le changement organisationnel a travers les émotions", mémoire de maitrise en administration des affaires, université du Québec a Montréal, 2006, p20.

Chapitre I La qualité de vie au travail

profite à tous au sein de notre organisation et reflète une prise de conscience croissante de l'importance du bien-être au travail. ⁵⁸

SECTION 03: Application de la QVT

L'application de la qualité de vie au travail est un enjeu clé pour les entreprises qui cherchent à améliorer la satisfaction, l'engagement et la productivité de leurs employés. En effet, une bonne qualité de vie au travail crée un environnement de travail qui favorise l'épanouissement des employés. Les entreprises qui valorisent la qualité de vie de leurs employés au travail peuvent retenir les talents, attirer de nouveaux candidats et améliorer leur image de marque.

1. Quand choisir l'approche QVT?

La QVT (Qualité de Vie au Travail) concerne toutes les entreprises, quelle que soit leur taille ou leur secteur d'activité. Il n'y a pas de moment précis pour démarrer le processus QVT, mais il est important de le faire dès que possible. Il peut être mis en place dans diverses situations pour répondre à des problématiques qui surviennent dans la structure ou lors d'un projet de changement. Par conséquent, il peut être utilisé pour résoudre des problèmes et développer des actions d'amélioration telles que : La mise en place d'un plan d'action correctif suite à des problèmes de fonctionnement des établissements, une mauvaise qualité de service, des problèmes administratifs, des problèmes récurrents de conditions de travail, une augmentation de l'absentéisme... et lors de projets de reconstruction de services et d'emplois. Manières d'interagir avec les utilisateurs, de télétravailleur ou de développer des services numériques. ⁵⁹

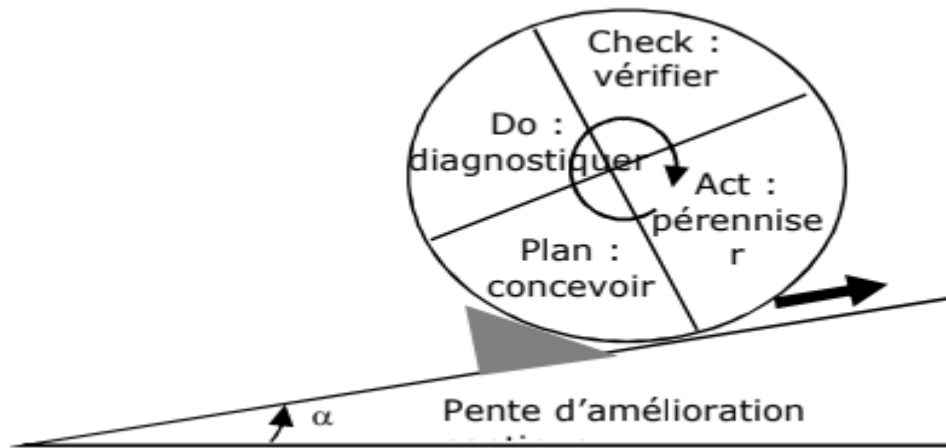
2. Démarches QVT:

Toutes les démarches de la QVT sont centrées sur la roue de Deming (PDCA) relative à l'amélioration continue (Figure 01) où l'angle «alpha» reflète la réglementation, normes et politiques.

Figure 4 : Cadre général de la démarche de la QVT.

⁵⁸ Guide de la qualité de vie au travail Outils et méthodes pour conduire une démarche QVT, opcit,p15.

⁵⁹ Guide de la qualité de vie au travail Outils et méthodes pour conduire une démarche QVT,opcit, p18



Source : شتي مخلوف، جبابرة مبارك، شتوح سومية، مجلة الوقاية و الارغونوميا، جامعة الجزائر 2، المجلد 7 العدد 1، 2019، ص11.

La mise en œuvre de l'approche QVT comporte donc quatre phases principales, qui sont décrites ci-dessous:

- ✓ **La première étape** est celle de la conception de la démarche QVT qui doit être axée sur les enjeux et objectifs de l'entreprise. En effet, la démarche QVT doit être gouvernée par la performance globale de l'entreprise (performance économique et sociale). La réussite de cet objectif est conditionnée par le dialogue social et les cohérences entre les parties prenantes de la QVT en termes de mobilisation.
- ✓ **La seconde étape** est relative au diagnostic d'une situation de travail favorisant la participation et la confiance des salariés. A ce propos, Anact, (2016) recommande l'usage des éléments de diagnostic suivants :
 - ✓ identification des salariés (âges, sexes, ancienneté, qualification, ...)
 - ✓ absentéisme (taux, durée, motifs, ...)
 - ✓ parcours professionnels (mobilités, promotions, ...)
 - ✓ santé au travail (stress, maladies professionnelles, ...)
 - ✓ sécurité au travail (accidents de travail, moyens de maîtrise, ...)
 - ✓ conditions de travail (contraintes, pénibilité, autonomie, qualité de relations de travail, ...).

Lors de cette étape, il est opportun de faire le recours aux méthodes qualitatives d'évaluation de la perception de la QVT tel que le questionnaire⁶⁰

- ✓ **La troisième étape** est dédiée à l'évaluation proprement dite des dimensions de la QVT. C'est-à-dire à sa mesure. Dans ce contexte, Barsali, (2018) évoque que la QVT est une attente des salariés de l'entreprise. En effet, une entreprise qui favorise la confiance et l'autonomie, crée les conditions

⁶⁰ شتي مخلوف، جبابرة مبارك، شتوح سومية، مجلة الوقاية و الارغونوميا، جامعة الجزائر 2، المجلد 7 العدد 1، 2019، ص11.

Chapitre I La qualité de vie au travail

d'une QVT qui lui permet de bénéficier d'une équipe plus créative, plus engagée et plus performante. D'où, la QVT est synonyme de performance globale qui mérite, donc, d'être pérennisée.⁶¹

- ✓ **La quatrième étape** est la pérennisation, il vise à consolider les actions entreprises et à les maintenir dans le temps.⁶²

3. Les obstacles à l'application de la QVT:

L'application de la QVT est importante, mais il existe des obstacles à son développement. La philosophie adoptée par les entreprises à court terme vise uniquement à générer des revenus, mais au détriment des travailleurs, de leur sécurité et de leur santé, et des facteurs qui contribuent à une mauvaise qualité de vie au travail.

- ✓ La faiblesse de la culture de l'Organisation, qui classe la qualité de la carrière comme une philosophie secondaire de tout élément secondaire, est due au manque de sensibilisation, à la centralisation et à la réticence à déléguer des pouvoirs à la haute direction.
- ✓ Le coût élevé de la fourniture d'un environnement de travail approprié et stimulant est également un obstacle, étant donné le coût élevé de la création de conditions matérielles ainsi que l'augmentation des salaires et des primes qui peuvent augmenter les coûts totaux.
- ✓ Incompatibilité entre la philosophie de la qualité de la carrière et l'apprentissage des individus afin de manquer de formation et de développement.
- ✓ Des structures organisationnelles complexes et un leadership traditionnel qui n'appuient pas la nouvelle philosophie.⁶³

En outre,

- ✓ Le manque de communication efficace entre les fonctions au sein de l'organisation.
- ✓ L'absence d'évaluations claires de la qualité de carrière.

4. Les stratégies adoptées pour améliorer la qualité de vie au travail:

- ✓ La création d'un groupe de travail autogéré.
- ✓ Adopter et gérer des stratégies de remaniement des tâches.
- ✓ Adopter la stratégie de gestion avec participation et modification du comportement.

⁶¹Barsali N." L'humain est capital, QVT et bien-être au travail", Le guide Santé,Ed News RSE, france,2018, pp 1-3.

⁶² مجلة الوقاية و الارغونوميا، مرجع سبق ذكره ص 12.
⁶³ عادل بومجان، د.أقطي جوهرة، د. خالد الوافي، مرجع سبق ذكره، ص 126

Chapitre I La qualité de vie au travail

- ✓ Adopter une stratégie de leadership efficace et un comportement de supervision.
- ✓ Assurer le degré de sécurité lors de l'achat de différents équipements, machines et matériaux.
- ✓ Fournir des procédures de contrôle de la sécurité et de la santé dans des endroits correspondant à la nature du travail et des risques.⁶⁴

5. Indicateurs d'atteinte de la qualité de vie au travail :

Les indicateurs les plus importants d'atteinte de la qualité de vie au travail sont :

- ✓ Offrir des emplois sains et sécuritaires, des possibilités de perfectionnement et de formation des employés et d'atteindre une rentabilité élevée.
- ✓ Atteindre un certain niveau de satisfaction au travail et la confiance de la direction envers les employés.
- ✓ Accroître l'efficacité réglementaire et améliorer la qualité des produits.
- ✓ Diminution du roulement de la main-d'œuvre (turnover).
- ✓ Diminution du taux de plaintes et d'accidents au sein de l'entreprise.⁶⁵

6. Les conséquences d'une bonne qualité de vie au travail:

Le développement d'une bonne QVT au sein des organisations de travail vise à :

- ✓ Améliorer la santé physique et mentale des employés en offrant un environnement de travail sécurisé, sain et stimulant.
- ✓ Promouvoir l'engagement et la motivation des employés en offrant des opportunités de développement professionnel, la reconnaissance et les récompenses du travail, ainsi qu'un soutien approprié.
- ✓ Diminuer le stress et l'absentéisme des employés en créant un environnement de travail positif qui encourage la collaboration, la communication et le respect mutuel.
- ✓ Renforcer la culture d'entreprise en respectant la diversité, l'inclusion et l'équité, et en favorisant la coopération et l'esprit d'équipe.
- ✓ Avoir une supériorité qualitative sur les concurrents, grâce à la volonté des travailleurs d'améliorer simultanément la productivité et la qualité.
- ✓ La possibilité pour les travailleurs d'éliminer les problèmes qui peuvent entraver l'activité de
- ✓ l'entreprise et perturber ses programmes.⁶⁶

⁶⁴ سمیة تواتي، مرجع سبق ذكره، ص 488 .

⁶⁵ سمیة تواتي، مرجع سبق ذكره، ص 490 .

Chapitre I La qualité de vie au travail

Conclusion générale :

La qualité de vie au travail qui prévaut dans les organisations est l'une des sources et des raisons de la satisfaction des ressources humaines au sein de l'organisation, c'est aussi le principal pilier de sa motivation, car elle atteint des fondamentaux qui aident la ressource humaine à s'adapter au travail et à exploser. Leurs énergies créatives, car la créativité est au centre de la distinction de l'organisation, et par conséquent, elle adopte un programme efficace pour améliorer la qualité du travail. La vie professionnelle est devenue une nécessité pour le succès de toute organisation qui vise le succès, car elle dispose d'un rôle et impact dans le développement du comportement créatif et de la performance au travail.⁶⁷

Et dans ce chapitre, nous avons abordé le concept de qualité de vie au travail, ses enjeux et ses différents aspects. Nous avons constaté que la qualité de vie au travail peut être définie comme l'ensemble des conditions dans lesquelles les employés exercent leur travail et affectent leur bien-être physique, psychologique et social.

Enfin, il convient de souligner que la qualité de vie au travail est un enjeu majeur pour les entreprises d'un point de vue humain et financier. En fait, les employés satisfaits ont tendance à être plus productifs, plus créatifs et moins absents. Dans cette optique, les entreprises ont tout intérêt à investir dans l'amélioration de la qualité de vie au travail de leurs salariés. Cela inclut une approche globale qui considère les dimensions physiques, psychologiques et sociales de la qualité de vie au travail et une approche participative qui implique les salariés dans la définition et la mise en œuvre des améliorations de la qualité de vie au travail.

⁶⁷ لخطر بن أحمد، وردة قرميتي، "جودة الحياة الوظيفية و أثرها في تنمية السلوك الإبداعي لدى الموارد البشرية"، مجلة العربية للأبحاث و الدراسات في العلوم الإنسانية و الإجتماعية ، مجلد 16 عدد 1 ، 2021 ص 442 .



Chapitre 02

Chapitre II : L'impact de la QVT sur l'amélioration des performances des employées

Introduction du chapitre :

Les entreprises d'aujourd'hui sont confrontées à de nombreux défis, notamment Un environnement dans lequel la performance des entreprises est très sensible à une concurrence intense, à la mondialisation des marchés et aux turbulences de l'environnement économique.

Il est clair que seules les entreprises capables de tirer parti des opportunités et d'atténuer les menaces auxquelles elles sont confrontées prospéreront dans les années à venir.⁶⁸

Les entreprises doivent ajuster et adapter leur stratégie, leur organisation et leur gestion du personnel pour rester rentables et satisfaire leurs clients.⁶⁹

La performance des employés joue un rôle important dans la détermination et la mesure de la performance d'une organisation. Les plus performants ont la capacité d'aider les organisations à atteindre leurs objectifs stratégiques, obtenant et conservant ainsi un avantage concurrentiel.

La performance au travail occupe une place particulière dans toute organisation privé ou public, car elle est le résultat de toutes les activités, l'organisation devient plus stable et plus longue, et la performance de ses employés est valorisée.⁷⁰

Dans ce chapitre, nous allons nous attacher à définir : ce qu'est que la performance en général et plus particulièrement la performance au travail, la polysémie du concept de performance, les typologies de la performance ainsi l'importance et les obstacles de ce dernier.

Ensuite, nous présentons, dans la deuxième section les modales et les dimensions , l'évaluation et la mesure de la performance.

Enfin, on clôture notre chapitre par la troisième section ou on présentera la relation entre la qualité de vie au travail et la performance.

⁶⁸ Zinneb Issor, " La performance de l'entreprise : un concept complexe aux multiples dimensions", revue le projectics, vol 2 N°17, Éditions De Boeck Supérieur, 2017, pp 93_ 103.

⁶⁹ Nathalie Bernard, "bien-être au travail et performance de l'entreprise", thèse pour obtenir le grade de docteur de la communauté université GRENOBLE ALPES, spécialité science de gestion, France, 26/11/2019, p13.

⁷⁰ خليل، إسماعيل، إبراهيم ماضي، مرجع سبق ذكره، ص 75.

Section01 : le concept de la performance organisationnelle.

Le concept de performance est largement utilisé dans les cercles littéraires et organisationnels pour désigner un certain niveau d'excellence. Cependant, il reste relativement obscur dans la mesure où il est très galvaudé dans le langage courant. De plus, bien que largement utilisé, il ne fait pas l'unanimité pour la définition et la mesure précise. Celles-ci dépendent des objectifs poursuivis, de la perspective analytique choisie et du domaine d'intérêt de l'utilisateur

1. La notion de la performance :

La notion de performance est cependant perplexe et rarement définie clairement bien qu'elle soit largement utilisée dans la littérature. C'est « un concept qui ne fait pas l'unanimité autour d'une définition et d'une mesure précise car cette dernière dépend de l'objectif visé, de la perspective d'analyse choisie ainsi que du champ d'intérêt de son utilisateur ». En effet, le terme performance subit des modifications sémantiques depuis son apparition. Selon le dictionnaire français de la fin du 17^{ème} siècle, la performance signifie « accomplissement ou résultat réel ». En 1839, le terme performance est apparu dans les dictionnaires français, provenu du mot anglais "performance", dérivé de "to perform" (accomplir, réaliser) qui en soi originaire de l'ancien français "parformer".

Par ailleurs, l'analyse étymologique du terme performance montre qu'il est poly sémantique car il est utilisé dans une variété de domaines. Pourtant, quel que soit le domaine, le terme performance semble mener à la réussite, à la compétitivité, à l'effort et au progrès car la performance se réfère à la capacité à enregistrer des progrès comme résultat des efforts visant à atteindre et/ou dépasser les objectifs fixés.⁷¹

Une véritable approche managériale de la performance s'est popularisée dans les années 1960 et est restée dominante jusque dans les années 1980, mais certaines entreprises restaient sceptiques quant à la vision de la performance à court terme qui était guidée par la valorisation de l'entreprise en bourse. . La durabilité est garantie avant tout. Avec ce concept, la performance d'une entreprise découle de ses valeurs organisationnelles. Les valeurs organisationnelles sont déterminantes et dictent aujourd'hui les exigences des systèmes sociaux. Dans cette théorie, la performance tend à s'assimiler volontairement à la productivité. Il est donc considéré comme exécutant celui ou celle qui atteindra son but. Plus généralement, notre analyse

⁷¹ EL amraoui Hanane et Hiniti Saïd, " La performance de l'entreprise : Histoire d'un concept 1950 – 2020", Revue Française d'Economie et de Gestion, Vol 3, N° 5,, 2022, pp 341 -354.

Chapitre II. L'impact de la QVT sur l'amélioration des performances des employées

capture la performance dans une triade. En d'autres termes, ce sont les objectifs-moyens-résultats qui caractérisent chaque organisation, et les activités d'une entreprise sont sous-tendues par l'existence d'objectifs stratégiques sur lesquels elle s'engage sur le long terme.⁷²

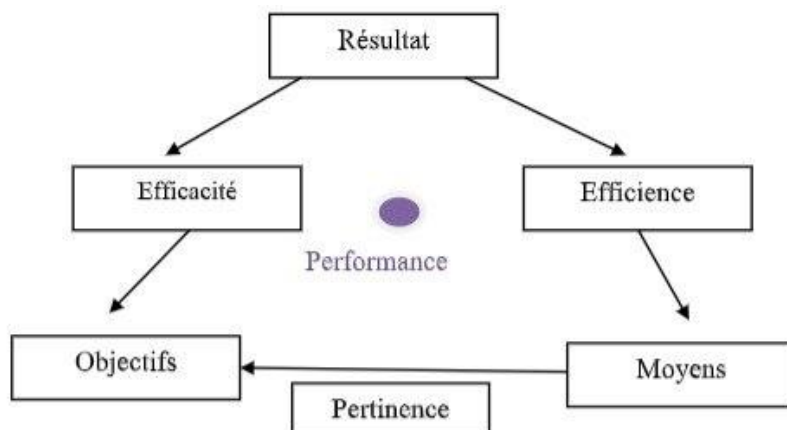
Le pur concept de performance est La dualité indissociable de la stratégie La relation entre performance et stratégie repose sur la cohérence de facteurs internes et externes, ainsi lorsque la performance implique le fait de « voir la réalité et de l'interpréter », le rôle du contexte de gestion devient particulièrement important. Rappelez-vous que la même réalité n'est pas choisie au hasard.⁷³

2. Le concept de performance :

Le concept de performance est maintenant utilisé explicitement. Cela peut signifier une position équilibrée entre l'efficacité, l'efficience et les résultats. "La performance fait référence à la réalisation des objectifs de l'entreprise ., comme les objectifs de l'entreprise, est multiforme, quel que soit le type ou le type de ces objectifs. Elle est subjective et dépend de l'aidant choisi.

Cette définition générale de la performance facilite son opérationnalisation dans le processus d'évaluation. La performance peut donc être définie comme tout ce qui contribue à améliorer le rapport valeur/coût du système d'exploitation d'une entreprise.

Figure 5 : la performance de l'entreprise à travers l'efficience et l'efficacité.



source : Belghanami Wassila Nadjet, les compétences et la performance des ressources humaines, le managère, université de bechar, N° 4 ,Juin 2017, pp 50_66.

⁷² Mahida hanan, " La performance des entreprises dans une perspective de pilotage organisationnel", revue organisation & travail, vol 5, N°1, 2016, pp 110_117.

⁷³ ibid, p113.

Par conséquent L'entreprise est performante si elle est simultanément efficace et efficiente :

- L'efficacité est définie comme le rapport entre le résultat atteint et le but poursuivi Cela signifie que plus le résultat est proche de l'objectif, plus le système est efficace.

$$\text{L'efficacité} = \text{résultats atteints} / \text{objectifs}$$

L'efficience décrit la relation entre les résultats obtenus et les ressources utilisées :⁷⁴

$$\text{L'efficience} = \text{résultats obtenus} / \text{ressources}$$

la performance à des significations différentes selon le contexte. Sur la base d'une analyse étymologique et sémantique, il propose trois principales définitions : la performance est action, la performance est résultat de l'action et la performance est succès.

-La performance est une action : la performance est un processus, pas un résultat (Baird, 1986).

- La performance est résultat de l'action : En ce sens, la performance n'implique pas un jugement de valeur, comme l'auteur bouquin(1986) dit : « la mesure des performances est entendue comme l'évaluation ex-post des résultats obtenus ».

- La performance est succès : De ce point de vue, chaque entreprise se concentrera sur Son représentant réussi. La performance elle-même n'existe pas. C'est variable, selon l'entreprise⁷⁵

3. Qu'est- ce que la performance au travail :

3.1. Définition de la performance au travail :

La performance constitue l'axe principal autour duquel se concentrent tous les efforts des managers, et elle représente le dénominateur commun de l'intérêt des spécialistes de la gestion, car c'est l'une des activités les plus importantes qui reflètent les objectifs et les moyens nécessaires pour les atteindre, et malgré le grand nombre de recherches et d'études qui ont traité de la question de la performance, aucun consensus ou accord

⁷⁴ Belghanami Wassila Nadjat, " les compétences et la performance des ressources humainesle", managère,université de bechar, N° 4 ,Juin 2017,pp 50_66.

⁷⁵ FARIDI Mohammed et LATIF Hamid, "la performance RH : précision terminologique et problématique de mesure ", Revue D'Etudes en management et finance d'organisation, N°5 , Maroc 2017, , pp 2_ 19.

Chapitre II. L'impact de la QVT sur l'amélioration des performances des employées

n'a été atteint Sur la définition des formules finales pour le concept de performance d'une manière spécifique et précise.⁷⁶

Bien que la performance au travail puisse être conceptualisée de plusieurs façons, on peut définir celle-ci comme la valeur attendue par l'organisation de l'ensemble des comportements adoptés par l'employé au cours d'une période donnée. la performance est la valeur pour l'organisation de ces actions et les résultats sont les moyens par lesquels les actions de l'employé contribuent ou nuisent aux objectifs organisationnels. Un employé performant est donc un individu qui adoptera des comportements qui auront une valeur positive pour l'organisation, c'est-à-dire qui lui permettront de contribuer à ses objectifs par le biais de l'atteinte de certains résultats, alors qu'un employé contre-performant, adoptera des comportements qui produiront des résultats qui nuiront à l'atteinte des objectifs organisationnels.⁷⁷

SELON MOTOWIDLO (2003) : « La performance au travail est définie comme la valeur totale attendue par l'organisation des épisodes de comportements discrets qu'exerce un individu pendant une période de temps donnée ». ⁷⁸

Pour Campbell (1990, p.704) : la performance individuelle au travail se définit comme « un ensemble de comportements ou d'actions qui sont pertinents pour les objectifs d'une organisation et pouvant être mesurés en termes de niveau de compétence et de contributions aux objectifs ». ⁷⁹

Pour Gibert (1980) : Placer la performance au centre du triangle et réunir les notions d'efficience, d'efficacité et de pertinence. Ces termes peuvent être définis en termes d'objectif, de moyen et de résultat

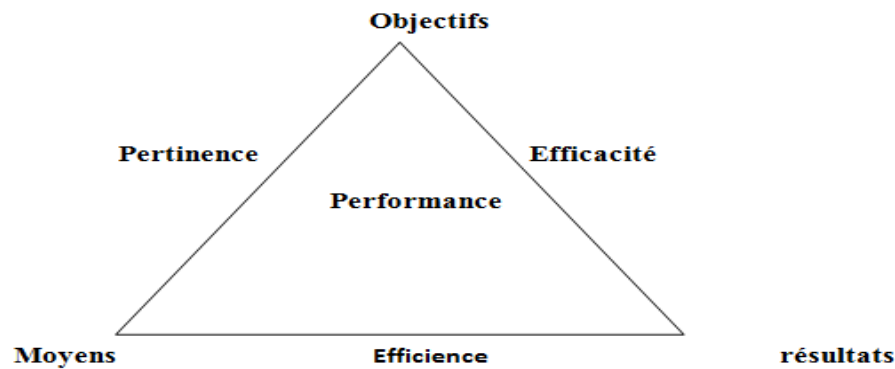
⁷⁶ عتيقة حرايرية، الأداء الوظيفي للعاملين، مجلة دراسات في علم إجتماع المنظمات، منصة المجلة العلمية الجزائرية، المجلد 3، العدد 1، ص 59_78.

⁷⁷ -olivier doucet, marie-Ève Lapalme, Denis Morin et Chloé fortin-Bergeron, "Gérer la performance des employés au travail", les éditions JFD Inc, canada, 2020, p32.

⁷⁸ -Brigitte Charles-Pauvers, Nathalie Commeiras, Dominique Peyrat-Guillard et Patrice Roussel, " la performance individuelle au travail et ses déterminants psychologique", édition de book supérieur ,editeur universitaire francophone,France, 2007 pp 97 _ 150.

⁷⁹ - Arsene Vigan, Celestin K. Godonou, Bassirou Tidjani, "engagement organisationnelle et performance au travail dans la fonction publique béninoise", Revue africaine de gestion N° 5, Bénin, 2014, pp 2_20.

Figure 6 : triangle de a performance (Gibert 1980).



Source : Nicolas Maranzana, "Amélioration de la performance en conception par l'apprentissage en réseau de la conception innovante", thèse présentée pour obtenir le grade de docteur en Sciences de l'ingénieur physics, l'université de Strasbourg, France, 02/12/2009, p 56.

L'axe objectifs-résultats : définir l'efficacité en termes d'utilisation Un moyen pour atteindre un résultat particulier dans un but particulier. En d'autres termes, la réalisation de l'objectif.

L'axe résultats-moyens : définit l'efficacité comme la relation entre l'effort produit et Le total des ressources dépensées pour une activité, c'est-à-dire atteindre un objectif au moindre coût.

L'axe moyens-objectifs : Définir la pertinence comme la relation entre les moyens déployés et les objectifs à atteindre. C'est-à-dire une allocation correcte des ressources.⁸⁰

Pour les entreprises, la notion de performance peut être définie comme le niveau d'atteinte des résultats par rapport aux efforts déployés et aux ressources dépensées. Elle repose principalement sur les notions d'efficacité et d'efficience. Concernant les deux critères d'efficacité et d'efficience, Bourguignon (1997) a d'abord regroupé les significations du terme performance dans le domaine du management autour de trois acceptions principales, à savoir :

⁸⁰ Nicolas Maranzana, "Amélioration de la performance en conception par l'apprentissage en réseau de la conception innovante", thèse présentée pour obtenir le grade de docteur en Sciences de l'ingénieur physics, l'université de Strasbourg, France, 02/12/2009, p 56.

- Le premier sens : est la performance-succès : lorsque la performance est synonyme du succès. Ce sens contient un jugement de valeur, au regard d'un référentiel, qui représente la réussite du point de vue de l'observateur.
- Le deuxième sens : est la performance-résultat, ici la performance fait référence au résultat d'une action : l'évaluation ex post des résultats obtenus sans jugement de valeur.
- Enfin, le dernier sens est la performance-action : la performance peut signifier une action ou un processus (la mise en acte d'une compétence qui n'est qu'une potentialité).⁸¹

A travers les différentes définitions précédentes, la performance au travail « est les actions et les activités des employés qui contribuent à la réalisation efficace et efficiente des objectifs organisationnels conformément aux ressources disponibles, aux systèmes de gestion, aux règles et aux procédures à condition que l'administration accompagne ce comportement, par la formation continue ». ⁸²

4. Les typologies de la performance des entreprises :

Selon la littérature managériale, la performance est un concept ou un construit multidimensionnel qui peut être défini selon plusieurs approches. Par ailleurs, l'auteur Yvon Pesqueux décrit la performance comme un « attrait particulier » dans sa capacité à gérer de multiples traductions, telles qu'économique (compétitivité), financière (rentabilité), juridique (solvabilité), organisationnelle (efficacité), voire sociale. C'est comme Ainsi, les types de performances les plus courants sont surtout les performances stratégiques, sociales et concurrentielle, humaine, financière et commerciale. Ils ont été étudiés et abordés par plusieurs auteurs, chacun caractérisé par sa spécificité, ses méthodes de mesure et ses limites.

⁸¹- Zinneb Issor, opcit, p96.

⁸² خالد علي، اثر الإبداع الإداري على الأداء الوظيفي للعاملين في مؤسسات الاعمال دراسة مقارنة بين المركب المنجمي للفوسفات بجبل (الجزائر)، الشركة التونسية للإستغلال الفوسفاتي(تونس)، المكتب الوطني الشريف للفوسفات (المغرب)، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه في العلوم التجارية، تخصص إدارة الأعمال، كلية العلوم الإقتصادية و التجارية و علوم التسيير، جامعة باتنة، 2017، ص 93.

4.1. La performance stratégique :

Les performances stratégiques spécifient les ambitions stratégiques à long terme et créent de la valeur pour les clients. Il correspond à la capacité de l'entreprise à atteindre ses objectifs stratégiques. Il peut contrôler la corrélation des décisions stratégiques à long terme, elle garantit donc toujours la durabilité de l'entreprise. la performance stratégique montre que l'intention stratégique des gestionnaires est fortement liée à la performance de l'entreprise. La performance stratégique peut passer: la valeur marchande de l'entreprise, la valeur commerciale de l'entreprise et sa propre valeur.

4.2. La performance humaine :

La performance sociale reflète l'état des relations sociales au sein d'une organisation. la performance humaine se définit à deux niveaux différents : le niveau individuel et le niveau collectif.

Cela peut être évalué, entre autres, par des plans de formation et un suivi régulier de l'absentéisme. le développement de la performance de l'entreprise conduit à la valorisation du potentiel humain. la poursuite de la compétitivité et de l'excellence d'une entreprise passe par la création de structures qui encouragent l'initiative et la créativité des personnes.

4.3. La performance financière et économique :

Cette performance consistait à réaliser la rentabilité souhaitée par les actionnaires avec un chiffre d'affaire et une part de marché qui préservaient la pérennité et la durabilité de l'entreprise, ainsi nous pouvons expliquer ce raisonnement par le poids du propriétaire dans le processus de décision, c'est pourquoi la performance vise principalement la création de la valeur pour l'actionnaire.⁸³

4.4. La performance commerciale :

La performance commerciale (également appelée performance marketing) est directement liée à la satisfaction client d'une entreprise. Par conséquent, ce niveau de satisfaction

⁸³ Mounia Cherkaoui Benslimane, Mouhamed El ansari, "la performance globale : mesure et pilotage une revue de littérature" , Revue du Contrôle de la Comptabilité et de l'Audit, Vol 4 , N°2, 2020, p 940 à 960.

devrait être une préoccupation pour les dirigeants car il est un indicateur de la bonne santé financière de l'entreprise

En effet, elle est définie comme étant « la capacité de l'entreprise à satisfaire sa clientèle, en lui proposant des biens et des services de bonne qualité, et qui sont aptes à répondre aux attentes de ses clients ».

4.5. La performance globale ou sociétale de l'entreprise :

La performance globale est : « l'agrégation des performances économiques, sociales et environnementales » elle est définie comme des objectifs multidimensionnels, économiques, social, financiers et environnementaux qui affectent à la fois les entreprises et la société humaine, les travailleurs et les citoyens.

La performance globale peut être mesurée à travers des notations, des certifications, des labels et des codes de bonne conduite. Dans la littérature managériale actuelle, la performance globale est mobilisée pour évaluer la mise en œuvre des concepts de développement durable des entreprises.⁸⁴

5. L'importance de la performance au travail :

Parce que la performance au travail est essentielle à la survie d'une organisation et à la continuité de son approvisionnement, il est d'une grande valeur stratégique en raison du rôle effectif qu'il joue, Son importance peut être résumée dans certains des points suivants.

- ✓ La performance contribue à déterminer dans quelle mesure l'organisation utilise bien ses capacités et ses ressources, car la performance est le résultat de ces capacités.
- ✓ Contribue à accroître l'intérêt pour les compétences, les connaissances et les expériences des individus afin de les exploiter et de les employer dans l'organisation.
- ✓ Obtenir un avantage concurrentiel grâce à une performance efficace qui encourage la créativité et l'innovation.

⁸⁴ Zineb Habibi , Rizlane Guati, "les facteurs déterminants de la performance globale des entreprises : une revue de littérature théorique et empirique ", International Journal of Innovation and Applied Studies, , vol. 36 N°2 , 2022, pp. 502-517.

6. Les obstacles à la performance au travail :

Il existe plusieurs raisons qui affectent la performance au travail et déterminent son développement. Les plus importants d'entre eux sont résumés ci-dessous :

- ✓ Faible sélection et nomination des emplois.
- ✓ Ne pas répondre aux besoins et aux désirs des employés.
- ✓ Problèmes financiers, troubles émotionnels et manque de confiance en soi.
- ✓ Conditions de travail malsaines.⁸⁵

Section 02 : Amélioration des performances organisationnelle globales :

Lorsque nous parlons de performance organisationnelle, nous nous référons à la mesure de l'efficacité d'une organisation à atteindre ses objectifs. Cette échelle est couramment utilisée pour évaluer le succès d'une entreprise.

Dans cette section nous allons examiner les différentes dimensions de la performance et comment la mesurer de manière objective, Nous explorerons également comment les entreprises peuvent améliorer leurs performances.

2. Les modèles de la performance au travail :

2.1. Le modèle de Morin et al :

Morin et al. (1994) ont développé un modèle en quatre parties qui comprend les dimensions suivantes : économique, politique, systémique et sociale

2.1.1. La performance économique :

La première dimension sur laquelle nous nous concentrons correspond à la performance économique. Depuis que la première théorie organisationnelle a été développée par Fayol, Weber et Taylor au début du XXe siècle, elle a longtemps été soutenue par le monde des affaires et a fait l'objet de nombreuses recherches. En examinant la définition principale de la performance économique, nous voyons qu'elle exprime la relation entre la qualité ou la quantité de la production et les ressources utilisées pour soutenir cette production. L'idée générale est d'obtenir un revenu maximum pour un minimum de dépenses. Aujourd'hui, la performance économique reste un facteur clé pour mesurer la performance.

⁸⁵ د. عادل بومجان د. أقطي جوهرة، د. خالد الوافي، مرجع سبق ذكره ص 128.

La performance économique donc : elle mesure des résultats tels que le degré de productivité et de compétitivité⁸⁶

2.1.2. La performance politique :

La notion de performance politique est apparue dans les années 1970 et désigne l'ensemble des parties prenantes de l'organisation, cette dimension elle est définie comme étant « Développer l'entreprise de manière durable et rentable en équilibrant le désir de nos clients, équipes de travail, fournisseurs et actionnaires d'apporter une contribution positive à la société dans laquelle nous vivons ».il ne s'agit pas seulement de faire du profit, c'est un équilibre entre tous des actionnaires de la société.

2.1.3. La performance systémique :

La Performance Systémique prône un modèle adapté à l'environnement qui est étroitement lié et tiré de l'environnement tout en assurant la pérennité de l'organisation. Il transforme et échange ses ressources avec d'autres ressources, tout en devant être en harmonie avec son environnement.

2.1.4. La performance sociale :

La performance sociale privilégie la dimension humaine de l'organisation. Mais cette imprécision nous incite à regarder d'un peu plus près les témoignages d'auteurs reconnus dans ce domaine.⁸⁷

1.2. Le modèle multifactoriel de Campbell (1990) :

Ce modèle été développé dans le domaine militaire puis revu pour s'adapter à différentes situations. C'est l'un des premiers modèles à aborder la performance en développant huit facteurs qui composent la performance qui sont :

1.2.1. Les compétences dans les tâches spécifiques à l'emploi :

Niveau de capacité d'un individu à effectuer des tâches techniques spécifiques à son travail

⁸⁶ Abdelfadel kaouter et sbiti morad, "les indicateur clé de la performance, facteur de succès des organisations", Revue du Contrôle de la Comptabilité et de l'Audit, vol 4, N°3,2020, pp 346 – 372.

⁸⁷ Manon Bernard, L'effet des pratiques de ressources humaines sur la performance sociale des employés dans un contexte de culture nationale"Thèse de Doctorat en Sciences de Gestion," Université de Strasbourg, France , Le 4 septembre 2009, p85.

1.2.2. Les compétences dans les tâches non spécifiques à l'emploi :

Capacité à gérer des tâches communes à plusieurs postes au sein d'une organisation. Cette capacité est qualifiée de polyvalence et d'adaptabilité

1.2.3. La communication écrite et orale :

Capacité à communiquer clairement et efficacement, que ce soit à l'oral ou à l'écrit

1.2.4. Les efforts au travail :

Capacité à faire des efforts supplémentaires et à travailler efficacement dans des conditions difficiles (motivé à accomplir les tâches assignées avec énergie, intensité et persévérance)

1.2.5. Le maintien d'une discipline personnelle :

Capacité à éviter les comportements négatifs ou improductifs (par exemple, violation des règles de l'entreprise, absentéisme, manque de ponctualité).⁸⁸

1.2.6. La facilitation de la performance de l'équipe et des collègues :

Capacité de travailler en équipe. Collaborer, aider, soutenir les autres et faciliter le travail de groupe.

1.2.7. La supervision :

c'est la compétence de bien conduire une équipe par des interactions de face à face.

1.2.8. Le management et l'administration :

Capacité à maîtriser les tâches d'allocation des ressources, de l'organisation, de l'administration, de l'efficacité de l'équipe et des tâches de développement des services.⁸⁹

⁸⁸ Amina Saoussany et Malika Asbayou, "la performance individuelle au travail : ses déterminants et sa mesure", Revue du Contrôle de la Comptabilité et de l'Audit, N° 6 ,2018,pp 356_ 369.

⁸⁹ Sara Boudjana et Hasna Amina messaid, "l'évaluation de la performance individuelle", revue des sciences commerciales, Vol.19, N°1, 2020, pp 7_26.

2. Les dimensions de la performance :

Les experts divisent généralement la performance en quatre dimensions, soit la performance dans la tâche, la performance contextuelle, la performance adaptative et les comportements contre-productifs.

2.1. La performance dans la tâche :

Désigne l'efficacité d'un individu à remplir les exigences liées aux rôles et responsabilités de son poste, par exemple, pour un employé de production, on pourra évaluer sa capacité à utiliser la machinerie, et Pour le chirurgien, le respect des protocoles et des procédures sera évalué par la façon dont il opère les patients et son taux de réussite, Par conséquent, la performance sur les tâches varie selon le poste et est généralement spécifiée dans sa définition de tâche.

2.2. La performance contextuelle :

Ce sont des comportements globalement valorisés au sein d'un service voire d'une organisation et qui traversent parfois les niveaux hiérarchiques. Ce type de comportement ne fait pas systématiquement partie d'un rôle de travail, la performance contextuelle est définie comme tout comportement qui contribue à l'efficacité organisationnelle en affectant le contexte psychologique, social ou organisationnel qui agit comme un catalyseur pour l'organisation des activités Et processus. en d'autres termes, nous parlons de comportements qui façonnent l'environnement de travail. Se porter volontaire pour effectuer des tâches qui ne sont pas formellement attendues dans le cadre de son poste, aider ses collègues en cas de besoin ou considérer les intérêts de l'organisation sont autant de comportements dits (performance contextuelle).⁹⁰

2.3. La performance adaptative :

La performance adaptative décrit la capacité d'un individu à s'adapter à des situations de travail dynamiques et est définie comme la capacité d'un individu à changer de comportement pour s'adapter à la demande d'un environnement, d'une situation ou d'un événement nouveaux. Plus précisément, les composantes de la performance adaptative peuvent être résumées comme la capacité d'un employé à faire preuve de créativité et

⁹⁰ olivier doucet, marie-Ève Lapalme, Denis Morin et Chloé fortin-Bergeron ,opcit. ,p33.

apprendre continuellement, gérer les situations stressantes, urgentes, imprévisibles et s'adapter à des contextes sociaux et culturels changeants.⁹¹

2.4. Les comportements contre-productifs :

. Cette typologie se concentre sur les comportements qui affectent directement l'exécution des tâches courantes. Il a été élaboré à partir d'une revue de la littérature sur les types courants de comportements improductifs, les facteurs influençant l'efficacité du travail d'équipe et la littérature sur les phénomènes de groupe négatifs. Cette typologique comporte quatre dimensions, soit le parasitisme, l'agression interpersonnelle, la survalorisation personnelle et l'utilisation déficiente des ressources.

2.4.1. Parasitisme :

L'aspect parasitaire est lié aux comportements qui consistent à ne pas partager équitablement le travail. D'autres auteurs font référence à cette dimension avec les termes « évitement d'emploi » ou « évitement d'emploi », les membres parasites de l'équipe peuvent déléguer une partie de leur travail à des collègues, faire semblant d'être trop occupés pour assumer des responsabilités supplémentaires, ou faire semblant d'être malades et quitter les réunions d'équipe.

2.4.2. Agression interpersonnelle :

Un comportement agressif est un comportement qui compromet l'intégrité psychologique ou physique d'un ou de plusieurs collègues. Par exemple, les membres de l'équipe peuvent intimider des collègues, refuser ou éviter de parler aux collègues avec qui ils doivent travailler, ou faire des commentaires désobligeants à propos de leurs collègues.

2.4.3. Survalorisation personnelle :

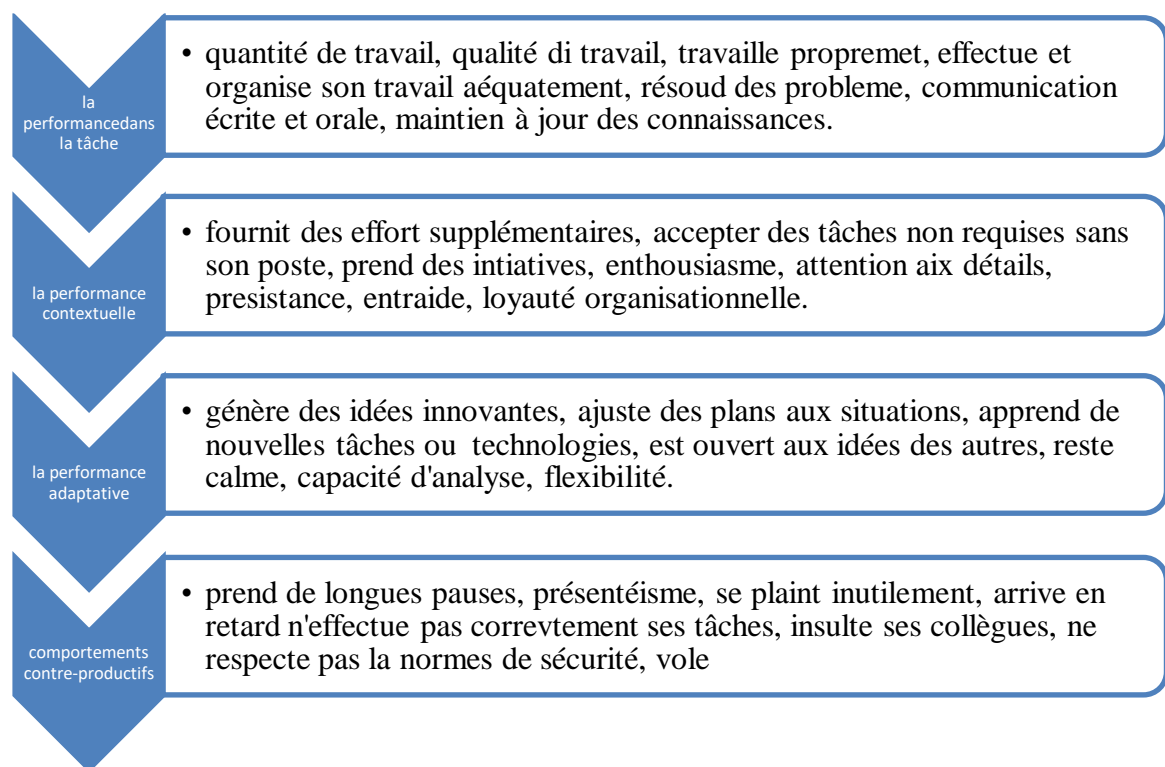
La surestimation personnelle peut s'exprimer, par exemple, en minimisant la contribution de ses pairs par rapport à celle de ses pairs, ou en s'attribuant une réussite collective.

⁹¹ Audrey Charbonnier-Voirin and Assâad El Akremi, " L'effet de l'habilitation sur la performance adaptative des employés", revue des relations industrielles ,l'Université Laval, Vol 66, N°1, 2011, pp 122-149.

2.4.4. Utilisation déficiente des ressources :

Enfin, le dernier aspect de la typologie est l'utilisation déficiente des ressources. Cette dimension se rapporte à la mesure dans laquelle les matériaux et équipements disponibles sont exploités par les membres de l'équipe. Cette dimension fait notamment référence au fait de gaspiller des ressources, d'endommager par négligence des équipements, de voler des matériaux ou de mettre en danger la sécurité des collaborateurs en ne respectant pas les règles de sécurité relatives à l'utilisation des équipements.⁹²

Figure 7 : les dimensions de la performance.



Source : Audrey Charbonnier-Voirin and Assâad El Akremi, " L'effet de l'habilitation sur la performance adaptative des employés", Département des relations industrielles de l'Université Laval, Vol 66, N°1, 2011, pp 122-149.

⁹² Camille Francoeur-Marquis, "Les comportements contre-productifs dans les équipes de travail : les implications d'un manque de soutien organisationnel ", Thèse présentée à la Faculté des études supérieures et postdoctorales en vue de l'obtention du grade de Philosophiae Doctor (Ph.D.) en psychologie, option du travail et des organisations, Département de psychologie Faculté des arts et des sciences, Université de Montréal, Canada, 2020, p.5.

3. Evaluation de la performance :

Les évaluations de performance aident les entreprises à évaluer dans quelle mesure leurs employés font leur travail et où des améliorations peuvent être apportées pour mieux s'aligner sur la mission globale de l'entreprise. Une revue de poste régulière permet un dialogue ouvert sur les attentes et les objectifs du poste. Des évaluations de performance réussies augmentent le moral et l'engagement des employés.⁹³

Les évaluations de performance mesurent différents aspects d'un employé tels que les compétences, les aptitudes techniques, les informations sur l'emploi, la personnalité et la ponctualité. Les évaluations de performance, aident à faire ressortir le meilleur et le pire de vos employés afin que leur impact sur l'organisation puisse être mesuré et traité.⁹⁴

3.1. Définition de l'évaluation des performances :

Le terme « évaluation » fait principalement référence à un ensemble d'outils conçus pour évaluer la réalisation d'une tâche, d'une action ou d'un résultat spécifique. Selon Gilbert (2003), l'évaluation fait référence à « une méthode de gestion des ressources humaines dans laquelle les employés d'une organisation, tels que les gestionnaires et les superviseurs, sont chargés par la direction d'évaluer les actions ou les résultats des subordonnés ». Travail". Les évaluations évaluent la façon dont les employés rémunérés s'acquittent de leurs fonctions. L'expression du jugement peut prendre plusieurs formes. Par conséquent, vous pouvez identifier les caractéristiques fortes et faibles de vos employés.⁹⁵

L'évaluation des performances est définie comme "toutes les procédures administratives qui conduisent à l'émission d'un jugement sur l'étendue de la réalisation de l'objectif visé dans une période donnée". Il est également défini comme "le processus utilisé

⁹³L'équipe éditorial d'Indeed , guide de carrière ,12 avantages des évaluations de performances,[en ligne], le 22 juillet 2022, disponible sur :< <https://www.indeed.com/career-advice/career-development/define-performance-appraisal>> , consulté le(06/04/2023) .

⁹⁴L'équipe voxco, évaluation des performances, [Enligne], 2013 disponible sur : < <https://www.voxco.com/fr/blog/evaluation-des-performances-definition-avantages-etapes-et-methodes/>>. Consulté le 07/04/2023.

⁹⁵ Meksem NADIA, "L'impact de l'évaluation des performances sur le rendement des employés", Journal of Contemporary Business and Economic Studies, Université Mouloud Mammeri TO-Algérie, Vol 06, No 1,2023, pp 323_332.

par l'utilisateur pour déterminer si l'employé effectue son travail comme requis ou comme souhaité".⁹⁶

4. Les types d'évaluation de la performance :

Il existe plusieurs façons pour les gestionnaires d'évaluer la performance des employés. Le type d'examen qu'ils utilisent joue un rôle important dans le résultat de l'évaluation, Voici quelques types d'évaluations de performance :

4.1. Estimation négociée :

Les évaluations négociées utilisent des intermédiaires lors de l'évaluation des employés, Les évaluateurs partagent ce que les employés font bien avant de critiquer. Ce type d'évaluation est utile dans les situations où les employés et les gestionnaires peuvent éprouver des tensions ou des désaccords.

4.2. Gestion par objectif :

Il s'agit d'une évaluation où les gestionnaires et les employés travaillent ensemble pour identifier les objectifs vers lesquels les employés doivent travailler. Une fois les objectifs fixés, les deux personnes discutent des progrès que l'employé doit faire pour atteindre les objectifs. À la fin de la période d'examen, le gestionnaire évalue si la personne a atteint les objectifs et offre parfois des incitations pour atteindre les objectifs.

4.3. Méthode du centre d'évaluation :

Dans cette méthode Les employés peuvent comprendre comment les autres les perçoivent. Cela vous aidera à comprendre les implications sur les performances. La méthode du centre d'évaluation divise l'évaluation en trois étapes : pré-évaluation, évaluation intermédiaire et post-évaluation. Au cours de l'évaluation, les responsables utilisent la personne dans des scénarios de jeu de rôle et des exercices pour démontrer dans quelle mesure la personne remplit son rôle.

4.4. Auto-évaluation :

⁹⁶ زهرة مصطفى، "أثر الثقافة التنظيمية على أداء الموارد البشرية في المؤسسات الاقتصادية"، مذكرة للحصول على شهادة الدكتوراه - تخصص إدارة أعمال كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر، 3، 2017، ص373.

Une auto-évaluation, C'est alors que les employés réfléchissent à leurs réalisations. Ici, ils identifient leurs forces et leurs faiblesses. Ce type d'évaluation implique généralement de remplir un formulaire. Les gestionnaires peuvent choisir de faire suivre cette auto-évaluation écrite d'un entretien individuel.

4.5. Examen par pairs :

Les évaluations par les pairs, Utilisent des collègues comme examinateurs pour des employés spécifiques. Ce type d'évaluation du rendement aide à déterminer si une personne travaille bien avec une équipe et contribue à son travail. Quelqu'un qui comprend vos compétences et votre attitude.

4.6. Avis clients ou clients :

Un avis client se produit lorsqu'une personne qui utilise les produits ou services d'une entreprise fournit des commentaires. Cela donne à l'entreprise des informations sur la façon dont les autres perçoivent leurs employés et leur organisation. Ce type d'évaluation peut être utilisé pour améliorer à la fois les performances des employés et les interactions avec les clients.

4.7. Echelle d'évaluation basée sur le comportement (BARS) :

Les évaluations de l'échelle d'évaluation comportementale ancrée (BARS), Mesurez les performances des employés par rapport à des exemples de comportement spécifiques. Les entreprises attribuent une note à chaque exemple pour faciliter la collecte de données qualitatives et quantitatives. Ces exemples aident les managers à mesurer le comportement des employés par rapport aux critères prescrits pour leur rôle.⁹⁷

5. Critères d'évaluation :

Un nombre illimité de critères quantitatifs et qualitatifs sont pris en compte pour évaluer la performance des employés :

- ✓ Durée d'atteinte des objectifs préalablement fixés.
- ✓ Avoir l'aptitude de chercher des solutions.
- ✓ Rigidité et ponctualité dans le travail.
- ✓ L'autonomie et sens de l'organisation.

⁹⁷ L'équipe éditorial d'Indeed, opcit, p4.

- ✓ travailler ensemble pour prendre les devants.
- ✓ Possibilité d'aide à la décision.
- ✓ Capacité à atteindre les objectifs souhaités.
- ✓ L'équité et la justice dans ses interactions avec les parties prenantes et les collègues.
- ✓ La volonté d'accomplir efficacement les tâches et le sens du partage des connaissances et
- ✓ des compétences.
- ✓ Sens d'intégration dans le groupe et sa façon d'aider et de servir ses camarades.

Ces critères aident l'entreprise et les évaluateurs à évaluer les efforts et les capacités de chaque employé et à se concentrer sur les facteurs qu'ils jugent essentiels à la mise en œuvre de cette pratique. Parce que chacun de ces critères fournit des informations importantes sur nos employés. Cependant, ces normes changent et évoluent en fonction de la stratégie organisationnelle. Auparavant, seuls les résultats déterminaient la performance d'un employé, celle-ci est désormais basée sur les caractéristiques individuelles et la qualité de l'emploi.

6. Importance de l'évaluation de la performance des employés :

Sur le plan personnel, c'est une excellente occasion de prendre le temps nécessaire pour réfléchir et mettre en valeur les points forts et les points faibles. Professionnellement elle permet de développer ses compétences selon les résultats réalisés. L'employé a la possibilité de fournir des commentaires, de faire des suggestions et de prendre des notes claires sur son travail et ses capacités au cours du processus d'évaluation.⁹⁸

Il joue également un rôle important dans l'amélioration de la motivation des employés, la promotion de bonnes performances des employés et la fourniture à la direction des preuves nécessaires pour atteindre les objectifs de l'organisation, c'est donc un élément important de la gestion des ressources humaines. Cela présente de nombreux avantages, dont les plus importants peuvent être résumés comme suit :

- ✓ Il est considéré comme la pierre angulaire du processus de développement de la gestion car il fournit des informations importantes sur le niveau de performance de l'employé.
- ✓ contribue à la planification des programmes de formation nécessaires pour améliorer les compétences des travailleurs.

⁹⁸ Meksem Nadia, opcit, p 324.

- ✓ Il aide à fournir une base objective et équitable pour de nombreuses activités liées à l'utilisation des ressources humaines telles que la promotion, les salaires, la motivation.
- ✓ Favoriser le sens des responsabilités chez les employés, en reconnaissant que leur performance et leur comportement seront évalués par leurs supérieurs.

Le processus d'évaluation du rendement semble donc être un processus mutuellement bénéfique entre l'employé et l'organisation grâce auquel les deux parties peuvent atteindre leurs objectifs.⁹⁹

7. La mesure de la performance :

En fait, les termes pertinence, efficacité, efficience, productivité et rendement sont largement utilisés dans les tentatives de définition et de mesure de la performance. La mesure et l'étalonnage sont essentiels à la pratique de la performance. Les auteurs se concentrent clairement sur trois situations interdépendantes. Le lien entre les prévisions et les réalisations, celui entre la quantité des ressources utilisées et les réalisations et enfin l'adéquation des objectifs ou des réalisations aux besoins des destinataires ou au contexte de la gestion.

Et pour définir ces trois liens et donc la performance : efficience (mesure du rapport entre les ressources consommées et les résultats), efficacité (mesure de l'écart entre les objectifs visés et les résultats obtenus) et pertinence (traduction du niveau d'adéquation entre les objectifs affichés, les ressources choisies et le contexte de l'organisation).¹⁰⁰

7.1. Pourquoi mesurer la performance :

Mesurer, gérer, administrer, organiser, piloter, manager, guider etc., sont autant de termes définissant une mission de mise en œuvre des objectifs et des stratégies de l'entreprise. Cependant, l'intérêt de tous ces termes est centré sur l'amélioration de la performance organisationnelle.

Pendant des décennies, la plupart des entreprises n'ont pas eu besoin de mesurer leurs performances. Étant donné que la gestion et les opérations se déroulaient principalement en

⁹⁹ بودراع أمينة، "دور أخلاقيات الأعمال في تحسين أداء العاملين دراسة عينة من البنوك التجارية الجزائرية"، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير تخصص علوم التسيير، فرع إدارة المنظمات، قسم علوم التسيير، كلية العلوم الإقتصادية و التجارية و علوم التسيير ، جامعة المسيلة، الجزائر 2013، ص79.

¹⁰⁰ Aboubakar Mahamat zene et Bia chabane, "the practices of the performance in the enterprises", revue des sciences administratives et financières, université de TIZI-OUZOU Algeria , vol 05,N°01,2021, pp 486_505.

eaux calmes, presque toutes étaient exploitées sur pilote automatique ou de manière conventionnelle.

Tant que les états financiers et les niveaux de vente ou de service étaient acceptables, il n'y avait rien à craindre. En général, l'éventail d'actions et d'intérêts s'est avéré suffisant pour qu'ils s'inquiètent moins de leur condition. Le budget a rarement été un problème de leur part. À cet égard, il n'a pas été jugé nécessaire de tenir compte de facteurs tels que le gaspillage, le temps perdu ou la qualité des produits et des services. Cependant, le phénomène de mondialisation et les changements majeurs du monde industriel ont changé la vision.

Au fil des années, la direction a accordé plus d'attention à des facteurs auparavant considérés comme non significatifs. Absentéisme, fréquence des accidents, coût des assurances collectives, impact économique des erreurs, pertes et omissions liées aux opérations.

7.2. La pertinence de mesurer la performance :

La mesure du rendement est maintenant devenue l'une des seules raisons possibles d'évaluation, de comparaison et de sélection qui permet de réduire la prise de décision De manière arbitraire et concluante pour vous informer de la pertinence de l'organisation et de ses programmes,

Par exemple, certaines organisations ont décidé de relever les défis de la responsabilisation en mesurant les résultats. « Vous obtenez ce que vous mesurez [...]. Comprend que le système de mesure d'une organisation a un impact significatif sur le comportement des gestionnaires et des employés

Cependant, l'objectif de la mesure de la performance est de motiver les comportements qui conduisent à une amélioration continue de la satisfaction client, de l'agilité organisationnelle et de la productivité, afin que tout ce qui est mesuré soit amélioré. , particulièrement visible lorsque ces actions sont récompensées.¹⁰¹

¹⁰¹ Mounia Cherkaoui Benslimane, opcit, p 950.

7.3. Les outils de mesure de la performance au travail :

Pour atteindre les objectifs définis, il est important de recourir à des **outils de contrôle** servant à apporter au besoin les **mesures correctives** adéquates, Ces contrôles peuvent porter sur l'organisation, les résultats, les délais et les aspects financiers

- ✓ **Le tableau de répartition des tâches :** Il devient possible de déterminer la charge de travail de chaque employé
- ✓ **La liste de contrôle des tâches :** Aide à garantir le respect des délais.
- ✓ **Le relevé d'erreurs :** Utilisé pour identifier les erreurs et les recenser
- ✓ **L'enquête :** Le but est de trouver des informations utiles pour l'organisation.
- ✓ **Le tableau de bord :** Présent les informations les plus importantes sur l'entreprise.
- ✓ **Le budget :** pou contrôler l'évolution des dépenses.
- ✓ **La rédaction d'un reporting** (rapport) hebdomadaire : Utilisé pour informer les hiérarchies de l'avancement du travail.¹⁰²

8. Méthode d'amélioration des performances :

Améliorer les performances signifie utiliser toutes les ressources disponibles pour améliorer la productivité et la productivité de l'exploitation, et intégrer les bonnes technologies pour maximiser l'utilisation du capital.

Il existe de nombreux moyens et méthodes qui peuvent aider à améliorer la productivité et les performances professionnelles des employés au sein d'une organisation, et ces instruments comprennent les structures organisationnelles, les éléments humains, les machines et l'équipement, ainsi que les technologies utilisées. Il comprend également :

- ✓ Développement des ressources humaines par la formation.
- ✓ Créer la motivation et les incitations des employés.
- ✓ Gestion par objectifs.
- ✓ participation et travail d'équipe.
- ✓ La conception du travail.
- ✓ Éliminer les éléments non productifs au travail.

¹⁰² Maxicours, la performance et les critères de performances, [Enligne](2013), disponible sur : <https://www.maxicours.com/se/cours/la-performance-et-les-criteres-de-performance/> consulté le 15/04/2023).

✓ Utiliser des méthodes de travail améliorées.¹⁰³

9. Facteurs affectant la motivation et la performance des employés :

La motivation au travail est « un ensemble de processus et de systèmes appliqués à un groupe d'employés pour leur insuffler le désir de continuer à travailler efficacement ». Elle est définie comme « un ensemble de, désirs, préférences et besoins internes et externes ». La motivation est donc un ensemble de facteurs biologiques et physiologiques qui aident à induire ou à orienter le comportement pour que le travail soit effectué de manière efficace.¹⁰⁴ Parmi les facteurs affectant la motivation et la performance des employés, on retrouve :

9.1. Système de récompense et d'incitation :

Avant de discuter des meilleures stratégies et des résultats associés, doit d'abord être clarifié les termes systèmes de récompense et d'incitation. Il s'agit d'un cadre établi et utilisé par les organisations pour fournir une certaine forme de récompense pour la performance des employés. Le but est de renforcer leur motivation et de les motiver à continuer à travailler au profit de l'organisation. Les plans de récompenses consistent principalement en des programmes et des politiques liés à la rémunération, mais peuvent également inclure des privilèges accordés aux employés et d'autres récompenses supplémentaires qui répondent aux besoins des employés.

9.2. Absence d'objectifs spécifiques :

Les organisations qui n'ont pas de plans détaillés pour le travail à effectuer, les objectifs et les taux de production ne sont pas en mesure de mesurer la réalisation ou la responsabilité de ses employés à leur niveau de rendement en raison de l'absence d'une norme prédéterminée. Les organisations n'ont pas de normes ou de mesures de productivité et de bonnes performances, donc les plus performants sont équivalents à des sous-performant.

¹⁰³ يوسفط أمال، "الرقابة التنظيمية و دورها في تحسين أداء العمال مؤسسة الخزف الصحي بجبل أ نموذجاً"، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع تخصص علم الاجتماع العمل و التنظيم، قسم العلوم الإجتماعية، كلية العلوم الإنسانية و الإجتماعية جامعة محمد خيضر بسكرة 2017_2016، ص 106.

¹⁰⁴ سامية لحول، فطيمة زرع، "أثر التحفيز على تحسين الأداء الوظيفي في المؤسسات"، مجلة الحقوق و العلوم الإنسانية، جامعة زيان عاشور، الجلفة المجلد 27، العدد 01، ص 232_248

9.3. Ne pas participer à la gestion :

Le manque de participation des employés à divers niveaux de gestion à la planification et à la prise de décision entraîne un écart entre le leadership de la direction et les employés des niveaux inférieurs, ainsi qu'un faible sens des responsabilités et du travail d'équipe pour atteindre les objectifs organisationnels. Ces employés clés sont peu performants parce qu'ils ont le sentiment de ne pas participer à la définition des objectifs à atteindre ou à la résolution des problèmes de performance auxquels ils sont confrontés, et ils se sentent laissés pour compte dans l'organisation.

9.4. Problème de satisfaction au travail :

La satisfaction au travail apparaît comme un concept omniprésent dans les sciences de gestion et parmi les plus mobilisés en gestion des ressources humaines. Les travaux y sont nombreux et menés depuis déjà longtemps. Ils restent pourtant d'une grande actualité et constituent un centre d'intérêt constant. L'une des questions récurrentes posée par la communauté académique vise à identifier si les salariés sont satisfaits de leur travail et surtout à comprendre les raisons pour lesquelles ils le sont ou non. Il est donc essentiel de s'attacher à mieux comprendre les antécédents de la satisfaction au travail, pour guider les pratiques en cours dans l'entreprise afin de proposer des directions d'actions pour renforcer cette satisfaction, qui est source d'implication et indirectement de performance pour l'entreprise.¹⁰⁵

9.5. Différents niveaux de la performance :

L'un des facteurs affectant la performance des employés comprennent les pratiques de gestion défaillantes qui lient les taux de réussite à la réussite matérielle et morale. Si le niveau de performance d'un agent est lié aux promotions, primes et incitations qu'il reçoit, et que les facteurs de motivation sont indépendants de l'employé. Cela exige un système distinct d'évaluation du rendement du personnel afin de distinguer efficacement un personnel travaillant, très performant, moyennement performant, paresseux et improductif.

¹⁰⁵ Alice le Flanchec, Arstid Mullenbach et Jacques Rojot, "favoriser la satisfaction au travail", revue de management et avenir, vol 7, N°81, 2015, pp 37_55.

9.6. Facteurs de motivation :

Il est bien connu que les facteurs de motivation des employés jouent un rôle important dans l'amélioration des niveaux de performance, mais le plus important est de savoir quels sont ces facteurs pour chaque employé.¹⁰⁶

Section03 : la relation entre la qualité de vie au travail et la performance.

Les programmes de qualité de vie au travail jouent un rôle clé dans l'amélioration de l'environnement de travail et la création d'un environnement propice à la satisfaction des collaborateurs. Lorsque les employés apprécient et sont fiers de leur travail, ils développent un engagement fort envers l'organisation, les procédures et la qualité du travail. La recherche montre que les programmes de qualité de vie au travail ont un impact positif sur les organisations en réduisant l'absentéisme et le roulement du personnel et en augmentant la satisfaction des employés. La satisfaction au travail est nécessaire pour améliorer les performances au travail et l'engagement envers les règles de travail, ce qui se traduit par une meilleure performance et une plus grande activité sur le marché.¹⁰⁷

1. Performance au travail et qualité de vie : aspects organisationnels à considérer :

Avant tout, l'intégration des objectifs QVT dans la stratégie de l'organisation et la cohérence entre la stratégie de l'organisation et la politique QVT sont essentielles. La stratégie organisationnelle comprend à la fois des intentions spécifiques formulées et construites par une ou plusieurs personnes et des stratégies émergentes qui naissent et sont influencées par l'environnement extérieur ou la coordination mutuelle des différents acteurs en présence.

Ces acteurs peuvent être des parties prenantes internes (propriétaires/actionnaires de l'organisation, dirigeants, gestionnaires, employés, etc.) ou externes (acteurs économiques : fournisseurs, concurrents, clients, etc. ou acteurs sociopolitiques : pouvoirs publics, syndicats, etc.).

Leur influence peut changer selon les circonstances, leurs intérêts peuvent diverger ou converger et leur soutien peut être essentiel à la réussite à long terme de la mise en œuvre de la Politique QVT.

¹⁰⁶ جهاد أحمد عبدالرزاق نعييرات، "العوامل المؤثرة على الأداء الوظيفي في المؤسسات العامة"، المجلة الإلكترونية الشاملة متعددة التخصصات، العدد 46، 2022، ص 27_3 .

¹⁰⁷ بعجي سعاد، "دور جودة الحياة الوظيفية في تحقيق الاداء المتميز للعاملين في المؤسسة الاقتصادية"، مجلة البشائر الاقتصادية، المجلد 5، العدد 2، اوت 2019، ص 514_534 .

Chapitre II. L'impact de la QVT sur l'amélioration des performances des employées

Premièrement, les dirigeants sont considérés comme la cheville ouvrière de l'engagement de l'entreprise et les principaux concepteurs et orchestrateurs de l'orientation stratégique. L'importance de son rôle dans QVT est reconnue. Leur engagement fort sécurise non seulement les bonnes ressources, mais mobilise également l'organisation et agit en faveur de la QVT.

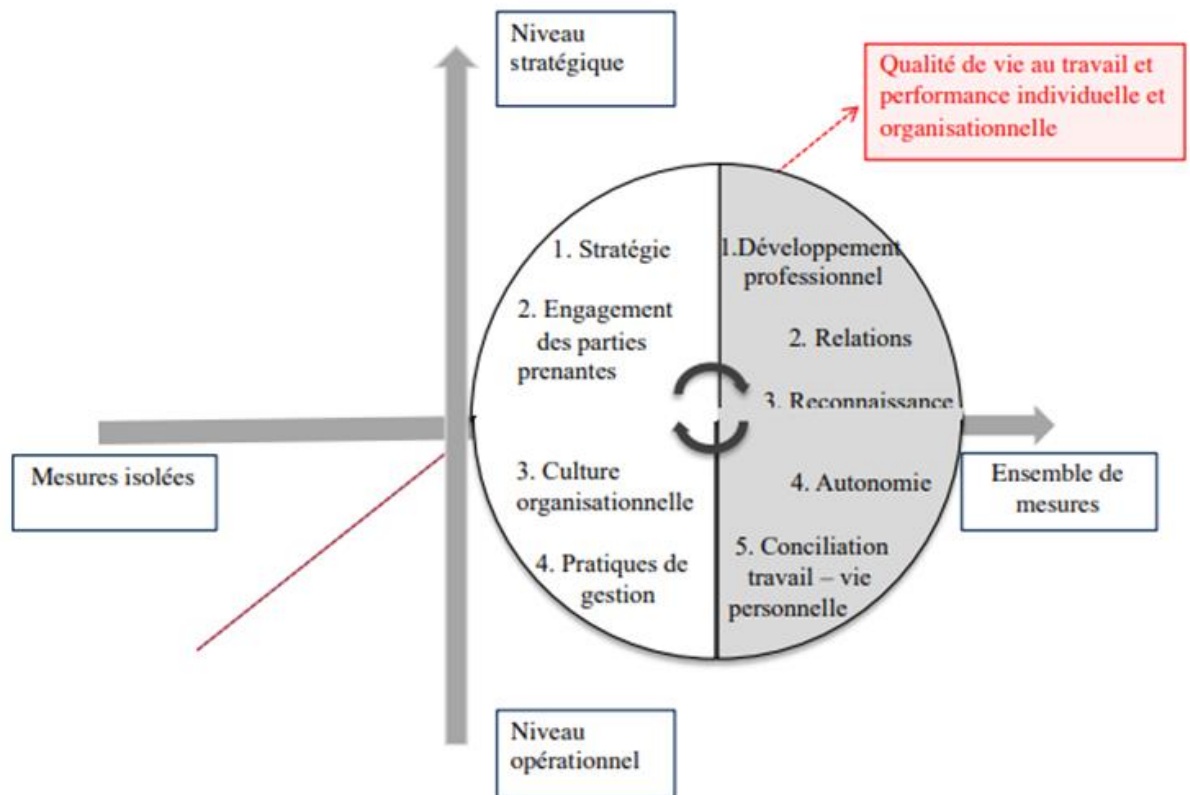
Deuxièmement, l'implication des employés contribue à créer un environnement favorable à la QVT .

La culture organisationnelle est donc aussi un aspect à considérer, car elle influence les différents éléments des conditions organisationnelles de travail, les principes quotidiens qui guident le comportement des membres de l'organisation et la santé des professionnels. Elle-même, à travers la stratégie et les objectifs de l'organisation, sa philosophie de gestion et sa justification. Il vous aide à comprendre le fonctionnement de votre organisation et les comportements à adopter pour prévenir les problèmes de santé mentale, notamment en milieu de travail.

Le changement de culture organisationnelle, dernier aspect retenu, les pratiques managériales, se définit comme le comportement, les compétences et les comportements spécifiques des managers. Ils peuvent augmenter ou diminuer l'exposition des salariés aux facteurs de risques psychosociaux et améliorer le QVT. Ils ont un impact positif ou négatif sur l'impact de ces facteurs sur les employés. Ainsi, non seulement les pratiques de leadership des managers contribuent à la fois à l'épuisement professionnel, au stress, à la prédiction d'une mauvaise santé mentale, au bien-être au travail et à la satisfaction au travail, mais certaines pratiques de gestion améliorent les performances de l'équipe telles que le respect, le soutien, la reconnaissance et la confiance. Participation à la prise de décision.¹⁰⁸

¹⁰⁸ Jessica Tornare et Natalie Rinfret, "La performance comme vecteur des besoins individuels et organisationnels : cadre d'analyse de la qualité de vie au travail", revue Humain et organisation, Vol 5, N° 1 ,2019, , pp 30_43.

Figure 8 : les effets d'une politique stratégique de qualité de vie au travail sur la performance individuelle et organisationnelle



¹⁰⁹ source : Jessica Tornare, Natalie Rinfret, "La performance comme vecteur des besoins individuels et organisationnels : cadre d'analyse de la qualité de vie au travail", revue Humain et organisation, Vol 5, N° 1 ,2019, , pp 30_ 43.

2. La relation entre la qualité de vie au travail et la performance :

La qualité de vie au travail exprime une approche administrative qui a été traitée par la science administrative moderne dans la littérature de l'administration des affaires, et elle a récemment été adoptée par les principales institutions internationales comme objectif principal et comme stratégie pour augmenter la performance des employés et améliorer la production en eux, et c'est un concept global pour tous les aspects liés aux ressources humaines, qui Cela affecte leur psychisme et leur santé, et l'un des sujets émergents dans le domaine de la gestion des ressources humaines en particulier, donc les organisations et les institutions l'ont récemment donné une importance particulière, et donc l'application de la qualité de vie au travail dans les institutions est l'une des priorités et des préoccupations de la

¹⁰⁹ Jessica Tornare, Natalie Rinfret, loc cit.

gestion moderne, et elle est considérée comme l'un des piliers les plus importants. Elle est essentielle à la construction institutionnelle et au développement humain durable des travailleurs, et il joue également un rôle majeur dans l'amélioration et le développement d'un environnement et de conditions de travail sains, ce qui se traduit par ses effets positifs sur les performances des travailleurs et conduit également à l'amélioration et au développement de l'atmosphère générale de l'institution.¹¹⁰

De nombreuses études sur la qualité de vie au travail montrent que l'amélioration de la qualité de vie au travail et l'attention portée à ses différents aspects et programmes entraînent inévitablement une augmentation de la productivité, de la satisfaction au travail et une amélioration des performances dans l'entreprise, et conduisent à la satisfaction de tous les besoins des travailleurs, En plus de répondre aux besoins des travailleurs sous toutes leurs formes matérielle, sociale, morale, de sécurité et d'emploi.

2.1. Participation à la prise de décision :

Une étude a confirmé que la participation à la prise de décision a un impact très positif sur la performance et la productivité des employés au sein d'une organisation.

Les recherches ont également révélé une forte relation positive entre la participation des employés à la prise de décision et l'amélioration des niveaux de performance des employés dans les organisations interrogées.

2.2. Système de promotion et d'évolution de carrière :

Une organisation qui offre des opportunités d'avancement aux employés en fonction de leur efficacité dans la performance obtiendra des résultats élevés pour eux parce que les individus efficaces ont des aspirations et des perspectives sur le travail et la performance. et Les organisations doivent poursuivre des politiques de développement et de promotion à la mesure des performances et des aspirations individuelles.

Les recherches montrent qu'il existe une relation positive entre les politiques organisationnelles omniprésentes dans les organisations liées aux opportunités de développement de carrière et la performance des employés et la productivité au travail.

¹¹⁰ نوال بوضياف، "جودة الحياة الوظيفية و مدى إسهاماتها في تحسين الأداء الوظيفي و الإنتاجية في المنظمات"، مجلة القيس للدراسات النفسية و الإجتماعية، جامعة محمد بوضياف المسيلة ، الجزائر ، المجلد 3، العدد1، 2021، ص 94.

2.3. L'engagement organisationnel :

L'engagement organisationnel est l'un des concepts comportementaux et organisationnels aux dimensions et orientations larges, car c'est l'un des concepts utilisés de différentes manières pour désigner l'organisation d'individus fidèles désireux d'afficher certains comportements types, tels que la défense, fier, fier d'en faire partie, et de vouloir y rester le plus longtemps possible. Il fait également preuve d'une présence de caractère remarquable, s'attachant à l'excellence requise.

Les recherches confirment que les employés ont un plus long mandat dans l'organisation que les employés moins engagés, ont le désir de conserver leur emploi et ont des comportements plus positifs à l'égard du rendement au travail.

2.4. Comportement de leadership et de supervision au travail :

Les subordonnés au sein d'une organisation ont besoin de la confiance, des encouragements et du soutien de leurs patrons pour s'assurer qu'ils sont sur la bonne voie. Cela se traduit certainement par la satisfaction au travail et la performance. Et rien ne nuit plus au potentiel d'un subordonné qu'un patron qui se désintéresse de ses fonctions. Donc le style participative de leadership et de supervision doivent être maintenu, car l'éthique de travail des employés est fortement influencée par le style de gestion exercé sur eux.

2.5. Les Salaires et les récompenses matérielles et morales :

Les salaires et les primes sont les facteurs qui influencent le plus la satisfaction au travail et améliorent donc les performances professionnelles des employés au sein d'une organisation.¹¹¹

2.6. Les Programmes de formation et d'apprentissage :

Les chercheurs ont défini la formation comme une approche scientifique et pratique visant à atteindre des objectifs organisationnels.

D'autres le voient comme un processus continu par lequel les individus acquièrent les connaissances, les compétences, les capacités, les idées et les opinions nécessaires pour effectuer des tâches spécifiques ou atteindre des objectifs spécifiques.

¹¹¹ خليل إسماعيل إبراهيم ماضي، مرجع سبق ذكره، ص 88.

Par conséquent, la formation est l'un des moyens importants que l'organisation adopte pour atteindre ses objectifs, d'autant plus que l'adoption de la politique d'application de programmes de formation planifiés et scientifiquement conçus offrirait aux travailleurs de nombreuses possibilités de suivre les développements dans leurs domaines de travail, ce qui offre avec une augmentation continue de l'efficacité et de l'efficacité pour accomplir leur travail.¹¹²

2.7. Santé et sécurité au travail en milieu de travail :

Les conditions de travail au sein d'une organisation peuvent affecter l'acceptation par un individu de l'environnement de travail, En raison de la création d'un environnement de travail harmonieux et de ressources humaines supérieures et uniques, faisant de cet environnement une source d'attraction pour les travailleurs, améliorant ainsi l'efficacité et l'efficacité des opérations de travail.

2.8. Les relations sociales :

La consolidation des relations sociales avec tous les employés de l'organisation (qu'ils soient subordonnés ou supérieurs) dépend du degré de préférence d'un individu pour l'adhésion et de l'intensité de ses besoins sociaux, Cela affecte inévitablement la satisfaction au travail des employés et donc l'efficacité et l'efficacité de la performance de ces personnes.

2.9. L'équilibre entre la vie personnelle et professionnelle :

Un équilibre entre la vie personnelle et professionnelle est l'un des aspects les plus importants qui conduisent à l'échec ou au succès de tout travail ou organisation. La responsabilité de cet équilibre incombe donc à la fois aux organisations et aux individus. La responsabilité d'une organisation vis-à-vis de cet équilibre dépend des stratégies, des politiques et des programmes auxquels elle se prépare. En plus de répondre aux besoins économiques et sociaux, la responsabilité d'une personne réside dans sa capacité à remplir ses obligations personnelles sans sacrifier ses responsabilités professionnelles et sans compromettre son rendement au travail.¹¹³

¹¹² خيضر كاظم محمود، ياسيم كاسب خرشة،  دارة الموارد البشرية، الطبعة الاولى دار المسيرة للنشر و التوزيع عمان،  ردن، 2007، ص 125_126.

¹¹³ خليل  سماعيل  راهيم ماضي، مرجع سبق ذكره، ص 92_94.

Conclusion du chapitre :

La performance au travail contemporaine peut relever d'un système de gestion d'envergure qui ne se réduit pas seulement à l'évaluation mais l'intègre pleinement. La fixation des objectifs, certes, mais aussi la gestion des compétences, de la formation, de la reconnaissance, de la dynamique de groupe placent ce thème au cœur de l'organisation et des modes managériaux.¹¹⁴

Dans ce chapitre, nous avons appris que la performance a de multiples dimensions. En ce sens, il n'y a pas de définition unique du concept, car chaque dimension a des termes spécifiques.

Nous avons également discuté des critères et de la méthodologie d'évaluation de la performance. Le processus d'évaluation de la performance est la pierre angulaire d'une organisation et un point clé dans l'évaluation de la performance individuelle et du comportement au travail pour reconnaître les efforts au sein de l'organisation.

Le concept de performance peut être défini pour les entreprises comme le degré d'atteinte des résultats liés à l'effort et aux ressources utilisées et repose principalement sur les concepts d'efficacité et d'efficience. La performance est également proportionnelle à la vision, à la stratégie et aux objectifs de l'entreprise

¹¹⁴ Diane-Gabrielle Tremblay, performance organisationnelle et temps sociaux, édition 1, la maison des éditions presses de l'université du Québec, canada, 2012, p36.



Chapitre 03

Chapitre III : Etude de cas « SPA CONDOR Electronics, injection plastique »

Introduction du chapitre :

Les deux premiers chapitres ont fourni un cadre théorique pour deux variables : la qualité de vie au travail et la performance des employés. Le but de ces chapitres est de définir divers concepts de base de ces deux termes, ainsi que leurs significations et mesures de ces deux variables, afin de répondre à la problématique de cette étude.

Dans ce chapitre nous allons aborder la partie empirique, et pour ce faire nous avons scindé ce chapitre en trois sections, tout d'abord nous présenterons la société « CONDOR SPA, unité d'injection plastique » qui est située à Bordj Bou Arreridj, Nous décrivons ensuite la procédure systématique en présentant un échantillon à l'aide du logiciel SPSS. Enfin, dans la dernière section, nous discutons de nos résultats et testons nos hypothèses.

Section 01 : présentation de l'entreprise « CONDOR » à Bordj Bou Arreridj.

1. La société « CONDOR SPA » :

1.1. Présentation du groupe « CONDOR » :

Créé en 2002, CONDOR ELECTRONICS est l'un des pionniers dans le secteur industriel avec ses succès qui se sont succéder au fil des années. Spécialisée dans la conception, la fabrication et la vente des Réfrigérateurs, Climatiseur Machines à laver, Cuisinière, Récepteurs, satellite, Mobiles, lap top et desktop lave-vaisselles, petits appareils ménagers, et panneaux solaires.

Aujourd'hui, CONDOR ELECTONICS et après près de 20ans de fidélité mutuelle avec sa clientèle fait désormais partie de leur quotidien à travers sa présence dans tous les foyers algériens

- Nom de la société : SPA CONDOR ELECTRONICS.
- Forme juridique : société par actions.
- Numéro de registre de commerce : 0462772B02.
- Numéro d'identification fiscal : 000243046277228.
- Date de création de la société : 09/02/2002.
- Date d'entrée en production : 23/11/2002.
- Marque déposée : CONDOR (dépôt à l'inapi le 30 Avril 2003).
- Capital : 4277000, 000,00.
- Président du conseil d'administration : Amir BENHAMADI.
- Directeur général : Ahmed Harrouz.
- Type d'activité : électronique, électroménager et informatique.
- Adresse : Zone d'activité route de M'sila ilot70, section 161.
- Site Web : www .Condor.dz.
- Consistance :
 - ✓ BORDJ BOUARRERIDJ.
 - ✓ ALGER.
 - ✓ ORAN.

- ✓ Nombre d'employés : 3685.
- Siège social : Zac route de M'sila 34000 algerie.¹¹⁵

1.2. Historique de la société :

Condor Electroniques, filiale du Groupe BENHAMADI, est créée en 2002, avec comme spécialisations les produits électroniques et électroménagers

En 2012, Condor Electroniques publie un communiqué indiquant avoir atteint 35 % de part de marché algérien de l'informatique et de l'électroménager. En 2013, année de ses dix ans d'activité, Condor annonce que l'exportation de ses produits vers la Tunisie et la Jordanie lui avait rapporté environ cinq millions d'euros, augmentant aussi son chiffre d'affaires de 25 % En juin 2013, le fabricant lance son premier Smartphone.

En 2014, son budget destiné à l'investissement atteint 100 millions de dollars, tandis que le taux de bénéfice est aussi en hausse entre 20 % et 40 % sur cette période.

En juin 2015, après avoir déclaré viser le marché européen, Condor a annoncé que 30 000 unités de son nouveau Smartphone de l'époque, le Griffes W1, avaient été commercialisées en France. Selon un classement des 500 plus grandes entreprises africaines établi par le magazine français Jeune Afrique Dans la même année, le chiffre d'affaires de la société a atteint 93 milliards de dinars.

En janvier 2017, Condor devient le premier constructeur en Afrique et en région MENA à développer la technologie 8K.

Le 20 avril 2017, Condor inaugure son premier showroom en Tunisie.

En février 2018, lors du MWC 2018, le directeur du marché africain de Condor Electroniques a indiqué que l'entreprise développait sa présence en Europe, au travers du marché français.

En août 2019, son PDG, Abderrahmane BENHAMADI, est placé en détention provisoire suite à une enquête sur des affaires de corruption. Il est remis en liberté provisoire le 22 avril 2020.¹¹⁶

¹¹⁵Service GRH de L'entreprise.

¹¹⁶ Source interne de l'entreprise.

Figure 9 : logo d'entreprise CONDOR ELECTRONICS SPA.



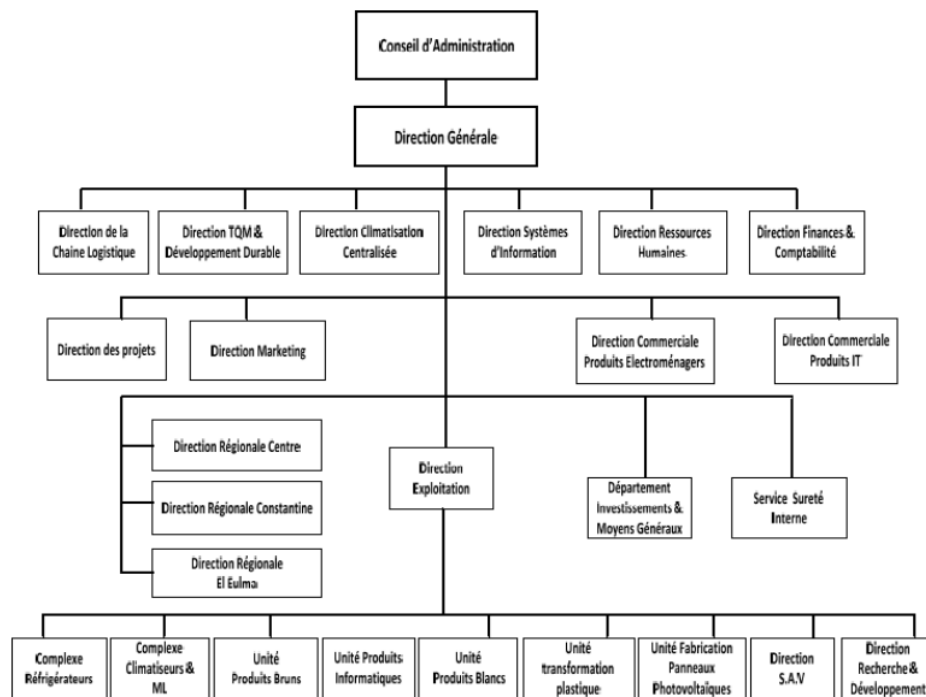
Source : <https://www.algeriepatriotique.com/2018/08/27/participation-de-nardi-by-condor-a-lifa-de-berlin-2018/>

1.3. L'organigramme de CONDOR Electronics :¹¹⁷

C'est un organigramme informatif et organisationnel qui détermine les liens hiérarchique, organisationnels et fonctionnels existant entre les différentes unités de l'entreprise.

¹¹⁷ Source interne de l'entreprise CONDOR.

Figure 10 :L'organigramme de l'entreprise.



Source: Manuel SMI, SPA CONDOR ELECTRONICS.

Unité d'injection plastique (transformation plastique) :

2. Présentation de l'unité injection plastique spa condor:

L'unité d'injection plastique c'est une unité qui produit et fabrique des organes et des accessoires plastique pour les équipements électroménagers, c'est une unité du groupe condor spa, l'effectif de cette unité est de 400 salariés.¹¹⁸

2.1. Localisation :

L'unité d'injection plastique est localisée à la zone industrielle, à la wilaya de Bordj Bou Arreridj.

¹¹⁸ Source interne de l'entreprise

3. Organisation des services :

Organigramme :

La structure organisationnelle de cette unité se compose de cinq divisions qui sont les suivantes :

3.1. Service de système management intégré (SMI) :

Depuis sa création, la SPA CONDORELECTRONICS place au cœur préoccupations la satisfaction client, la santé et sécurité de ses employés et s'intéresse soucieusement aux enjeux environnementaux et énergétiques ainsi que ceux relatifs à la sécurité de l'information pour concrétiser ces ambitions de développement et amélioration continue et aussi pour satisfaire ses engagements et atteindre ses objectifs.

3.2. Composition du SMI :

Système de management de la qualité conformément à la norme **ISO 9001/2015**.

Système de management environnemental conformément à la norme **ISO14001/2015**.

Système de management de la santé et de la sécurité au travail conformément à la norme **ISO45001/2018**.

3.3. Domaine d'application :

Le SMI s'applique à l'ensemble des activités de conception, fabrication et vente des réfrigérateurs, Congélateur, Climatiseur, Radiateurs à gaz , Machine à laver, lave-vaisselles, Cuisiniers, Petits appareils ménagers, Téléviseur, mobiles

3.4. Service hygiène sécurité environnement(HSE) :

Il joue un rôle efficace dans la protection et la prévention des risques industriels liés à l'environnement interne des salariés.

3.5. Service de control de gestion (CDG) :

Le rôle principal de ce service est la préparation du budget que se soit le budget de vente, budget d'achat ou bien le budget de fonctionnement. ¹¹⁹

¹¹⁹ Source interne de l'entreprise condor spa.

3.6. Service comptabilité analytique :

L'objectif principal de la comptabilité analytique est de fournir tous les éléments nécessaires à l'étude des coûts engagés et de la rentabilité sur la base de données financières pertinentes.

3.7. Service de ressource humaine (RH) :

Les ressources humaines ont pour objectif d'apporter à l'entreprise le personnel nécessaire à son bon fonctionnement. Ceci implique donc, de lui assurer le nombre suffisant, mais aussi compétent et motivé pour le bon fonctionnement de l'organisation.

Tableau 03: représente Effectif salarial :

Effectifs	2021
Cadres	23
Agent d'exécution	224
Agent de maîtrise	153
Total	400

Source : chargé de l'administration et moyens de l'entreprise.

Figure 11 : Unité injection plastique-condor électrons.



Source : établir par nous même.

4. Approche systématique :

Afin d'obtenir les résultats les plus appropriés possibles concernant la relation entre la qualité de vie au travail et la performance des employés, nous avons défini l'approche méthodologique de cette étude. Nous décrirons d'abord la méthode d'enquête, puis la détermination de l'échantillon, la construction et la structure du questionnaire et enfin les méthodes de traitement statistique des données.

4.1. Méthodologie de recherche :

- **Variable de recherche :**

Après avoir examiné la littérature et les études précédentes, les variables de l'étude ont été identifiées comme suit :

- **Variable indépendant :**

La qualité de vie au travail (la sécurité et la stabilité psychologique, les relation social, les salaires et les récompenses financière, participer à la prise de décision, comportement de supervision, sécurité et stabilité d'emploi, promotion et évaluation de carrière)

- **Variable dépendant :**

Performance des employés

4.2. Méthode d'étude :

Dans notre étude, nous nous sommes appuyés sur la technique de recherche scientifique la plus couramment utilisée, à savoir l'approche d'analyse descriptive, qui repose sur la description des caractéristiques et des changements de l'échantillon d'étude, pour sonder les corrélations entre les variables. Ou cette approche que nous utilisons pour collecter et analyser des données spécifiques aux employés à l'aide de SPSS version 21.

4.3. Communauté et échantillon de recherche :

La communauté étudiée se compose de 200 employés de l'entreprise « injection plastique spa condor », en vue de connaître et de déterminer l'impact de la qualité de ie au travail sur la performance des employés de cette entreprise

Notre recherche s'est appuyée sur un échantillon aléatoire dans l'entreprise « Condor Spa, Unité d'Injection Plastique » touche toutes les catégories de salariés de l'entreprise.

200 questionnaires ont été distribués pour recueillir les données de l'étude, 30 formulaires n'ont pas reçu de réponse complète et 40 n'ont pas été obtenus, ce qui porte le nombre total de questionnaires récupérés à 130.

Tableau 4 : Statistiques sur les questionnaires distribués, perdus ou rejetés au sein des entreprises enquêtées.

	Nombre	Pourcentage
Questionnaires distribués	200	100%
Questionnaires refusé	30	15%
Questionnaires perdus	40	20%
Questionnaires étudiées	130	65%

Source : établir par nous même.

5. Outils de collecte de données et méthodes de traitement statistique

Pour analyser la formulation du questionnaire, Nous avons utilisé des outils pour collecter et traiter les enquêtes auprès des membres de l'échantillon.

5.1. Outils de collecte de données de la recherche :

5.1.1. Le questionnaire :

Ensemble de questions organisées sur un sujet précis, qui sont placées dans un formulaire qui est envoyé aux personnes concernées en vue d'obtenir des réponses aux questions qui y sont contenues.

Formulaire de recherche Un formulaire qui comprend un ensemble de questions qui sont posées aux individus afin d'obtenir des informations sur un sujet, un problème ou une situation, c'est : « la technique directe des enquêtes scientifiques utilisée auprès des individus,

qui permet de les interroger directement ou indirectement et d'obtenir des résultats quantitatifs afin de trouver des relations statistiques et de faire de nombreuses comparaisons ». ¹²⁰

5.1.2. Structure du questionnaire :

Le questionnaire de recherche est structuré autour de deux axes. La première est considérée comme la variable indépendante et porte sur la qualité de vie au travail, et la seconde porte sur la variable dépendante, la performance des employés.

❖ Les différentes parties du questionnaire et ses destinataires :

Le questionnaire conçu se compose de trois parties :

Partie01 : La première partie contient : Les facteurs personnels des employés de l'entreprise, comprenaient: l'âge, sexe, le niveau d'étude, et l'ancienneté.

Les questions des deuxième et troisième parties sont conçues pour recevoir des types de réponse "d'accord", "pas d'accord" ou neutre et Dans tous les cas, il y a la possibilité de choisir parmi plusieurs propositions. Mais la plupart des réponses étaient Formulé selon l'échelle LICERT.

Tableau 5 : l'échelle de mesure selon « LIKERT ».

Réponse	Tout à fait désaccord	Désaccord	Neutre	D'accord	Tout à fait d'accord
Niveau	1	2	3	4	5

Source : établir par nous même.

Partie02 : Cette partie contient un ensemble de questions liées à la qualité de vie au travail réparties en sept axes qui reflètent la variable indépendante, représenté dans le tableau suivant :

Tableau 6: les axes de l'étude de la deuxième partie de questionnaire (la qualité de vie au travail).

Axe d l'étude	Les questions
Sécurité et stabilité psychologique	De la question 01 a la question 05

¹²⁰ د،لطادل،د،عباش،ع، د. رانجة بز، د. تيغرة،ز، د.حمزة،ح، د.قصري،ف، د.يطور،د.عراجي،إ، د.بورياح،س، د.بودي،ن،د.إجرأ، "منهجية البحث العلمي و تقنياته في العلوم الإجتماعية"، المركز الديمقراطي العربي للدراسات الإستراتيجية والسياسية والإقتصادية، ألمانيا، 2019، ص 71.

les relations sociales	De la question 6 a la question 10
Les Salaires et les récompenses financières	De la question 11 a la question 15
Participation à la prise de décision	De la question 16 a la question 20
comportement de supervision	De la question 21 a la question 25
Sécurité et stabilité d'emploi	De la question 26 a la question 30
Promotion et avancement professionnel	De la question 31 a la question 35

Source : établir par nous même.

partie03 :

Cette partie contient un ensemble de questions liées à la performance des employés composé de onze questions qui reflètent la variable dépendante.

5.1.3. Interview :

La technique d'interview est l'un des outils de collecte de données les plus importants dans l'étude des individus et des groupes humains et l'enquête interview est une technique dans laquelle le chercheur pose un ensemble de réflexion, questions vérifiées et ciblées afin de servir le sujet de recherche sur une sélection de l'échantillon de recherche. "C'est la méthode de recherche la plus utilisée, une forme de communication distinctive dans la société moderne" L'interview est une conversation ciblée qu'une personne a avec une ou plusieurs autres personnes dans le but d'obtenir des types d'information à utiliser dans la recherche scientifique ou dans le counselling, le diagnostic et les processus de traitement.

5.1.4. L'observation :

L'observation est un outil de collecte de données et d'informations, car elle permet d'obtenir beaucoup d'informations, elle dirige les sens pour observer et surveiller un comportement ou un phénomène particulier et pour enregistrer ce comportement et ses caractéristiques. L'observation peut être définie comme "une méthode importante de collecte de données utilisée par le chercheur pour obtenir les informations requises liées au sujet de l'étude".¹²¹

5.2. Outils utilisés pour analyser le questionnaire :

Le traitement des données obtenues grâce à l'étude sur le terrain, s'est fait à l'aide de l'ordinateur, via un logiciel ou un package d'analyse des données statistiques des sciences

¹²¹ د،لطادل، د،عباش،ع، د. رانجة. ز، د. تيغرة، ز، د. حمزة. ح، د.قصري.ف، د.يطور، د.عراجي.إ، د.بورياح.س، د.بودي.ن، د.إيجر.أ، مرجع سبق ذكره، ص70-68 .

sociale version 21 (spss IBM21), et pour le dessin des graphes en a utilisé l'EXEL, Grâce Au SPSS, toutes sortes de tableaux statistiques et de mesures adaptés à cette étude ont été examinés, qui sont représentés dans ce qui suit :¹²²

- **La corrélation entre les variables:** utilisé pour mesurer la force de la relation entre deux variables quantitatives.
- **Répétitions :** Pour connaître le choix de chaque alternative aux questions du Questionnaire.
- **Écart type :** Il est possible de connaître l'étendue de la dispersion entre les cercles mathématiques.
- **Pourcentages :** Pour connaître le pourcentage de sélection de chaque solution de rechange du questionnaire.
- **Arithmétique moyenne :** Obtenir les réponses moyennes des membres de l'échantillon aux questions du questionnaire, c'est-à-dire calculer la valeur donnée par les membres de la communauté d'étude pour chaque phrase ou ensemble de phrases.
- **Graphique circulaire :** pour illustrer les valeurs obtenues.
- **L'indicatif (Alpha de Cronbach) :** en utilise pour mesurer la fiabilité du questionnaire.
- **Test T sur échantillon unique :** Son but est de mesurer la validité des hypothèses de l'étude, afin de déterminer dans quelle mesure il existe une indication statistique dans les réponses des institutions au sujet du questionnaire.
- **La régression linéaire simple :** pour évaluer la relation de dépendance entre deux variables métriques.
- **L'analyse de variance à un facteur (ANOVA) :** en utilisant pour mesurer la dispersion.

Section 02 : Analyse des données de l'étude

Cette section décrit l'analyse de tous les résultats des questionnaires auxquels ont répondu les membres de l'échantillon à l'aide d'outils statistiques qui facilitent cette

¹²² براهيمى أسية، " المؤسسة الجزائرية و استقطاب الكفاءات و المحافظة عليها"، اطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم الاقتصادية، تخصص تسيير المؤسسات فرع ادارة المنظمات، كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير و العلوم التجارية، جامعة ابو بكر بلقايد ، تلمسان، 2017، ص243.

analyse, tels que la moyenne arithmétique, l'écart type, le pourcentage, l'alpha de Cronbach et les résultats du test t. SPSSv21").

1. Les données générales des employés :

1.1. Répartition de l'échantillon de recherche selon Le sexe :

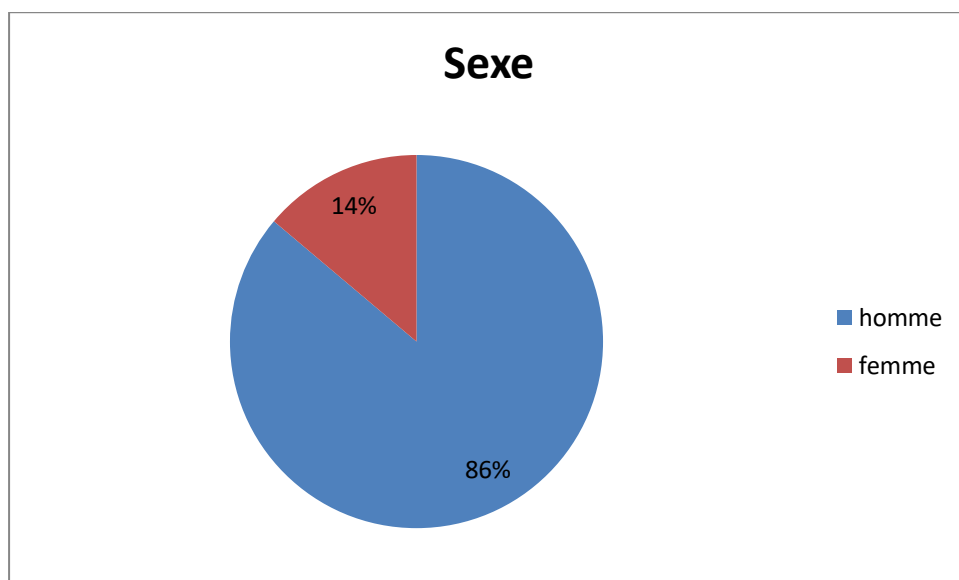
Le tableau suivant représente le sexe des membres de l'échantillon interrogés.

Tableau 7 : Répartition des employées de l'échantillon selon Le sexe.

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage validé	Pourcentage cumulé
Homme	112	86,2	86,2	86,2
Femme	18	13,8	13,8	100,0
Total	130	100,0	100,0	

Source : établir par nous même en fonction des résultats de questionnaire.

Figure 12 : représentation graphique de la répartition des employées de l'échantillon selon le sexe.



Source : établir par nous même à partir de l'EXEL et SPSS v21.

D'après les données du tableau et du graphe ci-dessus, on constate que le nombre des hommes représente la majorité des individus de l'échantillon 86% et près de neuf fois le

nombre de femmes avec un pourcentage de 14%, Cela indique un rôle limité pour les femmes dans les postes Disponible (atelier de production).

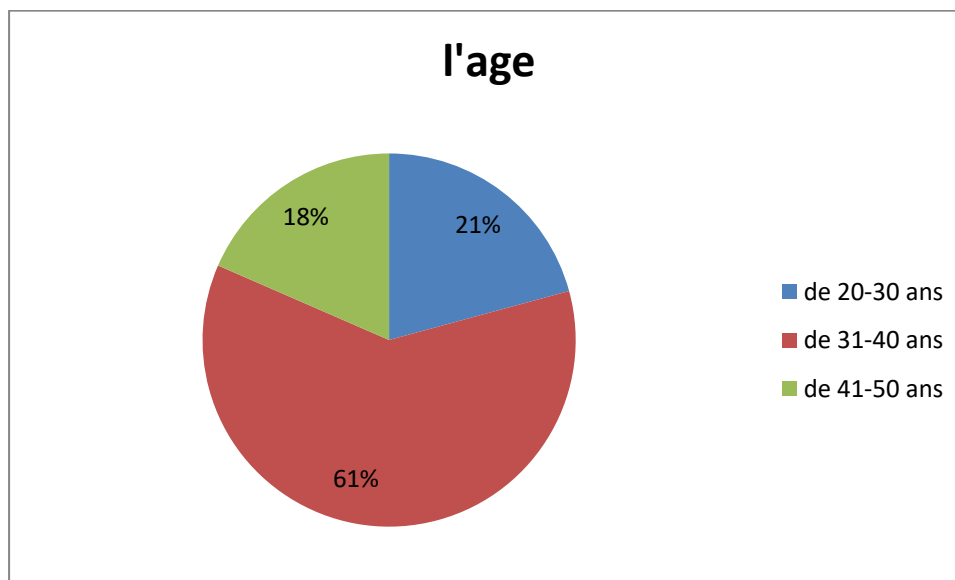
1.2. Répartition de l'échantillon de recherche selon l'âge :

Tableau 8 : répartition de l'échantillon selon l'âge.

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage validé	Pourcentage cumulé
de 20-30 ans	27	20,8	20,8	20,8
de 31-40 ans	79	60,8	60,8	81,5
de 41-50 ans	24	18,5	18,5	100,0
Total	130	100,0	100,0	

Source : établir par nous même à partir de l'EXEL et SPSS v21.

Figure 13 : représentation graphique de la répartition des employées de l'échantillon selon l'âge.



Source : établir par nous même à partir de l'EXEL et SPSS v21.

On remarquera que la valeur modale de l'effectif de l'échantillon (exactement 61%) répond au tranche d'âge des individus ayant entre 31-40 ans, on remarquera aussi que (21%) des personne d'échantillon correspond au tranche d'âge des employées ayant entre 20_30, et enfin la proportion d'employés ayant entre 41_50 (18%).

Cela montre qu'il existe des différences d'âge dans l'échantillon reflétant des expériences différentes, notamment les jeunes de moins de 45 ans.

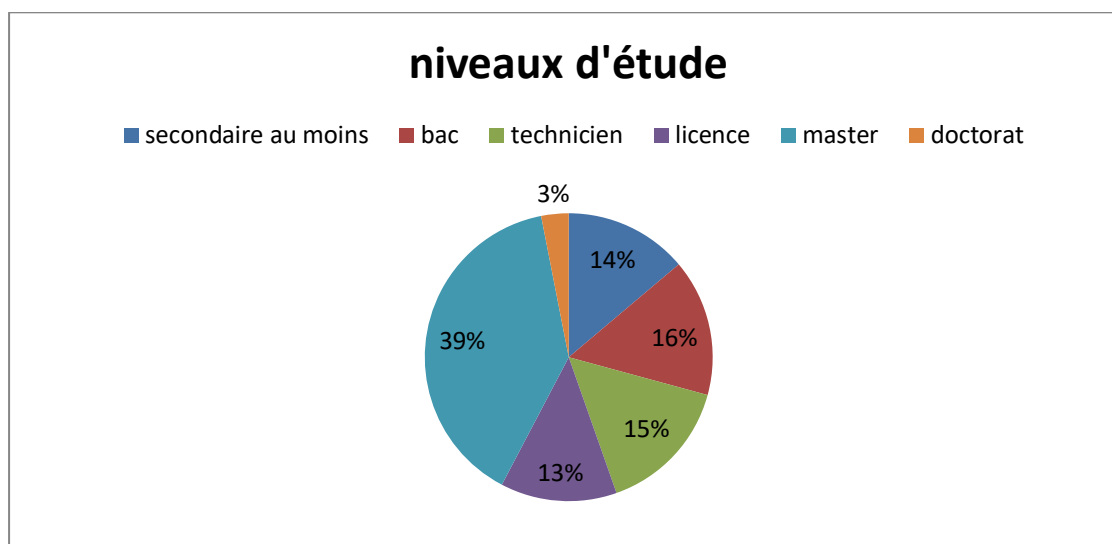
1.3. Répartition de l'échantillon de recherche selon niveaux d'étude :

Tableau 9 : répartition de l'échantillon selon le niveau d'étude.

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage validé	Pourcentage cumulé
Secondaire ou moins	18	13,8	13,8	138
Bac	20	15,4	15,4	292
technicien	20	15,4	15,4	446
Licence	17	13,1	13,1	577
Master	51	39,2	39,2	969
Doctorat	4	3,1	3,1	100
Total	130	100	100	

Source : établir par nous même en fonction des résultats de questionnaire.

Figure 14 : représentation graphique de la répartition des employés de l'échantillon selon niveaux d'étude.



Source : établir par nous même à partir de l'EXEL et SPSS v21.

D'après les données du tableau et de la figure ci-dessus, on remarque que(13,8%)des employés interrogé ont un niveau d'éducation secondaire ou moins., Viennent ensuite les employés de niveau bac et technicien avec une proportion de (15,4%) de l'échantillon d'étude, et 17 employées avec une proportion de (13,1%) qui ont la licence.

Pour les travailleurs qui ont un niveau master et qui représentaient le pourcentage le plus élevé avec une proportion de (39,2%).

En fin les employées avec niveau d'éducation doctorat, qui représentaient le plus faible pourcentage, représentaient 4 répondants (3,1% du total des employées répondants). Nous pouvons donc dire que la plupart des membres de l'échantillon ont un master à 39,2 % de l'échantillon. C'est à dire 51 des 130 travailleurs sondés.

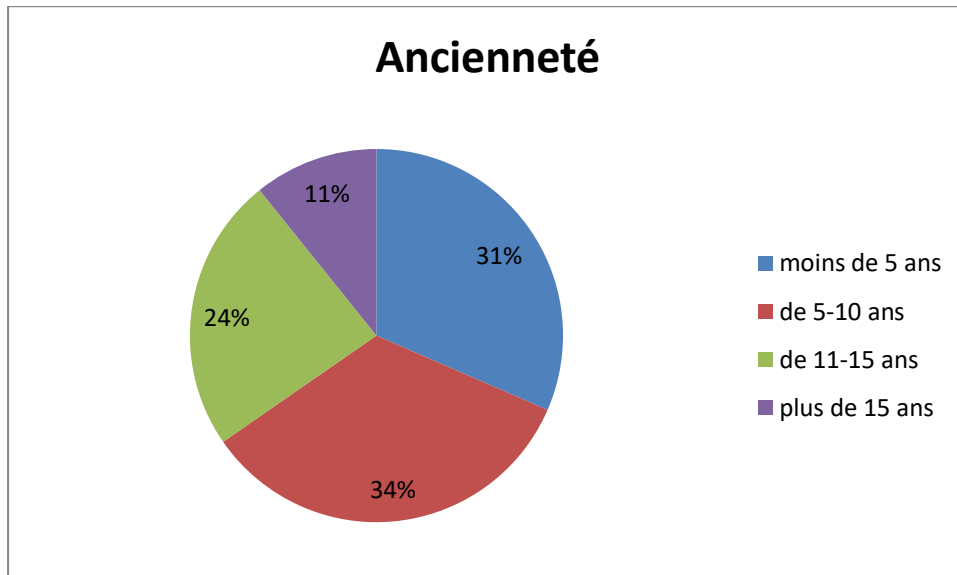
1.4. Répartition de l'échantillon de recherche selon l'ancienneté :

Tableau 10: répartition de l'échantillon selon l'ancienneté

	fréquence	pourcentage	Pourcentage validé	Pourcentage cumulé
moins de 5 ans	41	31,5	31,5	31,5
de 5-10 ans	44	33,8	33,8	65,4
de 11-15 ans	31	23,8	23,8	89,2
plus de 15 ans	14	10,8	10,8	100
Total	130	100	100	

Source : établir nous même à partir de l'EXEL et SPSS v21.

Figure 15 : représentation graphique de la répartition des employées de l'échantillon selon l'ancienneté.



Source : établir par nous même à partir de l'EXEL et SPSS v21.

D'après les données du tableau et du graphe ci-dessus, on remarquera que la valeur modale (% le plus haut), soit presque d'1/3 des individus de l'échantillon (exactement 33,8%), correspond à la tranche des employées ayant une ancienneté moins de 5 ans, Viennent ensuite les employés ayant entre 5 ans et 10 ans d'ancienneté (soit 31,5%), Cependant, on notera que 1/4 de l'échantillon (exactement 23,8%) entre 11-15 ans d'ancienneté, Enfin, le pourcentage d'employés qui ont plus de 15ans de service est de (10,8%) de l'échantillon d'étude. ce qui indique que presque (89%) des employés de l'entreprise étudié ayant moins de 15ans d'ancienneté.

2. Analyse des données concernant la partie la qualité de vie au travail :

Dans cette partie on va traiter l'analyse des données concernant la qualité de vie au travail dans la société condor spa (injection plastique) à Bordj Bou Arreridj, a savoir : Sécurité et stabilité psychologique, les relations sociales, Les Salaires et les récompenses financières, Participation à la prise de décision, comportement de supervision, Sécurité et stabilité d'emploi, Promotion et avancement professionnel.

2.1. La fiabilité de l'axe :

Le chercheur a utilisé la méthode Alpha de Cronbach pour mesurer la fiabilité du questionnaire, quand le coefficient d'alpha Cronbach est supérieure à 0,6 implique qu'il y a une fiabilité entre les expressions de questionnaire.

Tableau11: coefficient de fiabilité des parties la qualité de vie au travail.

Axe	Nombre d'élément	Alpha Cronbach
Sécurité et stabilité psychologique	5	0,900
les relations sociales	5	0,738
Les Salaires et les récompenses financières	5	0,903
Participation à la prise de décision	5	0,868
comportement de supervision	5	0,869
Sécurité et stabilité d'emploi	5	0,821
Promotion et avancement professionnel	5	0,823

Source : établi par nous même à partir des résultats du SPSS V21.

D'après le tableau précédent, on remarque que le coefficient d'alpha Cronbach de tous les axes est supérieur à 0,6 cela indique qu'il ya une fiabilité entre les axes du questionnaire.

2.2. L'analyse de la partie la qualité de vie au travail :

Tableau 12 : poids de l'échelle Likert.

Longueur du niveau (poids)	[1-1,79]	[1,8-2,59]	[2,6-3,39]	[3,40-4,19]	[4,20 -5]
Niveau d'accord	Tout à fait désaccord	Désaccord	Neutre	D'accord	Tout à fait d'accord

Source : établi par nous même.

2.2.1. Analyse du premier axe Sécurité et stabilité psychologique :

Tableau 13 : Analyse descriptive des données de l'axe Sécurité et stabilité psychologique.

Question	Moyenne	Ecart type	Test T	Ddl	Sig. (Bilatérale)	Classification	Niveau d'accord
Q1	4,0385	0,75127	61,291	129	0,000	1	D'accord
Q2	3,9308	0,76946	58,246	129	0,000	2	D'accord
Q3	3,7846	0,76740	56,230	129	0,000	4	D'accord
Q4	3,8077	0,86353	50,276	129	0,000	3	D'accord
Q5	3,7077	0,84858	49,817	129	0,000	5	D'accord
TOTAL	3,85386	0,800048	55,172	129	0,000		D'accord

Source : établi par l'étudiante à partir des résultats du spss 21.

Ddl : degré de liberté.

D'après les résultats du tableau précédent, nous pouvons voir que :

- La formule numéro (01) vient en premier, avec une valeur t calculée de 61,291, qui est supérieure à la valeur t du tableau qui égale 1,97 et le niveau de signification de 0,000 est inférieur à 0,05. Cela signifie que l'expression est positive, de sorte que les membres de l'échantillon conviennent que l'entreprise condor offre des conditions de sécurité aux employés.

-Le deuxième ordre est (02) avec une valeur t calculée de 58,246, qui est supérieure à la valeur t du tableau (1,97) et un niveau de signification de 0,000 inférieur à 0,05. Cela signifie que l'expression est positive. Cela signifie que les employés confirment que l'établissement effectue un contrôle périodique des conditions de sécurité au travail.

-Dans le troisième ordre est venu l'expression (04), où la valeur t calculée était 50,276 et est supérieure à la valeur t du tableau qui égale 1,97, et le niveau de signification de 0,000 est inférieur à 0,05. Cela signifie que l'expression est positive. Cela indique que la société tient à suivre les mesures de prévention et de sécurité.

-L'expression numéro (03) est arrivée dans le quatrième ordre, où la valeur t calculée était 56,230 et est supérieure à la valeur t du tableau qui égale 1,97, et le niveau de signification de 0,000 est inférieur à 0,05, Cela signifie que l'expression est positive. Cela indique que l'institution offre des conditions de travail pour que les employés se sentent professionnellement en sécurité.

-En fin est arrivé l'expression numéro (05), où la valeur t calculée était 49,817 et est supérieure à la valeur t du tableau qui égale 1,97, et le niveau de signification de 0,000 est inférieure à 0,05, Cela signifie que l'expression est positive, Et à partir de là, nous pouvons dire que l'administration élabore des programmes qui garantissent l'identification des risques pour la santé et la sécurité au travail.

- Dans l'ensemble (5 questions ont été posées), les personnes de l'échantillon sont d'accord avec les éléments de l'aspect Sécurité et stabilité psychologique (moyenne =3,85386ss).

2.2.2. Analyser les réponses des membres de l'échantillon sur la dimension les relations sociales.

Tableau 14 : Analyse descriptive des données de l'axe relations sociales

Question	Moyenne	Ecart type	Test T	Ddl	Sig. (Bilatérale)	Classification	Niveau d'accord
Q1	3,8923	0,77004	57,632	129	0,000	1	D'accord
Q2	3,8769	0,69344	63,746	129	0,000	2	D'accord
Q3	3,5308	0,81828	49,197	129	0,000	5	D'accord
Q4	3,7077	0,77205	54,756	129	0,000	3	D'accord
Q5	3,5846	0,83327	49,049	129	0,000	4	D'accord
TOTAL	3,8467	0,777415	54,876	129	0,000		D'accord

Source : établi par nous même à partir des résultats du SPSS 21.

Ddl : degré de liberté

D'après les résultats du tableau précédent, on remarquera:

-L'expression numéro (01) vient en premier, avec une valeur t calculée de 57,632, qui est supérieure à la valeur t du tableau qui égale 1,97 et le niveau de signification de 0,000 est inférieur à 0,05. cela signifie que l'expression est positive, de sorte que les membres de l'échantillon conviennent Ils sont travaille dans une atmosphère de coopération et d'esprit d'équipe.

-Le deuxième ordre est (02) avec une valeur t calculée de 63,746, qui est supérieure à la valeur t du tableau (1,97) et un niveau de signification de 0,000 inférieur à 0,05. Cela signifie que l'expression est positive. Cela confirme s'il existe une relation de respect entre les employés et leurs supérieurs.

-Dans le troisième ordre est venu l'expression (04), où la valeur t calculée était 54,756 est supérieure à la valeur t du tableau qui égale 1,97, et le niveau de signification de 0,000 est inférieur à 0,05. Cela signifie que l'expression est positive. Cela indique que les employés confirment qu'ils se sentent à l'aise lorsqu'ils sont avec leurs collègues de travail.

-L'expression numéro (05) est arrivé dans le quatrième ordre, où la valeur t calculée était 49,049 est supérieure à la valeur t du tableau qui égale 1,655, et le niveau de signification de 0,000 est inférieur à 0,05, Cela signifie que l'expression est positive, de sorte que les employées sondées conviennent que l'administration offre la possibilité d'interagir et de communiquer avec les employés à tous les niveaux.

-En fin est arrivé l'expression numéro (03), où la valeur t calculée était 49,197 est supérieure à la valeur t du tableau qui égale 1,97, et le niveau de signification de 0,000 est inférieure à 0,05, Cela signifie que l'expression est positive, de sorte que les employées sondées conviennent l'administration travaille à promouvoir les principes de coopération entre eux.

- Les membres de l'échantillon de l'étude s'entendent sur tous les paragraphes relatifs aux relations sociales (moyen=3,8467, c'est-à-dire d'accord).

2.2.3. Analyser les réponses des membres de l'échantillon sur la dimension Les Salaires et les récompenses financières

Tableau 15: Analyse descriptive des données de l'axe Les Salaires et les récompenses financières.

Question	Moyenne	Ecart type	Test T	Ddl	Sig. (Bilatérale)	Classification	Niveau d'accord
Q1	4,0385	0,75127	61,291	129	0,000	1	D'accord
Q2	3,9308	0,76946	58,246	129	0,000	2	D'accord
Q3	3,7846	0,76740	56,230	129	0,000	4	D'accord
Q4	3,8077	0,86353	50,276	129	0,000	3	D'accord
Q5	2,8462	0,96819	33,517	129	0,000	5	Neutre
TOTAL	3,68156	0,82397	51,912	129	0,000		D'accord

Source : établi par nous même à partir des résultats du SPSS 21.

Ddl : degré de liberté

D'après les résultats du tableau précédent, on remarquera :

- La formule numéro (01) vient en premier, avec une valeur t calculée de 61,291, qui est supérieure à la valeur t du tableau qui égale 1,97 et le niveau de signification de 0,000 est

inférieur à 0,05. Cela signifie que l'expression est positive, cela signifie que les individus de l'échantillon sondé, Ils sont satisfaits de leur salaire.

-Le deuxième ordre est (02) avec une valeur t calculée de 63,746, qui est supérieure à la valeur t du tableau (1,97) et un niveau de signification de 0,000 inférieur à 0,05. Cela signifie que l'expression est positive, de sorte que les individus de l'échantillon conviennent qu'il existe une corrélation entre les salaires, les primes et l'efficacité de la performance.

-Dans le troisième ordre est venu l'expression (04), où la valeur t calculée était 50,276 est supérieure à la valeur t du tableau qui égale 1,97, et le niveau de signification de 0,000 est inférieur à 0,05. Cela signifie que l'expression est positive, de sorte que les employées sondées conviennent que le salaire leur suffit pour subvenir à leurs besoins.

-Dans le quatrième ordre est venu la formule numéro (03), où la valeur t calculée était 56,230 est supérieure à la valeur t du tableau qui égale 1,97, et le niveau de signification de 0,000 est inférieur à 0,05. Cela signifie que l'expression est positive, de sorte que les individus de l'échantillon conviennent le système de récompenses et de rémunération est équitable.

-En fin est arrivé l'expression numéro (05), où la valeur t calculée était 33,517 est supérieure à la valeur t du tableau qui égale 1,97, et le niveau de signification de 0,000 est inférieure à 0,05, Cela signifie que l'expression est positive, de sorte que les employés Ils sont satisfaits des primes et des augmentations qui s'ajoutent annuellement à leurs salaires.

- Dans l'ensemble (5 questions posées), les individus de l'échantillon, sont tout à fait D'accord sur les éléments de la dimension Les Salaires et les récompenses financières (moyenne = 3,68156).

2.2.4. Analyser les réponses des membres de l'échantillon sur la dimension Participation à la prise de décision

Tableau 16 : Analyse descriptive des données de l'axe Participation à la prise de décision

Question	Moyenne	Ecart type	Test T	Ddl	Sig. (Bilatérale)	Classification	Niveau d'accord
Q1	3,7000	0,71148	59,294	129	0,000	2	D'accord
Q2	3,6077	0,86711	47,438	129	0,000	3	D'accord

Chapitre III. Etude de cas «CONDOR Electronics »

Q3	3,5769	0,85241	47,845	129	0,000	4	D'accord
Q4	3,2846	1,00568	37,239	129	0,000	5	Neutre
Q5	3,7651	0,92178	46,528	129	0,000	1	D'accord
TOTAL	3,58686	0,871692	47,6688	129	0,000		D'accord

Source : établi par nous même à partir des résultats du SPSS 21.

Ddl : degré de liberté

D'après les résultats du tableau précédent, nous pouvons voir que :

-La formule numéro (1) vient en premier, avec une valeur t calculée de 59,294, qui est supérieure à la valeur t du tableau qui égale 1,97 et le niveau de signification de 0,000 est inférieur à 0,05. Cela signifie que l'expression est positive, c'est-à-dire les employés souhaitent la participation des supérieurs au processus de prise de décision.

-Le deuxième ordre est (03) et la valeur t calculée est de 47,845, est supérieur à la valeur t (1,97) dans le tableau, avec un niveau de signification de 0,000 est inférieur à 0,05. Cela signifie que l'expression est positive, c'est-à-dire que le gérant s'appuie sur la méthode participative de leadership et de supervision. La répartition de l'injection plastique spa CONDOR est conforme à son objet général.

-L'équation numéro (02) atteint le 3ème ordre et la valeur t calculée est 47,438, ce qui est supérieur à la valeur de t tableau correspondant à 1,97. et au niveau de signification de 0,000 est moins de 0,05. En effet, cela signifie que les employés valorisent la culture de la prise de décision participative.

-Le quatrième ordre est le numéro d'équation (05) et la valeur calculée est 46,528.

Elle est également supérieure à la valeur du tableau (qui est égale à 1,97) et le seuil de signification de 0,000 est inférieur à 0,05. Cela signifie fournir des suggestions pour le développement du travail et la résolution de problèmes.

-Enfin, le numéro d'équation (04) est apparu et la valeur t calculée était de 37,239 Supérieur à la valeur t du tableau (1,97) avec un seuil de signification de 0,000 moins de 0,05. Ceci est censé représenter les employés qui ont le désir d'impliquer les supérieurs dans le processus de prise de décision.

• Dans l'ensemble (5 questions posées), les personnes de l'échantillon sont parfaites Se mettre d'accord sur les membres de l'échantillon sur la dimension participation à la prise de décision. (Moyenne =3,58686).

2.2.5. Analyser les réponses des membres de l'échantillon sur la dimension comportement de supervision.

Tableau17: Analyse descriptive des données de l'axe comportement de supervision.

Question	Moyenne	Ecart type	Test T	Ddl	Sig. (Bilatérale)	Classification	Niveau d'accord
Q1	3,6538	0,85101	48,954	129	0,000	2	D'accord
Q2	3,5231	0,90832	44,224	129	0,000	5	D'accord
Q3	3,5769	0,89672	45,480	129	0,000	4	D'accord
Q4	3,6769	0,71671	58,421	129	0,000	1	D'accord
Q5	3,6154	0,89256	46,184	129	0,000	3	D'accord
TOTAL	3,60922	0,853064	48,6526	129	0,000		d'accord

Source : établi par nous même à partir des résultats du SPSS 21.

Ddl : degré de liberté.

D'après les résultats du tableau précédent, nous pouvons voir que :

-La formule numéro (1) vient en premier, avec une valeur t calculée de 59,294, qui est supérieure à la valeur t du tableau qui égale 1,97 et le niveau de signification de 0,000 est inférieur à 0,05. Cela signifie que l'expression est positive, c'est-à-dire les employés souhaitent la participation des supérieurs au processus de prise de décision.

-Le deuxième ordre est (03) et la valeur t calculée est de 47,845, est supérieur à la valeur t (1,97) dans le tableau, avec un niveau de signification de 0,000 est inférieur à 0,05. Cela signifie que l'expression est positive, c'est-à-dire que le gérant s'appuie sur la méthode participative de leadership et de supervision. La répartition de l'injection plastique spa CONDOR est conforme à son objet général.

-L'équation numéro (02) atteint le 3ème ordre et la valeur t calculée est 47,438, ce qui est supérieur à la valeur de t tableau correspondant à 1,97 et au niveau de signification de 0,000 est moins de 0,05. En effet, cela signifie que les employés valorisent la culture de la prise de décision participative.

-Le quatrième ordre est le numéro d'équation (05) et la valeur calculée est 46,528. Elle est également supérieure à la valeur du tableau (qui est égale à 1,97) et le seuil de signification de 0,000 est inférieur à 0,05. Cela signifie fournir des suggestions pour le développement du travail et la résolution de problèmes.

-Enfin, le numéro d'équation (04) est apparu et la valeur t calculée était de 37,239. Supérieur à la valeur t du tableau (1,97) avec un seuil de signification de 0,000 Moins de 0,05. Ceci est censé représenter les employés qui ont le désir d'impliquer les supérieurs dans le processus de prise de décision.

• Dans l'ensemble (5 questions posées), les personnes de l'échantillon sont parfaites Se mettre d'accord sur les membres de l'échantillon sur la dimension participation à la prise de décision. (Moyenne =3,58686).

2.2.6. Analyser les réponses des membres de l'échantillon sur la dimension Sécurité et stabilité d'emploi.

Tableau18: Analyse descriptive des données de l'axe Sécurité et stabilité d'emploi.

Question	Moyenne	Ecart type	Test T	Ddl	Sig. (Bilatérale)	Classification	Niveau d'accord
Q1	3,5769	0,85241	47,845	129	0,000	3	D'accord
Q2	3,2000	1,02223	35,692	129	0,000	5	Neutre
Q3	3,7923	0,93756	46,119	129	0,000	1	D'accord
Q4	3,4154	1,03268	37,709	129	0,000	4	D'accord
Q5	3,5846	0,92999	43,948	129	0,000	2	D'accord
TOTAL	3,51384	0,954974	42,2626	129	0,000		d'accord

Source : établi par nous même à partir des résultats du SPSS 21.

Ddl : degré de liberté

- La formule numéro (01) vient en premier, avec une valeur t calculée de 47,845, qui est supérieure à la valeur t du tableau qui égale 1,97 et le niveau de signification de 0,000 est inférieur à 0,05. Cela signifie que l'expression est positive, le travailleur sent la stabilité de l'emploi.

-Le deuxième ordre est (03) et la valeur t calculée est de 46,119, est supérieur à la valeur t (1,97) dans le tableau, avec un niveau de signification de 0,000 est inférieur à 0,05. Cela signifie que l'expression est positive, c'est-à-dire que la société dispose de ressources matérielles et économiques qui permettent de remplir ses obligations financières envers les employés.

-L'équation numéro (05) atteint le 3ème ordre et la valeur t calculée est 43,948, ce qui est supérieur à la valeur de t tableau correspondant à 1,97 et au niveau de signification de 0,000 est moins de 0,05. En effet, cela signifie que l'entreprise accorde une grande attention aux cours de formation et d'apprentissage pour les employés.

-L'équation numéro (04) atteint le 4ème ordre et la valeur t calculée est 37,709, ce qui est supérieur à la valeur de t tableau correspondant à 1,97 et au niveau de signification de 0,000 est moins de 0,05. En effet, cela signifie que l'administration a une politique de maintien en poste du personnel qualifié et adopte les structures qui l'appuient.

-Enfin, le numéro d'équation (02) est apparu et la valeur t calculée était de 35,692. Supérieur à la valeur t du tableau (1,97) avec un seuil de signification de 0,000 moins de 0,05. Ceci est censé représenter que le travailleur n'a pas de volonté actuelle ou future de rechercher d'autres possibilités d'emploi.

• Dans l'ensemble (5 questions posées), les individus de l'échantillon, sont d'accord sur les éléments de la dimension des membres de l'échantillon sur la sécurité et stabilité d'emploi (moyenne =3,51384).

2.2.7. Analyser les réponses des membres de l'échantillon sur la dimension Promotion et avancement professionnel :

Tableau19: Analyse descriptive des données de l'axe Promotion et avancement professionnel.

Question	Moyenne	Ecart type	Test T	Ddl	Sig. (Bilatérale)	Classification	Niveau d'accord
Q1	3,0769	1,09697	31,981	129	0,000	4	Neutre
Q2	3,4385	0,88048	44,526	129	0,000	1	D'accord
Q3	3,0000	1,16805	29,284	129	0,000	5	Neutre
Q4	3,1538	1,07445	33,468	129	0,000	3	Neutre
Q5	3,1923	1,10738	32,868	129	0,000	2	Neutre
TOTAL	3,1723	1,065466	34,4254	129	0,000		Neutre

Source : établi par nous même à partir des résultats du SPSS 21.

Ddl : degré de liberté

Chapitre III. Etude de cas «CONDOR Electronics »

- La formule numéro (02) vient en premier, avec une valeur t calculée de 44,526, qui est supérieure à la valeur t du tableau qui égale 1,97 et le niveau de signification de 0,000 est inférieur à 0,05. Cela signifie que l'expression est positive, le travailleur sent la stabilité de l'emploi.

-Le deuxième ordre est (04) et la valeur t calculée est de 33,468, est supérieur à la valeur t tableaux (1,97), avec un niveau de signification de 0,000 est inférieur à 0,05. Cela signifie que l'expression est positive, c'est-à-dire que la direction travaille sur la politique de mettre la bonne personne au bon endroit.

-L'équation numéro (05) atteint le 3ème ordre et la valeur t calculée est 32,868 ce qui est supérieur à la valeur de t tableau correspondant à 1,97et au niveau de signification de 0,000 est moins de 0,05. En effet, cela signifie qu'il y a une adéquation entre mon diplôme et mon diplôme professionnel.

-L'équation numéro (01) atteint le 4ème ordre et la valeur t calculée est 31,981, ce qui est supérieur à la valeur de t tableau correspondant à 1,97et au niveau de signification de 0,000 est moins de 0,05. En effet, cela signifie que les décisions de promotion sont prises de manière équitable.

-Enfin, le numéro d'équation (03) est apparu et la valeur t calculée était de 29,284. Supérieur à la valeur t du tableau (1,97) avec un seuil de signification de 0,000 moins de 0,05. Ceci est censé représenter que les promotions sont accordées en fonction de l'efficacité de la performance des employés.

• Dans l'ensemble (5 questions posées), les individus de l'échantillon, sont neutre sur les éléments de la dimension promotion et avancement professionnel i (moyenne =3,1723).

Tableau20 : degré global de la partie01.

	Moyenne	Ecart type	Test T	Ddl	Sig. (Bilatérale)
Sécurité et stabilité psychologique	3,85386	0,800048	55,172	129	0,000
les relations sociales	3,8467	0,777415	54,876	129	0,000
Les Salaires et les récompenses financières	3,68156	0,82397	51,912	129	0,000

, Participation à la prise de décision	3,58686	0,871692	47,6688	129	0,000
comportement de supervision	3,60922	0,853064	48,6526	129	0,000
Sécurité et stabilité d'emploi	3,51384	0,954974	42,2626	129	0,000
Promotion et avancement professionnel	3,1723	1,065466	34,4254	129	0,000
Score total	3,60919	0,87898	47,85277	129	0,000

Source : établi par nous même à partir des résultats du SPSS 21.

Les résultats du tableau ci-dessus montrent que le score total moyen pour cette partie (qualité de vie au travail) est de 3,60919. Ceci suggère que les personnes de l'échantillon s'accordent sur l'importance de la qualité de vie au travail dans l'entreprise injection plastique CONDOR SPA.

2.3. Analyse des données concernant la partie performance des employés.

Cette partie traite l'analyse des informations concernant la partie performance des employés dans la société Condor spa (injection plastique) à Bordj Bou Arreridj.

Tableau21 : la fiabilité de l'axe :

Nombre d'élément	Alpha Cronbach
11	0,829

Source : établi par nous même à partir des résultats du SPSS V21.

D'après le tableau précédent, en remarque que le coefficient Alpha de cronbach est supérieure à 0.6, donc il y a une fiabilité entre les expressions de la partie performance des employés.

3. L'analyse de la partie performance des employés

Pour analyser les données on a utilisé le test T sur l'échantillon comme l'axe de la qualité de vie au travail.

Tableau22 : Analyse descriptive des données de l'axe performance des employés

Question	Moyenne	Ecart type	Test T	Ddl	Sig. (Bilatérale)	Classification	Niveau d'accord
Q1	4,1385	0,63189	74,674	129	0,000	3	D'accord
Q2	4,1615	0,63250	75,018	129	0,000	1	D'accord
Q3	4,1077	0,77004	60,821	129	0,000	4	D'accord
Q4	4,0846	0,82626	56,364	129	0,000	5	D'accord
Q5	4,1538	0,66428	71,297	129	0,000	2	D'accord
Q6	4,0000	0,82594	55,219	129	0,000	7	D'accord
Q7	4,0462	0,78614	58,684	129	0,000	6	D'accord
Q8	3,7923	0,94579	45,717	129	0,000	8	D'accord
Q9	3,6615	0,96893	43,087	129	0,000	9	D'accord
Q10	3,6308	0,79863	51,835	129	0,000	10	D'accord
Q11	3,2923	1,12371	33,405	129	0,000	11	Neutre
Total	3,9154	0,81583	59,920	128	0,000		D'accord

Source : établi par nous même à partir des résultats du SPSS 21.

Ddl degré de liberté

- La formule numéro (02) vient en premier, avec une valeur t calculée de 75,018, qui est supérieure à la valeur t du tableau qui égale 1,97 et le niveau de signification de 0,000 est inférieur à 0,05. Cela signifie que l'expression est positive, le travailleur s'engage à appliquer les lois et politiques de l'établissement

-Le deuxième ordre est (01) et la valeur t calculée est de 74,674, est supérieur à la valeur t (1,97) dans le tableau, avec un niveau de signification de 0,000 est inférieur à 0,05. Cela signifie que l'expression est positive, c'est-à-dire que le travailleur accomplit ses tâches de manière efficace et efficiente.

-La formule numéro (05) atteint le 3ème ordre et la valeur t calculée est 71,297 ce qui est supérieur à la valeur de t tableau correspondant à 1,97et au niveau de signification de 0,000 est moins de 0,05. En effet, cela signifie que le travailleur est soucieux d'améliorer continuellement ses performances.

-La formule numéro (03) atteint le 4ème ordre et la valeur t calculée est 60,821, ce qui est supérieur à la valeur de t tableau correspondant à 1,97et au niveau de signification de 0,000

est moins de 0,05. En effet, cela signifie que le travailleur fait suffisamment d'efforts pour accomplir ses tâches avec la précision requise.

-Dans le cinquième ordre le numéro d'équation (07) est apparu et la valeur t calculée était de 58,684. Supérieur à la valeur t du tableau (1,97) avec un seuil de signification de 0,000 moins de 0,05. Cela signifie que le respect et l'appréciation sont un facteur qui motive les employés à déployer plus d'efforts au sein de l'entreprise.

-L'équation numéro (04) atteint le 6ème ordre et la valeur t calculée est 56,364, ce qui est supérieur à la valeur de t tableau correspondant à 1,97 et au niveau de signification de 0,000 est moins de 0,05. En effet, cela signifie que le travailleur a pleine connaissance de la nature des tâches qui lui sont confiées.

-L'équation numéro (06) atteint le 7ème ordre et la valeur t calculée est 55,219, ce qui est supérieur à la valeur de t tableau correspondant à 1,97 et au niveau de signification de 0,000 est moins de 0,05. En effet, cela signifie que les travailleurs s'efforcent d'accomplir les tâches en temps opportun.

-Le 8ème ordre est (10) et la valeur t calculée est de 51,835, est supérieur à la valeur t tableau (1,97), avec un niveau de signification de 0,000 est inférieur à 0,05. Cela signifie que l'expression est positive, c'est-à-dire que le travailleur éprouve une satisfaction générale quant aux dimensions de la qualité de vie au travail.

-Le 9ème ordre est (08) et la valeur t calculée est de 45,717, est supérieur à la valeur t tableau (1,97), avec un niveau de signification de 0,000 est inférieur à 0,05. Cela signifie que l'expression est positive, c'est-à-dire que le rôle de l'individu au sein de l'institution se caractérise par la qualité et la maîtrise.

-Le 10ème ordre est (09) et la valeur t calculée est de 43,087, est supérieur à la valeur t tableau (1,97), avec un niveau de signification de 0,000 est inférieur à 0,05. Cela signifie que l'expression est positive, c'est-à-dire que l'intérêt de l'organisation pour la sécurité au travail des travailleurs augmente la loyauté des travailleurs envers elle et les motive à travailler davantage.

-Enfin, le numéro d'équation (11) est apparu et la valeur t calculée était de 33,405. Supérieur à la valeur t du tableau (1,97) avec un seuil de signification de 0,000 moins de 0,05. Ceci est censé représenter qu'il y a une diminution du nombre de plaintes déposées.

• Dans l'ensemble (11 questions posées), les individus de l'échantillon, sont d'accord sur les éléments de la dimension de la partie performance des employés (moyenne =3,9154).

Section03 : Tester les hypothèses et discuter des résultats de l'étude.

Grâce à cette section, l'étudiant testera l'hypothèse qui a été considérée comme une réponse préliminaire aux questions de l'étude et s'assurera qu'elle est réalisée ou non, puis travaillera à discuter les résultats de ce test ainsi qu'à discuter les résultats de l'analyse des axes du questionnaire, et l'hypothèse de notre étude est : il ya une relation positive significatif entre les dimensions de la qualité de vie au travail et la performance des employés au sein de l'entreprise **Condor spa** (injection plastique) à Bordj Bou Arreridj.

Où il s'est divisé à sept sous-hypothèses :

- **H1(a):** Il existe une relation positive significative entre la sécurité et stabilité psychologique et la performance des employés au sein de l'entreprise injection plastique **SPA Condor**.
- **H1(b):** Il existe une relation positive significative entre les relations sociales et la performance des employés au sein de l'entreprise injection plastique **SPA Condor**.
- **H1(c):** Il existe une relation positive significative entre les salaires et récompenses financières et la performance des employés au sein d'injection plastique **SPA Condor**.
- **H1(d):** Il existe une relation positive significative entre la participation à la prise de décision et la performance des employés au sein de l'entreprise injection plastique **SPA Condor**.
- **H1(e):** Il existe une relation positive significative entre le comportement de supervision et la performance des employés au sein de l'entreprise injection plastique **SPA Condor**.
- **H1(f):** Il existe une relation positive significative entre la Sécurité et stabilité d'emploi et la performance des employés au sein de l'entreprise injection plastique **SPA Condor**.
- **H1(g):** Il existe une relation positive significative entre la promotion et avancement professionnel et la performance des employés au sein de l'entreprise injection plastique **SPA Condor**.

Avant de tester les hypothèses nous avons vérifié la fiabilité du questionnaire à travers la méthode du coefficient Alpha cronbach pour mesurer la fiabilité globale des expressions du questionnaire. Le tableau ci-dessous montre les résultats du test Alpha cronbach :

Tableau23: Le test total d'Alpha cronbach

Nombre d'élément	Alpha Cronbach
46	0,929

Source : établi par nous même à partir des résultats du SPSS 21.

D'après le résultat du tableau, nous notons que la valeur du coefficient Alpha Cronbach a largement dépassé (0,6), ce qui indique que les expressions du questionnaire ont un degré élevé de fiabilité, la valeur du coefficient Alpha Cronbach pour tous les expressions (0,929) c'est-à-dire que toutes les déclarations des expressions d'étude ont une grande fiabilité et stabilité.

1. Coefficient de corrélation et Analyse de variance ANOVA :

1.1. Coefficient de corrélation et de sélection :

Le coefficient de corrélation a été utilisé pour tester l'hypothèse et les sous-hypothèses résultantes (première, deuxième, troisième et quatrième, cinquième, sixième et septième) pour confirmer l'existence ou l'absence d'une relation statistiquement significative à un niveau moral de 0,05 entre la variable d'étude indépendante (la qualité de vie au travail) et la variable dépendante (la performance des employés de la société Condor spa(injection plastique)).

1.2. Tester les hypothèses :

En utilisant le programme de statistiques spss, nous avons obtenu les résultats suivants :

1.2.1. L'hypothèse principale :

H1 : il ya une relation positive significatif entre les dimensions de la qualité de vie au travail et la performance des employés au sein de l'entreprise **Condor** spa (injection plastique) à Bordj Bou Arreridj.

A. Coefficient de corrélation (R carré) (R-square) :

Tableau24 : Coefficient de corrélation

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
--------	---	--------	---------------	---------------------------------

Chapitre III. Etude de cas «CONDOR Electronics »

1	0,451 ^a	0,203	0,197	15,18909
---	--------------------	-------	-------	----------

Source : établi par nous même à partir des résultats du SPSS 21.

Le tableau ci-dessus montre le coefficient de corrélation entre les variables, qui a été estimé à (0,451), ce qui représente le pourcentage (19,7 %) des répondants déterminés par le coefficient de détermination.

B. Analyse de la variance ANOVA :

Tableau25 : Variance ANOVA.

Modèle	Somme des carrés	Ddl	Carré moyen	F	Sig.
Régression	7533,370	1	7533,370	32,653	.000 ^b
Résidus	29530,700	128	230,709		
Total	37064,069	129			

Source : établi par nous même à partir des résultats du SPSS 21.

Le tableau ci-dessus met en évidence l'importance de l'influence mutuelle des aspects de la qualité de vie au travail et de la performance des employés.

Signification Sig = 0,000 < α = 0,05 Ceci confirme la validité du modèle.

Acceptez l'hypothèse H1 et rejetez l'hypothèse H0 car elle est linéaire. Il existe une corrélation positive statistiquement significative entre la qualité de vie au travail et la performance au niveau moral de 5 % des employés de niveau CONDOR.

C. Coefficients de régression.

Tableau26 : Coefficients de régression

Modèle		Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	T	Sig.
		B	Erreur standard	Bêta		
1	(Constant)	62,499	10,483		5,962	0,000
	e2	1,380	0,241	0,451	5,714	,000

Source : établi par nous même à partir des résultats du SPSS 21.

D'après les résultats du tableau précédent, nous constatons que le modèle qui exprime la relation entre la qualité de vie au travail et la performance des employés, est un modèle linéaire.

$$Y = 1,380 X + 62,499$$

Où Y représente la variable dépendante (la performance des employés) et X est la variable indépendante (la qualité de vie au travail), le nombre 1,380 est la valeur de β égale à la pente de l'équation de régression.

1.2.2. La première sous hypothèse :

H1(a): Il existe une relation positive significative entre la sécurité et stabilité psychologique et la performance des employés au sein de l'entreprise injection plastique spa Condor.

A. Coefficient de corrélation (R carré) (R-square) :

Tableau27 : coefficient de corrélation.

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	0.480 ^a	0,230	0,224	2,86573

Source : établi par nous même à partir des résultats du SPSS 21.

Nous constatons que le coefficient de détermination $R^2 = 0,230$ Cela indique que la composante ou biens la dimension de la sécurité et la stabilité psychologique au travail affecte la performance des employés, et que le coefficient de corrélation a atteint $R = 0,480$, indiquant qu'il existe une forte relation directe entre la sécurité et la stabilité psychologique et la performance des employés avec un taux de 48%.

B. Analyse de variance ANOVA :

Tableau28 : Variance ANOVA.

Modèle	Somme des carrés	Ddl	Carré moyen	F	Sig.
Régression	314,534	1	314,534	38,300	.000 ^b
Résidus	1051,189	128	8,212		
Total	1365,723	129			

Source : établi par nous même à partir des résultats du SPSS 21.

D’après le tableau précédent on a la significativité est égale à 0,000 était inférieure à 0,05 Cela confirme la validité du modèle linéaire, donc, nous confirmons l'hypothèse qui dit qu'il existe une relation positive significative entre la sécurité et la stabilité psychologique au sein de l’entreprise injection plastique **SPA Condor** et la performance des employés.

C. Coefficients de régression :

Tableau29 : Coefficients de régression

Modèle		Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	T	Sig.
		B	Erreur standard	Bêta		
1	(Constant)	7,213	1,978		3,647	,000
	e2	0,282	0,046	0,480	6,189	,000

D. Source : établi par nous même à partir des résultats du SPSS 21.

D’après les résultats du tableau précédent, nous constatons que le modèle qui exprime la relation entre la sécurité et la stabilité psychologique au travail et la performance des employés, est un modèle linéaire.

$$Y = 0,282 X_1 + 7,213$$

Où Y représente la variable dépendante (la performance des employés) et X1 est la variable indépendante (la sécurité et la stabilité psychologique), le nombre 0,282 est la valeur de β_1 égale à la pente de l'équation de régression.

1.2.3. La deuxième sous hypothèse :

H1(b): Il existe une relation positive significative entre les relations sociales et la performance des employés au sein de l’entreprise injection plastique **spa Condor**.

A. Coefficient de corrélation (R carré) (R-square).

Tableau 30 : coefficient de corrélation.

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation

Chapitre III. Etude de cas «CONDOR Electronics »

1	0,580 ^a	0,336	0,331	2,23332
---	--------------------	-------	-------	---------

Source : établi par nous même à partir des résultats du SPSS 21.

Nous constatons que le coefficient de détermination $R^2= 0,336$ Cela indique que la composante ou biens la dimension des relations sociales au travail affecte la performance des employés, et que le coefficient de corrélation a atteint $R = 0,580$, indiquant qu'il existe une relation positive significative entre les relations sociales et la performance des employés avec un taux de 58%.

B. analyse de variance ANOVA :

Tableau31 : Variance ANOVA.

Modèle	Somme des carrés	Ddl	Carré moyen	F	Sig.
Régression	322,964	1	322,964	64,752	.000 ^b
Résidus	638,428	128	4,988		
Total	961,392	129			

Source : établi par nous même à partir des résultats du SPSS 21.

D'après le tableau précédent on a la significativité est égale à 0,000 était inférieure à 0,05 Cela confirme la validité du modèle linéaire, donc, nous confirmons l'hypothèse qui dit qu'il existe une relation positive significative entre les relations sociales et la performance des employés au sein de l'entreprise injection plastique **spa Condor**.

C. Coefficients de régression :

Tableau32 : Coefficients de régression

Modèle		Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.
		B	Erreur standard	Bêta		
1	(Constant)	6,290	1,541		4,081	,000
	e2	0,286	0,035	0,580	8,047	,000

Source : établi par nous même à partir des résultats du SPSS 21.

D'après les résultats du tableau précédent, nous constatons que le modèle qui exprime la relation entre les relations sociales au travail et la performance des employés, est un modèle linéaire.

$$Y = 0,286 X_2 + 6,290$$

Où Y représente la variable dépendante (la performance des employés) et X₂ est la variable indépendante (les relations sociales), le nombre 0,286 est la valeur de β₂ égale à la pente de l'équation de régression.

1.2.4. La Troisième sous hypothèse :

H1(c): Il existe une relation positive significative entre les salaires et récompenses financières et la performance des employés au sein de l'entreprise injection **spa Condor**.

A. coefficient de corrélation (R carré) (R-square).

Tableau33 : coefficient de corrélation.

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	0.492 ^a	0,242	0,236	2,39621

Source : établi par nous même à partir des résultats du SPSS 21.

Nous constatons que le coefficient de détermination R²= 0,242 Cela indique que la composante ou biens la dimension des salaires et récompenses financières au travail affecte la performance des employés, et que le coefficient de corrélation a atteint R = 0,492, indiquant qu'il existe une forte relation directe entre la sécurité et la stabilité psychologique et la performance des employés avec un taux de 49,2%.

B. Analyse de la variance ANOVA :

Tableau34 : Variance ANOVA

Modèle	Somme des carrés	Ddl	Carré moyen	F	Sig.
Régression	234,441	1	234,441	40,831	.000 ^b
Résidus	734,951	128	5,742		
Total	969,392	129			

Source : établi par nous même à partir des résultats du SPSS 21.

D’après le tableau précédent on a la significativité est égale à 0,000 était inférieure à 0,05 Cela confirme la validité du modèle linéaire, donc, nous confirmons l'hypothèse qui dit qu'il existe une relation positive significative entre les salaires et récompenses financières et la performance des employés au sein de l’entreprise injection plastique **spa Condor**.

C. Coefficients de régression :

Tableau35 : Coefficients de régression

Modèle		Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.
		B	Erreur standard	Bêta		
1	(Constant)	7,926	1,654		4,793	,000
	e2	0,243	0,038	0,492	6,390	,000

Source : établi par nous même à partir des résultats du SPSS 21.

D’après les résultats du tableau précédent, nous constatons que le modèle qui exprime la relation entre les salaires et récompenses financières et la performance des employés, est un modèle linéaire.

$$Y = 0,243 X_3 + 7,926$$

Où Y représente la variable dépendante (la performance des employés) et X₃ est la variable indépendante (les salaires et récompenses financières), le nombre 0,243 est la valeur de β₃ égale à la pente de l’équation de régression.

1.2.5. La Quatrième sous hypothèse :

H1(d): Il existe une relation positive entre la participation à la prise de décision et la performance des employés au sein de l’entreprise injection plastique **spa Condor**.

A. coefficient de corrélation (R carré) (R-square).

Tableau36 : coefficient de corrélation.

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation

Chapitre III. Etude de cas «CONDOR Electronics »

1	0,398 ^a	0,159	0,152	3,09192
---	--------------------	-------	-------	---------

Source : établi par nous même à partir des résultats du SPSS 21.

Nous constatons que le coefficient de détermination $R^2= 0,159$ Cela indique que la composante ou biens la dimension des salaires et récompenses financières au travail affecte la performance des employés, et que le coefficient de corrélation a atteint $R = 0,398$, indiquant qu'il existe une forte relation directe entre la participation à la prise de décision et la performance des employés avec un taux de 39,8%.

B. Analyse de la variance ANOVA :

Tableau37: Variance ANOVA

Modèle	Somme des carrés	Ddl	Carré moyen	F	Sig.
Régression	230,705	1	230,705	24,132	.000 ^b
Résidus	1223,672	128	9,560		
Total	1454,377	129			

Source : établi par nous même à partir des résultats du SPSS 21.

D'après le tableau précédent on a la significativité est égale à 0,000 était inférieure à 0,05 Cela confirme la validité du modèle linéaire, donc, nous confirmons l'hypothèse qui dit qu'il existe une relation positive significative entre la participation à la prise de décision et la performance des employés au sein de l'entreprise injection plastique **spa Condor**.

C. Coefficients de régression :

Tableau38 : Coefficients de régression

Modèle		Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.
		B	Erreur standard	Bêta		
1	(Constant)	7,533	2,134		3,530	,001
	e2	0,241	0,049	0,398	4,912	,000

Source : établi par nous même à partir des résultats du SPSS 21.

D'après les résultats du tableau précédent, nous constatons que le modèle qui exprime la relation entre la participation à la prise de décision et la performance des employés, est un modèle linéaire.

$$Y = 0,241 X_4 + 7,533$$

Où Y représente la variable dépendante (la performance des employés) et X₄ est la variable indépendante (la participation à la prise de décision), le nombre 0,241 est la valeur de β₄ égale à la pente de l'équation de régression.

1.2.6. La cinquième sous hypothèse :

H1(e): Il existe une relation positive entre le comportement de supervision et la performance des employés au sein de l'entreprise injection plastique **spa Condor**.

A. coefficient de corrélation (R carré) (R-square).

Tableau39: coefficient de corrélation.

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	0.197 ^a	0,039	0,031	3,09038

Source : établi par nous même à partir des résultats du SPSS 21.

Nous constatons que le coefficient de détermination R²= 0,39 Cela indique que la composante ou bien la dimension du comportement de supervision au travail affecte la performance des employés, et que le coefficient de corrélation a atteint R = 0,197, indiquant qu'il existe une forte relation directe entre le comportement de supervision et la performance des employés avec un taux de 19,7%.

B. Analyse de la variance ANOVA :

Tableau40: Variance ANOVA

Modèle	Somme des carrés	Ddl	Carré moyen	F	Sig.
Régression	49,262	1	49,262	5,158	.025 ^b
Résidus	1222,461	128	9,550		
Total	1271,723	129			

Source : établi par nous même à partir des résultats du SPSS 21.

D'après le tableau précédent on a la significativité est égale à 0,000 était inférieure à 0,05 Cela confirme la validité du modèle linéaire, donc, nous confirmons l'hypothèse qui dit qu'il existe une relation positive entre le comportement de supervision au sein de l'entreprise **spa Condor injection plastique** et la performance des employés.

C. Coefficients de régression :

Tableau41: Coefficients de régression

Modèle		Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	T	Sig.
		B	Erreur standard	Bêta		
1	(Constant)	13,241	2,133		6,208	,000
	e2	0,112	0,049	0,197	2,271	0,025

Source : établi par nous même à partir des résultats du SPSS 21.

D'après les résultats du tableau précédent, nous constatons que le modèle qui exprime la relation entre le comportement de supervision et la performance des employés, est un modèle linéaire.

$$Y = 0,112 X_5 + 13,241$$

Où Y représente la variable dépendante (la performance des employés) et X5 est la variable indépendante (le comportement de supervision), le nombre 0,112 est la valeur de β_5 égale à la pente de l'équation de régression.

1.2.7. La sixième sous hypothèse :

H1(f): Il existe une relation positive significative entre la sécurité et la stabilité d'emploi et la performance des employés au sein de l'entreprise **SPA Condor injection plastique**.

A. coefficient de corrélation (R carré) (R-square).

Tableau42: coefficient de corrélation.

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard

				de l'estimation
1	0.309 ^a	0,096	0,088	2,96949

Source : établi par nous même à partir des résultats du SPSS 21.

Nous constatons que le coefficient de détermination $R^2= 0,096$ Cela indique que la composante ou biens la dimension du comportement de supervision au travail affecte la performance des employés, et que le coefficient de corrélation a atteint $R = 0,309$, indiquant qu'il existe une forte relation directe entre la sécurité et stabilité d'emploi à la prise de décision et la performance des employés avec un taux de 30,9%.

B. Analyse de la variance ANOVA :

Tableau43: Variance ANOVA

Modèle	Somme des carrés	Ddl	Carré moyen	F	Sig.
Régression	119,190	1	119,190	13,517	.000 ^b
Résidus	1128,687	128	8,818		
Total	1247,877	129			

Source : établi par nous même à partir des résultats du SPSS 21.

D'après le tableau précédent on a la significativité est égale à 0,000 était inférieure à 0,05 Cela confirme la validité du modèle linéaire, donc, nous confirmons l'hypothèse qui dit qu'il existe une relation positive entre la sécurité et stabilité d'emploi et la performance des employés au sein de l'entreprise injection plastique **spa Condor**.

C. Coefficients de régression :

Tableau44: Coefficients de régression

Modèle		Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	T	Sig.
		B	Erreur standard	Bêta		
1	(Constant)	10,096	2,049		4,926	,000
	e2	0,174	0,047	0,309	3,677	,000

Source : établi par nous même à partir des résultats du SPSS 21.

D’après les résultats du tableau précédent, nous constatons que le modèle qui exprime la relation entre la sécurité et stabilité d’emploi et la performance des employés, est un modèle linéaire.

$$Y = 0,174 X_6 + 10,096$$

Où Y représente la variable dépendante (la performance des employés) et X₆ est la variable indépendante (la sécurité et stabilité d’emploi), le nombre 0,174 est la valeur de β₆ égale à la pente de l’équation de régression.

1.2.8. La septième sous hypothèse :

H1(g): Il existe une relation positive entre la promotion et avancement professionnel et la performance des employés au sein de l’entreprise injection plastique **spa Condor**.

A. coefficient de corrélation (R carré) (R-square).

Tableau45: coefficient de corrélation.

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	0.258 ^a	0,067	0,059	3,95179

Source : établi par nous même à partir des résultats du SPSS 21.

Nous constatons que le coefficient de détermination R²= 0,67 Cela indique que la composante ou bien la dimension du comportement de supervision au travail affecte la performance des employés, et que le coefficient de corrélation a atteint R = 0,258 indiquant qu’il existe une forte relation directe entre la promotion et avancement professionnel et la performance des employés avec un taux de 25,8%.

B. Analyse de la variance ANOVA :

Tableau46: Variance ANOVA

Modèle	Somme des carrés	Ddl	Carré moyen	F	Sig.
Régression	142,576	1	142,576	9,130	.003 ^b
Résidus	1998,931	128	15,617		
Total	2141,508	129			

Source : établi par nous même à partir des résultats du SPSS 21.

D’après le tableau précédent on a la significativité est égale à 0,000 était inférieure à 0,05 Cela confirme la validité du modèle linéaire, donc, nous confirmons l'hypothèse qui dit qu'il existe une relation positive entre la promotion et l’avancement professionnel et la performance des employés au sein de l’entreprise injection plastique **spa Condor**.

C. Coefficients de régression :

Tableau47: Coefficients de régression

Modèle		Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.
		B	Erreur standard	Bêta		
1	(Constant)	7,688	2,727		2,819	,006
	e2	,190	,063	,258	3,022	,003

Source : établi par nous même à partir des résultats du SPSS 21.

D’après les résultats du tableau précédent, nous constatons que le modèle qui exprime la relation entre l’avancement professionnel et la performance des employés, est un modèle linéaire.

$$Y = 0,112 X_7 + 13,241$$

Où Y représente la variable dépendante (la performance des employés) et X₇ est la variable indépendante (l’avancement professionnel), le nombre 0,112 est la valeur de β₇ égale à la pente de l’équation de régression.

2. Discuter les résultats.

Dans cette partie, nous discutons des résultats du questionnaire et de la validité de l'hypothèse principale et les hypothèses secondaires.

2.1. Discussions des résultats de questionnaire :

2.1.1. Les résultats de la première partie (donnée générale des employées)

- Selon les résultats du tableau07, la majorité des salariés de l'entreprise sont des hommes. Ceci est lié à la nature du travail dans les entreprises enquêtées, qui sont toutes liées à la production, dont beaucoup nécessitent de la force physique, comporte des prises de risques journalier et l'inconvénient des heures de travaux obligé et supplémentaire.. De plus, le travail de nuit convient mieux aux hommes qu'aux femmes, et les femmes ne peuvent faire que du travail de bureau, elles ne peuvent donc pas travailler dur.
- Nous lions les résultats de tableau08 les groupes de jeunes sont capables d'atteindre les objectifs de leurs organisations, de sorte que les jeunes ont les forces musculaires, physiques et mentales qui les aident à gérer les charges de travail, ont la capacité d'acquérir de nouvelles compétences et de développer des capacités intellectuelles et physiques de manière à favoriser l'efficacité et le succès des employés et de l'organisation.
- D'après les résultats de tableau 90, la plupart des employés de l'échantillon ont un niveau d'études master, licence et technicien, cela est dû à la nature des emplois qu'ils occupent, car la majorité des postes de travail nécessitent un niveau d'étude supérieure et des employés qualifiés pour Faciliter le développement de leurs compétences et connaissances par la suite.
- D'après les résultats de tableau 10, il s'avère que la société condor spa a de multiples expériences, Note que le pourcentage le plus élevé est représenté par la proportion d'employés ayant entre 5 et 10 ans d'ancienneté, peut être lié à une bonne rétention des employés. Cela peut indiquer que l'entreprise parvient à retenir et à maintenir ses employés expérimentés, ce qui peut avoir un effet positif sur la stabilité et la continuité des activités de l'entrepris, et peuvent apporter des connaissances et des compétences particulières à l'entreprise. Leur connaissance approfondie des processus, des systèmes et de la culture organisationnelle peut les aider à mieux s'acquitter de leurs fonctions.

2.1.2. Les résultats de la deuxième partie (la qualité de vie au travail) :

Cette partie contient sept dimensions où les résultats de chaque dimension seront discutés selon sa séquence:

- **La Sécurité et stabilité psychologique :**

D'après les résultats du tableau (numéro 13) en remarque que les individus de l'échantillon sont d'accord avec (moyenne = 3,85) sur toutes les expressions liées aux dimensions de la sécurité et stabilité psychologique, où on peut conclure:

-Lorsque les personnes de l'échantillon s'accordent sur des aspects de sécurité et de stabilité psychologique, cela indique un environnement de travail favorable, une satisfaction et un dévouement plus élevés, une culture de travail positive et un meilleur bien-être. Ces informations sont des indicateurs positifs de la qualité de vie au travail et peuvent contribuer à la performance globale de l'entreprise.

- **Les relations sociales:**

D'après les résultats du tableau (numéro 14) en remarque que les individus de l'échantillon sont d'accord avec (moyenne = 3,84) sur toutes les expressions liées aux dimensions des relations sociales, où on peut conclure:

- Si les personnes de l'échantillon étaient d'accord sur les aspects des relations sociales au travail, cela était associé à des relations positives, à un climat social favorable, à des niveaux d'engagement et de satisfaction plus élevés, à moins de conflits et à un bien-être des employés montrant une amélioration de degré. Ces résultats suggèrent que l'environnement de travail favorise des relations harmonieuses et une collaboration efficace, ce qui peut avoir un impact positif sur la performance et le bien-être des individus et de l'organisation dans son ensemble.

- **Les salaires et les récompenses financières:**

D'après les résultats du tableau (numéro 15) en remarque que les individus de l'échantillon sont d'accord avec (moyenne = 3,68) sur toutes les expressions liées aux dimensions des salaires et récompenses financières, où on peut conclure:

-Si les personnes de l'échantillon s'accordaient sur les dimensions du salaire et de la récompense financière, il s'agirait d'une rémunération équitable, d'une motivation et d'une satisfaction élevée, d'une amélioration de l'attraction et de la rétention des talents, de l'appréciation du travail effectué et d'un impact positif sur la performance. Ces résultats soulignent l'importance de mettre en place des politiques de rémunération compétitives et équitables pour favoriser la satisfaction et l'engagement des employés.

- **Participation à la prise de décision:**

D'après les résultats du tableau (numéro 16) en remarque que les individus de l'échantillon sont d'accord avec (moyenne = 3,58) sur toutes les expressions liées aux dimensions de participation à la prise de décision, où on peut conclure:

-Si les personnes participant à l'échantillon s'accordent sur les aspects de leur participation à la prise de décision, cela conduira à un sentiment d'inclusion, à une plus grande implication et responsabilisation, à une stimulation de la créativité et de l'innovation, à une culture de confiance et de coopération, à une satisfaction accrue des employés et à des signes contraignants. Force. Ces résultats soulignent l'importance d'encourager la participation des employés à la prise de décision organisationnelle pour accroître la participation des employés et contribuer au succès de l'entreprise.

- **Comportement de supervision:**

D'après les résultats du tableau (numéro 17) en remarque que les individus de l'échantillon sont d'accord avec (moyenne = 3,60) sur toutes les expressions liées aux dimensions de sécurité et stabilité d'emploi. Où on peut conclure:

-Lorsque les répondants sont d'accord avec certains aspects du comportement de la direction, cela a un impact positif sur un leadership efficace, un soutien adéquat, une communication ouverte, une évaluation et une rétroaction appropriée, ainsi que la satisfaction et la performance des employés. Indique que Ces résultats soulignent l'importance d'avoir des gestionnaires compétents et bienveillants dans la promotion d'un environnement de travail positif et productif.

- **Sécurité et stabilité d'emploi:**

D'après les résultats du tableau (numéro 18) en remarque que les individus de l'échantillon sont d'accord avec (moyenne = 3,51) sur toutes les expressions liées aux dimensions de sécurité et stabilité d'emploi. Où on peut conclure:

-Si les personnes de l'échantillon s'accordaient sur les aspects de sécurité et de stabilité de leur travail, cela conduirait à un sentiment de stabilité, à un engagement et une loyauté accrues, à une diminution de l'anxiété, à une plus grande attractivité pour l'organisation et à une rotation accrue des employés montrant une diminution. Ces résultats soulignent l'importance des politiques et des pratiques qui favorisent la sécurité et la stabilité au travail afin de favoriser le bien-être des employés et la durabilité organisationnelle.

- **Promotion et avancement professionnel :**

D'après les résultats du tableau (numéro 19) en remarque que les individus de l'échantillon sont d'accord avec (moyenne = 3,17) sur toutes les expressions liées aux dimensions de Promotion et avancement professionnel, où on peut conclure:

-Si les personnes de votre échantillon s'accordent sur les aspects de la promotion et de la progression de carrière, cela indique des perspectives de croissance, une motivation et un engagement accrues, une meilleure rétention des talents, de meilleures performances et une

image positive de l'entreprise. Ces résultats soulignent l'importance des politiques et des pratiques de gestion des talents qui soutiennent les possibilités de promotion et de promotion pour attirer, motiver et retenir les employés talentueux.

2.1.3. Les résultats de la troisième partie (la performance des employés) :

A travers les résultats de tableau22 nous constatons que Dans l'ensemble (11 questions posées), les individus de l'échantillon, sont d'accord sur les éléments de la qualité de vie au travail avec une moyen=3,48, donc on peut dire qu'il ya une bonne performance des employés, de l'entreprise injection plastique **spa Condor** à l'égard des services de qualité de vie qui leur sont fournis au sein de l'entreprise, et de là on peut conclure aussi que :

-Si les personnes d'échantillon s'accordent sur leur qualité de vie au sein de l'entreprise et que cela affecte leur performance, cela signifie plus d'engagement, plus de productivité, moins d'absentéisme, et une meilleure rétention des talents et montre que l'image de l'entreprise s'améliore. Ces résultats soulignent l'importance d'investir dans les efforts visant à améliorer la qualité de vie au travail, à favoriser l'équilibre travail-vie personnelle et à créer un environnement favorable à la performance des employés.

2.2. Discuter de la validité des hypothèses :

L'hypothèse principale est la suivante :

- **H1:** il y a une relation positive significative entre la qualité de vie au travail (sécurité, stabilité psychologique, relations sociales, salaires et récompenses financières, participation à la prise de décision, comportement de supervision, stabilité d'emploi, promotion et avancement professionnel) et la performance des employés au sein de l'entreprise injection plastique **spa Condor à Bordj Bou Arreridj.**
- **H0:** il n'y a pas une relation positive significative entre la qualité de vie au travail (sécurité, stabilité psychologique, relations sociales, salaires et récompenses financières, participation à la prise de décision, comportement de supervision, stabilité d'emploi, promotion et avancement professionnel) et la performance des employés au sein de l'entreprise injection plastique **spa Condor à Bordj Bou Arreridj.**

Il ressort clairement des résultats du test Pearson pour déterminer la relation entre la qualité de vie au travail et son impact sur la performance des employés et que le coefficient de corrélation $R=0,580$ implique une relation forte entre les variables de recherches , et d'après l'analyse de

variance ANOVA on a conclu qu' il y a un impact moral entre la dimension les relations social , et la performance des employés et selon les résultat de régression, la valeur p était inférieure à 0,05, et donc nous acceptons l'hypothèse H1 et rejetons l'hypothèse H0, c'est-à-dire il y a une relation positive significative entre les dimensions de la qualité de vie au travail (sécurité, stabilité psychologique, relations sociales, salaires et récompenses financières, participation à la prise de décision, comportement de supervision, stabilité d'emploi, promotion et avancement professionnel) et la performance des employés au sein de l'entreprise injection plastique **spa Condor** a un niveau moral de 5%.

Les sous- hypothèses :

❖ **La première sous-hypothèse :**

- H1(a) : Il existe une relation positive significative entre la sécurité et stabilité psychologique et la performance des employés au sein de l'entreprise injection plastique **spa Condor à Bordj Bou Arreridj**.
- H0(a) : Il n'existe pas une relation positive significative entre la sécurité et stabilité psychologique et la performance des employés au sein de l'entreprise injection plastique **spa Condor à Bordj Bou Arreridj**.

Il ressort clairement des résultats du test Pearson pour déterminer la relation entre la dimension de sécurité et stabilité psychologique et son impact sur la performance des employés et que le coefficient de corrélation $R=0,480$ implique une relation forte entre les variables de recherches , et d'après l'analyse de variance ANOVA en a conclu qu' il y a un impact moral entre la dimension sécurité et stabilité psychologique et la performance des employés , et selon les résultat de régression, la valeur p était inférieure à 0,05, et donc nous acceptons l'hypothèse H1(a) secondaire et rejetons l'hypothèse H0 (a) secondaire , c'est-à-dire il y a une relation positive significative entre la dimension de la sécurité, stabilité psychologique et la performance des employés au sein de l'entreprise injection plastique **spa Condor** a un niveau moral de 5%.

❖ **La deuxième sous-hypothèse :**

- **H1(b): Il** existe une relation positive significative entre les relations sociales et la performance des employés au sein de l'entreprise injection plastique **spa Condor à Bordj Bou Arreridj**.
- **H0(b): Il** n'existe pas une relation positive significative entre les relations sociales et la performance des employés au sein de l'entreprise injection plastique **spa Condor à Bordj Bou Arreridj**.

Il ressort clairement des résultats du test Pearson pour déterminer la relation entre la dimension des relations sociales et son impact sur la performance des employés et que le coefficient de corrélation $R=0,580$ implique une relation forte entre les variables de recherches , et d'après l'analyse de variance ANOVA en a conclu qu' il y a un impact moral entre les relations sociales et la performance des employés , et selon les résultat de régression, la valeur p était inférieure à 0,05, et donc nous acceptons l'hypothèse H1(b) secondaire et rejetons l'hypothèse H0 (b) secondaire , c'est-à-dire il y a une relation positive significative entre la dimension des relations sociales et la performance des employés au sein de l'entreprise **Condor** a un niveau moral de 5%.

❖ **La troisième sous-hypothèse :**

- **H1(c):** Il existe une relation positive entre les salaires et récompenses financières et la performance des employés au sein de l'entreprise injection plastique **spa Condor à Bordj Bou Arreridj.**
- **H0(c):** Il n'existe pas une relation positive entre les salaires et récompenses financières et la performance des employés au sein de l'entreprise injection plastique **spa Condor à Bordj Bou Arreridj.**

Il ressort clairement des résultats du test Pearson pour déterminer la relation entre la dimension les salaires et récompenses financières et son impact sur la performance des employés et que le coefficient de corrélation $R=0,492$ implique une relation forte entre les variables de recherches , et d'après l'analyse de variance ANOVA en a conclu qu' il y a un impact moral entre les salaires et récompenses financières et la performance des employés , et selon les résultat de régression, la valeur p était inférieure à 0,05, et donc nous acceptons l'hypothèse H1(c) secondaire et rejetons l'hypothèse H0 (c) secondaire , c'est-à-dire il y a une relation positive significative entre la dimension les salaires et récompenses financières et la performance des employés au sein de l'entreprise injection plastique **spa Condor** a un niveau moral de 5%.

❖ **La quatrième sous-hypothèse :**

- **H1(d):** Il existe une relation positive significative entre la participation à la prise de décision et la performance des employés au sein de l'entreprise injection plastique **spa Condor à Bordj Bou Arreridj.**
- **H0(d):** Il n'existe pas une relation positive entre la participation à la prise de décision et la performance des employés au sein de l'entreprise injection plastique **spa Condor à Bordj Bou Arreridj.**

Il ressort clairement des résultats du test Pearson pour déterminer la relation entre la dimension la prise de décision et son impact sur la performance des employés et que le coefficient de corrélation $R=0,398$ implique une relation forte entre les variables de recherches , et d'après l'analyse de variance ANOVA en a conclu qu' il y a un impact moral entre la prise de décision et la performance des employés , et selon les résultat de régression, la valeur p était inférieure à 0,05, et donc nous acceptons l'hypothèse H1(d) secondaire et rejetons l'hypothèse H0 (d) secondaire , c'est-à-dire il y a une relation positive significative entre la dimension la prise de décision et la performance des employés au sein de l'entreprise **Condor** a un niveau moral de 5%.

❖ **La cinquième sous-hypothèse :**

- **H1(e):** Il existe une relation positive significative entre le comportement de supervision et la performance des employés au sein de l'entreprise injection plastique **spa Condor**.
- **H0(e):** Il n'existe pas une relation positive significative entre le comportement de supervision et la performance des employés au sein de l'entreprise injection plastique **spa Condor**.

Il ressort clairement des résultats du test Pearson pour déterminer la relation entre la dimension le comportement de supervision et son impact sur la performance des employés et que le coefficient de corrélation $R=0,179$ implique une relation forte entre les variables de recherches , et d'après l'analyse de variance ANOVA en a conclu qu' il y a un impact moral entre le comportement de supervision et la performance des employés , et selon les résultat de régression, la valeur p était inférieure à 0,05, et donc nous acceptons l'hypothèse H1(e) secondaire et rejetons l'hypothèse H0 (e) secondaire , c'est-à-dire il y a une relation positive significative entre la dimension le comportement de supervision et la performance des employés au sein de l'entreprise **Condor** a un niveau moral de 5%.

❖ **La sixième sous-hypothèse :**

- **H1(f):** Il existe une relation positive significative entre la sécurité et stabilité d'emploi et la performance des employés au sein de l'entreprise injection plastique **spa Condor à Bordj Bou Arreridj**.
- **H0(f):** Il existe une relation positive significative entre la sécurité et stabilité d'emploi et la performance des employés au sein de l'entreprise injection plastique **spa Condor à Bordj Bou Arreridj**.

Il ressort clairement des résultats du test Pearson pour déterminer la relation entre la dimension la sécurité et stabilité d'emploi et son impact sur la performance des employés et

que le coefficient de corrélation $R=0,309$ implique une relation forte entre les variables de recherches , et d'après l'analyse de variance ANOVA en a conclu qu' il y a un impact moral entre la sécurité et stabilité d'emploi et la performance des employés , et selon les résultat de régression, la valeur p était inférieure à 0,05, et donc nous acceptons l'hypothèse H1(f) secondaire et rejetons l'hypothèse H0 (f) secondaire , c'est-à-dire il y a une relation positive significative entre la dimension la sécurité et stabilité d'emploi et la performance des employés au sein de l'entreprise **Condor** a un niveau moral de 5%.

❖ **La septième sous-hypothèse :**

- **H1(g):** Il existe une relation positive significative entre la promotion et avancement professionnel et la performance des employés au sein de l'entreprise injection plastique **spa Condor à Bordj Bou Arreridj.**
- **H0(g):** Il n'existe pas une relation positive significative entre la promotion et avancement professionnel et la performance des employés au sein de l'entreprise injection plastique **spa Condor à Bordj Bou Arreridj.**

Il ressort clairement des résultats du test Pearson pour déterminer la relation entre la dimension la promotion et avancement professionnel et son impact sur la performance des employés et que le coefficient de corrélation $R=0,258$ implique une relation forte entre les variables de recherches , et d'après l'analyse de variance ANOVA en a conclu qu' il y a un impact moral entre la promotion et avancement professionnel et la performance des employés , et selon les résultat de régression, la valeur p était inférieure à 0,05, et donc nous acceptons l'hypothèse H1(g) secondaire et rejetons l'hypothèse H0 (g) secondaire , c'est-à-dire il y a une relation positive significative entre la dimension la promotion et avancement professionnel et la performance des employés au sein de l'entreprise injection plastique **spa Condor** a un niveau moral de 5%.

Après avoir mené une analyse statistique des données de l'échantillon étudié (les employés de la société injection plastique **spa Condor**) pour s'assurer de l'impact des dimensions de la qualité de vie au travail sur la performance, les résultats de l'analyse ont montré la présence de relations explicatives entre les dimension de la qualité de vie au travail (sécurité, stabilité psychologique, relations sociales, salaires et récompenses financières, participation à la prise de décision, comportement de supervision, stabilité d'emploi, promotion et avancement professionnel) dans des proportions quelque peu variables.

Nous avons également noté que la dimension des relations sociales qui a eu l'impact le plus important, qui a atteint 58%, ce qui est la preuve que la dimension des relations sociales a un impact significatif sur la qualité de vie au travail et la performance des employés en favorisant

une interaction positive, un soutien social, un climat de confiance, un engagement élevé et un réseau de soutien professionnel. C'est pourquoi il est essentiel pour la société injection plastique **spa Condor** de promouvoir des relations sociales saines et de créer un environnement de travail propice et sein à l'établissement de connexions positives entre les employés. Les employés ont également réalisés qu'il y a des salaires et récompenses financières dans le service fourni, ce qui affecte directement la performance des employés avec 49,2% afin d'Améliorer les performances par conséquent, pour maximiser la motivation et les performances des employés, il est essentiel que l'entreprises Condor mette en place des politiques de rémunération et de récompense justes et compétitives. Quant à l'effet de la sécurité et stabilité psychologique, de la participation à la prise de décision, de la sécurité et stabilité d'emploi, de la promotion et avancement professionnel, du comportement de supervision sur la performance des employés le résultat de leur effet a été enregistré respectivement : 0,48, 0,398, 0,309, 0,258 et 0,197.

Ces résultats confirment qu'il y a une relation positive significative entre les dimensions de la qualité de vie au travail sur la performance des employés, donc il y a un impact positif de la qualité de vie sur la performance des employés.

Conclusion du chapitre :

Le chapitre 3 décrit les aspects pratiques de la recherche examinant la qualité de vie au travail et son impact sur la performance des employés.

Nous avons d'abord décrit la procédure de recherche appliquée, y compris l'identification des variables, les méthodes de recherche et la manière de déterminer la recherche sur le sujet sur la base de méthodes descriptives permettant la collecte, l'analyse et l'interprétation des données et les méthodes statistiques.

Nous utilisons des questionnaires, un outil important dans la recherche appliquée, pour recueillir des données.

Nous avons analysé les axes d'étude, testé les hypothèses et traité les réponses et les opinions des membres de l'échantillon enquêté dans la base logicielle SPSS pour répondre aux questions de recherche en confirmant ou en infirmant les hypothèses.



Conclusion générale

Conclusion Générale

Conclusion Générale :

Notre étude vise à déterminer l'impact de la qualité de vie au travail sur la performance des salariés. Pour faire avancer notre recherche, nous avons divisé notre recherche en trois chapitres principaux. Le premier est consacré au cadre théorique de la qualité de vie au travail. Une tentative est faite pour comprendre les éléments clés de ce concept. Nous devons comprendre le terme qualité de vie. Le chapitre 2 a abordé le sujet de la performance. A cet effet, le chapitre 03 vise à présenter et analyser la littérature existante sur ce sujet. Nous avons collecté des données pour analyse et créé des questionnaires pour tester la validité de nos principales hypothèses.

En suite, cette étude de la qualité de vie au travail et de son effet sur la performance des employés explore différentes dimensions de la qualité de vie au travail (sécurité, stabilité psychologique, relations sociales, salaires et récompenses financières, participation à la prise de décision, comportement de supervision, stabilité d'emploi, promotion et avancement professionnel) et son lien avec la performance des employés.

De plus, on a acquis une compréhension approfondie des théories et des concepts clés liés à la performance des employés et on explore en détail les différents aspects qui affectent la performance des employés au sein d'une organisation.

L'étude que nous avons menée visait à déterminer l'impact du déni de la qualité de vie au travail sur la performance des employés. Cette étude théorique s'est appuyée sur une étude de cas réalisée auprès d'un groupe de 200 salariés.

Avec la contribution de la direction de Condor, nous nous sommes appuyés sur des questionnaires pour recueillir des données afin d'analyser et de tester la plausibilité des hypothèses clés.

1. Les résultats d'étude:

- Il y a une relation positive significative entre la qualité de vie au travail (sécurité, stabilité psychologique, relations sociales, salaires et récompenses financières, participation à la prise de décision, comportement de supervision, stabilité d'emploi, promotion et avancement professionnel) et la performance des employés.
- Les résultats ont montré que la dimension des relations sociales qui a eu l'impact le plus important avec un pourcentage de 58%.
- Les résultats ont montré que le niveau de dimension de qualité de vie au sein de l'entreprise Condor était le plus faible en termes de comportement de supervision avec un pourcentage de 19,7%, par rapport aux autres dimensions et selon l'échantillon sondé.

Conclusion Générale

- Les résultats ont également montré que le niveau de performance des employés de l'entreprise Condor était meilleur en termes de réponse relations sociales, salaires et récompenses financières et la sécurité et stabilité psychologique, selon l'échantillon interrogé, par rapport au comportement de supervision.
- Les résultats ont également montré que le niveau de performance des employés de l'entreprise Condor était similaire en termes de réponse des salaires et récompenses financières, la sécurité et stabilité psychologique avec un pourcentage de 49,2% et 48%.
- Les résultats ont montré qu'il existe un effet statistiquement significatif de la qualité de vie au travail sur la performance des employés de l'injection plastique spa Condor, ce qui signifie qu'il faut prêter attention aux dimensions de la qualité de vie au travail pour augmenter le niveau de performance des employés.

2. Recommandations:

- Améliorer le comportement des managers, favoriser des relations de travail positives et productives entre les managers et les employés, et contribuer à la satisfaction, à l'engagement et à la performance globale des employés.
- Encouragez la communication ouverte, le respect mutuel, la collaboration et la reconnaissance des réalisations individuelles et collectives.
- Offrir aux employés des occasions de formation et de perfectionnement professionnel pour acquérir de nouvelles compétences et faire progresser leur carrière.
- Établir des pratiques efficaces de gestion du changement
- Encourager un équilibre sain entre vie professionnelle et vie privée en proposant des politiques de travail flexibles.
- Impliquer les employés dans la prise de décision et l'amélioration des processus d'affaires. Encouragez la participation, le partage d'idées et la collaboration.
- Introduire un système de récompenses et de récompenses pour reconnaître les performances exceptionnelles des employés.
- Élaborer et communiquer des politiques de sécurité au travail qui garantit la stabilité et la prévisibilité des employés.
- Mettre en place des ressources de soutien appropriées, telles que des programmes d'aide aux employés, des séances de coaching et de mentorat, pour aider les employés à surmonter les défis psychologiques liés au travail.
- Favoriser la flexibilité des tâches et des responsabilités afin que les employés puissent s'adapter aux changements organisationnels et répondre aux demandes du marché.

3. Les limites :

- Les employés non pas l'air honnête.
- La direction de Condor ne donne pas toutes les informations.
- La difficulté concernant la récupération de questionnaire.

Conclusion Générale

- Les études à court terme peuvent ne pas saisir l'impact à long terme de la qualité de vie au travail sur le rendement des employés.

4. Les perspectives:

Voici quelques sujets qui pourraient être explorés dans de futures recherches sur la qualité de vie au travail et son impact sur la performance des employés:

- L'impact de la flexibilité du travail sur la qualité de vie au travail et la performance des employés : explorer l'impact des politiques de flexibilité du travail telles que le travail à distance et les horaires flexibles sur la qualité de vie au travail et sur les performances des employés.

- L'Impact de la gestion du temps et de la charge de travail sur la qualité de vie et la performance des employés :

Découvrez comment la gestion efficace du temps et l'équilibrage de la charge de travail conduisent à des vies professionnelles de qualité et à des performances optimisées pour les employés.

- Impact de la diversité et de l'inclusion sur la qualité de vie au travail et la performance des employés : exploré comment la diversité et la culture inclusive, y compris le genre, la culture et l'âge, affectent la qualité de vie au travail et la performance des employés.

La liste des références :

➤ Les références en Français :

1) Les ouvrages :

1. Brigitte Charles-Pauvers, Nathalie Commeiras, Dominique Peyrat-Guillard et Patrice Roussel, " la performance individuelle au travail et ses déterminants psychologique", édition de book supérieur ,editeur universitaire francophone,France, 2007 pp 97 _ 150.
2. Diane-Gabrielle Tremblay, performance organisationnelle et temps sociaux, édition 1, la maison des éditions presses de l'université du Québec, canada, 2012, p36.
3. Emilie Bourdu, Marie-Madeleine Péretié et Martin Richer, " La qualité de vie au travail: un levier de compétitivité Refonder les organisations du travail ", 1 ed, Editeur Presses des Mines, Paris, 2016, p15.
4. olivier doucet, marie-Ève Lapalme, Denis Morin et Chloé fortin-Bergeron, Gérer la performance des employés au travail, les éditions JFD Inc, canada, 2020, p32.

2) Thèses et mémoires :

3) Revues et magazines :

1. Abdelfadel kaouter et sbiti morad,"les indicateur clé de la performance, facteur de succès des organisations", Revue du Contrôle de la Comptabilité et de l'Audit, vol 4, N°3,2020, pp 346 – 372.
2. Aboubakar Mahamat zene et Bia chabane,"the practices of the performance in the entreprises", revue des sciences administratives et financières, université de TIZI-OUZOU Algeria , vol05,N°01,2021, pp 486_505.
3. Alice le Flanchec, Arstid Mullenbach et jacques Rojot, "favoriser la satisfaction au travail" , revue de management et avenir , vol 7, N°81, 2015, pp 37_55.
4. Amina Saoussany et Malika Asbayou, "la performance individuelle au travail : ses déterminants et sa mesure", Revue du Contrôle de la Comptabilité et de l'Audit, ISSN: 2550469X ,N° 6 ,2018, Hosting by COPERNICUS & IMIST ,pp 356_ 369.
5. Arsene Vigan, Celestin K. Godonou, Bassirou Tidjani, "engagement organisationnelle et performance au travail dans la fonction publique béninoise", Revue africaine de gestion N° 5, Bénin, 2014, pp 2_20.
6. Barsali N." L'humain est capital, QVT et bien-être au travail", Le guide Santé,Ed News RSE, france,2018, pp 1-3.
7. Belghanami Wassila Nadjet," les compétences et la performance des ressources humainesle", managère,université de bechar, N°4 ,Juin 2017,pp 50_66.

Bibliographie

1. Camille Francoeur-Marquis, Les comportements contre-productifs dans les équipes de travail : les implications d'un manque de soutien organisationnel Thèse présentée à la Faculté des études supérieures et postdoctorales en vue de l'obtention du grade de Philosophiae Doctor (Ph.D.) en psychologie, option du travail et des organisations, Département de psychologie Faculté des arts et des sciences, Université de Montréal, Canada, 2020, p5.
8. Claude Riveline, "La pyramide de Maslow ", Le journal de l'école de Paris du management, vol 3, N° 113, 2015, p 7.
9. Clermont Barnabé, La qualité de vie au travail et l'efficacité des enseignants, Revue des sciences de l'éducation vol 19, N° 02, p 346, 1993.
10. EL amraoui Hanane et Hiniti Saïd, " La performance de l'entreprise : Histoire d'un concept 1950 – 2020", Revue Française d'Economie et de Gestion, Vol 3, N° 5, 2022, pp 341 -354.
11. FARIDI Mohammed et LATIF Hamid, "la performance RH : précision terminologique et problématique de mesure ", Revue D'Etudes en management et finance d'organisation, N°5 , 2017, Maroc, pp 2_ 19.
12. Gacem Karim, Maabout Mohamed Zakaria et Louzani Hassiba, "L'impact de la qualité de vie dans l'entreprise sur l'engagement au travail des employés" «Journal Des Etudes Economiques et Financières, Vol14, N° 01, 2020, p501.
13. Guide de la qualité de vie au travail Outils et méthodes pour conduire une démarche QVT, édition 2019, p15.
2. Hélène Pinheiro, la qualité de vie au travail des cadres de santé et performance, le rôle managérial du DS , diplôme directeur des soins , l'Ecole des Hautes Etudes en Santé Publique, France, 2020 pp05_06.LACHMANN H. LAROSE C. PENICAUD M, Rapport Bien être et efficacité au travail, Février 2010.
14. J.Leplat, "les facteurs déterminant la charge de travail rapport introductif", journal article, vol 40, N° 02, 1997, p195.
15. Jessica Tornare, Natalie Rinfret, "La performance comme vecteur des besoins individuels et organisationnels : cadre d'analyse de la qualité de vie au travail", revue Humain et organisation, Vol 5, N° 1 ,2019, , pp 30_ 43.
16. Mahida hanan, " La performance des entreprises dans une perspective de pilotage organisationnel", revue organisation & travail, vol 5, N°1, 2016, pp 110_117.

Bibliographie

17. Makaya Khenge, "Analyse de la motivation et l'engagement au travail", *Revue internationale des sciences de gestion*, Vol6, N°2, 2023, pp 251_274.
3. Manon Bernard, *L'effet des pratiques de ressources humaines sur la performance sociale des employés dans un contexte de culture nationale*"Thèse de Doctorat en Sciences de Gestion," Université de Strasbourg, France , Le 4 septembre 2009, p85.
18. Meksem NADIA, "L'impact de l'évaluation des performances sur le rendement des employés", *Journal of Contemporary Business and Economic Studies*, Université Mouloud Mammeri TO-Algérie, Vol 06, No 1,2023, pp 323_332.
19. Meryem ABDI, Rachid CHAIB and Ion Verzea," Contribution a l'évaluation de la QVT", *Journal d'études en psychologie de la santé*, vol 6 ,N°2, p72.
20. Mounia Cherkaoui Benslimane,"la performance globale : mesure et pilotage" , *Revue du Contrôle de la Comptabilité et de l'Audit*, Vol 4 , N°2, Maroc, p 940 à 960.
4. Nathalie Bernard, "bien-être au travail et performance de l'entreprise", thèse pour obtenir le grade de docteur de la communauté université GRENOBLE ALPES, spécialité science de gestion, France, 26/11/2019, p13.
5. Nicolas Maranzana, "Amélioration de la performance en conception par l'apprentissage en réseau de la conception innovante", thèse présentée pour obtenir le grade de docteur en Sciences de l'ingénieur physics, l'université de Strasbourg,France, 02/12/2009, p 56.
21. Olivier Mériaux et Thierry Rousseau magazine, *qualité de vie au travail négocier le travail pour le transformer, enjeux et perspective d'une innovation social'*, revue des conditions de travaux, N03, 2015, p6
6. Rim Zid, "comprendre le changement organisationnel a travers les émotions", mémoire de maîtrise en administration des affaires, université du Québec a Montréal, 2006, p20.
22. Sara Boudjana et Hasna Amina messaid, "l'évaluation de la performance individuelle", *revue des sciences commerciales*, Vol.19, N°1, 2020, pp 7_26.
23. Savoyant A. "Eléments pour un cadre d'analyse des situations de résolution de problèmes par des équipes de travail ",*L'année psychologique*, 1994, vol 74, n°1. p224
24. Zineb Habibi et Rizlane Guati, "les facteurs déterminants de la performance globale des entreprises : une revue de littérature théorique et empirique ", *International Journal of Innovation and Applied Studies*, , vol. 36 N°2 , 2022, pp. 502-517.

25. Zinneb Issor, " La performance de l'entreprise : un concept complexe aux multiples dimensions", revue le projectics, vol 2 N°17, Éditions De Boeck Supérieur, 2017, pp 93_ 103.
26. Audrey Charbonnier-Voirin and Assâad El Akremi, " L'effet de l'habilitation sur la performance adaptative des employés", revue des relations industrielles, Vol 66, N°1, 2011, pp 122-149.

4) Les sites Web :

1. L'équipe éditorial d'Indeed , guide de carrière ,12 avantages des évaluations de performances,[en ligne],le 22 juillet 2022, disponible sur :<
<https://www.indeed.com/career-advice/career-development/define-performance-appraisal>> , consulté le(06/04/2023) .
2. L'équipe voxco, évaluation des performances, [Enligne], 2013 disponible sur : <
<https://www.voxco.com/fr/blog/evaluation-des-performances-definition-avantages-etapes-et-methodes/>>. Consulté le 07/04/2023.
3. Maxicours, la performance et les critères de performances, [Enligne](2013), disponible sur : <<https://www.maxicours.com/se/cours/la-performance-et-les-criteres-de-performance/>> consulté le 15/04/2023).
4. <https://www.scribbr.fr/methodologie/pyramide-de-maslow/>

1. Les références en arabe :

1الكتب:

1. خيضر كاظم محمود، ياسيم كاسب خرشة، إدارة الموارد البشرية، الطبعة الأولى دار المسيرة للنشر و التوزيع عمان، الأردن، 2007، ص 125_ 126.
2. د،لطادل ،د،عباش،ع، د. رانجة بز ، د. تيغرة ز، دجمزة ب، دقصري،ف، ديطور،د.عراجي،إ، د.بورياح،س، د.بودي،ن،د.إجرأ، منهجية البحث العلمي و تقنياته في العلوم الإجتماعية، المركز الديمقراطي العربي للدراسات الإستراتيجية والسياسية والإقتصادية، ألمانيا، 2019، ص 71.
3. سيد محمد جاد الرب ، "إدارة الموارد البشرية"، دار النهضة العربية للنشر و التوزيع، الطبعة الأولى، مصر، الإسماعيلية، 2005، ص29.
4. عبد الحميد عبد الفتاح المغربي،" المهارات السلوكية والتنظيمية لتنمية الموارد البشرية" ، المكتبة العصرية للنشر و التوزيع، طبعة، 2007 مصر، ص2.

5. سيد محمد جاد الرب ، "إدارة الموارد الفكرية و المعرفية في منظمات الأعمال العصرية"، الطبعة الثانية ، دار النهضة العربية للنشر و لتوزيع، القاهرة ، مصر، 2006، ص 7.

الأطروحات و المذكرات:

6. خليل إسماعيل إبراهيم ماضي، جودة الحياة الوظيفية وأثرها على مستوى الأداء الوظيفي للعاملين، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه، تخصص الفلسفة في إدارة الأعمال، كلية التجارة قسم إدارة الأعمال، جامعة قناة السويس، 2014، ص2.
7. سمير سعيد البياري، جودة الحياة الوظيفية و أثرها على الالتزام التنظيمي ، مذكرة ماجستير، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية ، الجامعة الإسلامية في غزة 2012.
8. زهرة مصطفى، "أثر الثقافة التنظيمية على أداء الموارد البشرية في المؤسسات الاقتصادية"، مذكرة للحصول على شهادة الدكتوراه - تخصص إدارة أعمال كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير قسم علوم التسيير ، جامعة الجزائر3، 2017، ص373.
9. بودراع أمينة، "دور أخلاقيات الأعمال في تحسين أداء العاملين دراسة عينة من البنوك التجارية الجزائرية"، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير تخصص علوم التسيير، فرع إدارة المنظمات ، قسم علوم التسيير ، كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير ، جامعة المسيلة، الجزائر 2013، ص79.
10. بوسفط أمال ، "الرقابة التنظيمية و دورها في تحسين أداء العمال مؤسسة الخزف الصحي بجيجل أ نموذجا"، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع تخصص علم الاجتماع العمل و التنظيم، قسم العلوم الاجتماعية، كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية جامعة محمد خيضر بسكرة 2017_2016، ص106.
- 11.

12. براهيمية آسية، المؤسسة الجزائرية و استقطاب الكفاءات و المحافظة عليها، اطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم الاقتصادية، تخصص تسيير المؤسسات فرع ادارة المنظمات، كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير و العلوم التجارية، جامعة ابو بكر بلقايد ، تلمسان، 2017، ص243.
13. خالد علي، اثر الإبداع الإداري على الأداء الوظيفي للعاملين في مؤسسات الاعمال دراسة مقارنة بين المركب المنجمي للفوسفات بجبل (الجزائر)، الشركة التونسية للإستغلال الفوسفاتي(تونس)، المكتب الوطني الشريف للفوسفات (المغرب)، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه في العلوم التجارية، تخصص إدارة الأعمال، كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير، جامعة باتنة، 2017، ص 93.

المجلات :

1. بومنجان عادل ،جودة الحياة الوظيفية وأثرها على الأداء الوظيفي: دراسة حالة كلية العلوم والتكنولوجيا بجامعة بسكرة. "مجلة العلوم الإنسانية"، المجلد7، العدد2، 2018، ص121 .
2. أوبختي نصيرة، التوفيق بوجنان جودة الحياة الوظيفية و أثرها على أداء الموارد البشرية في الجزائر، مجلة العلوم الإنسانية و الاجتماعية ، المجلد، 07، العدد02، 2021، ص21.
3. فاطنة قهيري. "واقع جودة الحياة الوظيفية في المؤسسة الاقتصادية." مجلة البديل الإقتصاد المجلد 02 العدد 06، 2020، ص33.
4. عادل زلمد زلمد عبد الرحمان، أبعاد جودة الحياة الوظيفية و الإلتزام التنظيمي في القطاع الحكومي ، المجلة العربية للإدارة، مصر 2013، ص 14
5. بومجان عادل ،أقضي جوهره و خالد الوافي، جودة الحياة الوظيفية و أثرها على الأداء الوظيفي، مجلة العلوم الإنسانية، المجلد18، العدد 2، ص 125_126

Bibliographie

6. سحنون مصطفى، عمر روبي فيسة، جودة الحياة الوظيفية كمدخل لتحسين الأداء الوظيفي، مجلة المنهل الإقتصادي، المجلد 2، العدد 2019، ص 24.
7. سلوى تيشات، جودة الحياة الوظيفية ودورها في تعزيز الشعور بالانتماء التنظيمي للعاملين مجلة الابحاث الاقتصادية و الإدارية، المجلد 16 ، العدد 01: ، السنة: 2022، ص 4
8. أفراح محمد علي سعد الحربي ، "أثر أبعاد جودة الحياة الوظيفية في تحقيق الميزة التنافسية ، المجلة العربية للنشر العلمي ماجستير إدارة الأعمال، إدارة الموارد البشرية، جامعة جدة، العدد 43 ، 2022 ، ص 67.
9. شتي مخلوف، جبابرة مبارك، شتوح سومية، مجلة الوقاية و الارغونوميا، جامعة الجزائر 2، المجلد 7 العدد 1، السنة 2019، ص 11.
10. لخطر بن أحمد، وردة قرميتي، دودة الحياة الوظيفية و أثرها في تنمية السلوك الإبداعي لدى الموارد البشرية، مجلة العربية للأبحاث و الدراسات في العلوم الإنسانية و الإجتماعية ، مجلد 16 عدد 1 , 2021 ص 442
11. عتيقة حرايرية، الأداء الوظيفي للعاملين، مجلة دراسات في علم إجتماع المنظمات، منصة المجلة العلمية الجزائرية، المجلد 3، العدد 1، ص 78_59.
12. سامية لحول، فطيمة زعزع، أثر التحفيز على تحسين الأداء الوظيفي في المؤسسات، مجلة الحقوق و العلوم الإنسانية جامعة زيان عاشور ، الجلفة المجلد 27، العدد 01، ص 248_232
13. جهاد أحمد عبدالرزاق نعيرات ،العوامل المؤثرة على الأداء الوظيفي في المؤسسات العامة، المجلة الإلكترونية الشاملة متعددة التخصصات، العدد 46، 2022، ص 3_27 .
14. بعجي سعاد، دور جودة الحياة الوظيفية في تحقيق الاداء المتميز للعاملين في المؤسسة الاقتصادية ، مجلة البشائر الاقتصادية، المجلد 5، العدد 2 اوت 2019، ص 534_514 .
15. نوال بوضياف، "جودة الحياة الوظيفية و مدى إسهاماتها في تحسين الأداء الوظيفي و الإنتاجية في المنظمات"، مجلة القبس للدراسات النفسية و الإجتماعية، جامعة محمد بوضياف المسيلة ، الجزائر ، المجلد 3، العدد 1، 2021، ص 94.
16. سومية تواتي، "جودة الحياة الوظيفية التأسيس النظري و المفاهيمي"، مجلة هيروودت للعلوم الإنسانية و الاجتماعية، المجلد رقم 02 العدد 06، ص 484.

Les références en anglais:

Books:

1. Frederick, R. "A companion to business ethics", Ed john wily and sons Ltd, 2002, pp 272-273.
2. Kaila, H. L. "Industrial and organizational psychology", Ed Kalpaz Publications, India, 2006, pp. 430-431.
3. Khosrowpour, M, "Managing information technology in a global economy" ,Ed Idea Group Publishing, USA ,2001, p 378.
4. Schalock, R. L., College, H. (Eds.), "Quality of life: Application to persons with disabilities", Ed: American Association on Mental Retardation, Washington, 1997. pp 64-65.

Bibliographie

5. Weert, J. C. M. van., Dulmen, A. M. van., & Bensing, J. M. "What factors affect caregiver communication in psychogeriatric care", Ed Nova Science Publishers, New York, 2008.p90.

Periodicals and Researches :

1. A. Brédart , S. Dolbeault, "Quality of life assessment in oncology",Reviews Francoph Psycho-Oncologie, N°1, 2005, p 13.
2. Ahmadi, F, Salavati and A.Survey ,”relationship between quality of work life and organizational commitment in public organization” ,vol 4, N°1, Journal of Contemporary Research in Business, Kurdistan, 2012, p344.
3. Al-Rumaidi Bassam Samir, Abu Zaid Muhammad Reda Mahmoud, “The Impact of Quality of Work Life on Performance and Organizational Effectiveness in Egyptian Tourism Companies: Job Involvement as an Intermediate Variable”, Journal of Faculty of Tourism and Hotels, Sadat City University, Vol. 04, N° 01 ,2010,pp 01-25.
4. Andy Danford, Richardson, M.and Stewart, P. and Tailby, S.' Partnership, “high performance work systems and quality of working life”, New Technology Work and Employment", vol 23, N° 3, 2008 pp 151-166.
5. Beth A. Brooks," Quality of Nursing Work life Conceptual Clarity for the Future", reviews Nursing Administration Quarterly,vol 4 , N° 23, 2010 pp 301- 305.
6. Geet, S. D, Deshpande, A. D., & Deshpande, A.” A Human resource management and employee performance in federal university of technology akure”, journal of business and management, vol19, N°4, 2017 pp95_104.
7. Indira Kandasamy, Sreekumar Ancheri ,”Hotel employees' expectations of QWL: A qualitative study”, international Journal of Hospitality Management, Vol 28N° 3, 2009, pp328-337.
8. Lau, R.S., and May B.E,“A win-win paradigm for quality of work life and business performance”, reviews Human Resource Development Quarterly, vol 9, N°3, Ed jossey_ bass, 1998, p 213.
9. M. S. Hayrol Azril ,”Can Quality of Work Life Affect Work Performance among Government Agriculture Extension Officers? A Case from Malaysia ”, Journal of Socia Sciences, Vol 60,2010,pp 64-73.
10. Naharuddin, Nina Munira and Sadegi Mohammad,”Factors of Workplace Environment that Affect Employees Performance”, A Case Study of Miyazu Malaysia ,International Journal of Independent Research and Studies, vol 2, N°2, 2013,pp66-78.
11. Saleem Irfan and Khurshid Aitzaz,” Do Human Resource Practices Affect Employee performance? “, Pakistan business review, Vol 152 N° 4, 2014,PP 669-688 .
12. Seied H.Mousavi, Saeed Yarmohamadi Monfared and Akbar Heidary, " Investigating The Relationship Between Life Quality And Productivity In Physical Education Office Employees In Zanjan"Procdia- social and behavioral sciences (El sevier) ,Vol 15 , 2011, PP 3665-3368.
13. Shefali Srivastava, Rooma Kanpur, "A study on quality of work life: key elements et It’s implications", journal of business and management, Vol 16, N°0 3 , 2014 , p 56.

Bibliographie

14. Wyatt, T. A. et Wah, C. Y, "Perceptions of QWL: A study of Singaporean Employees Development", reviews Research and Practice in Human Resource Management, vol 9, N°2, 2001, p 60.

Annexe 01 : Questionnaire

La république algérienne démocratique et populaire
Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche scientifique
Ecole supérieure de management Tlemcen



Spécialité : Management et Stratégie des entreprises.

Étudiante : Boudersa Nabila Yasmine

Tayeb Hamani Ichrak

Encadrée par : Dr, BRAHIMI ASSIA

Guide du formulaire de questionnaire

Pour mettre en œuvre ce projet, nous sollicitons votre collaboration qui consistera à remplir le présent questionnaire qui suit permet d'obtenir des informations qui serviront à la réalisation d'un mémoire de master portant sur « la qualité de vie au travail et son impact sur la performance sur la des employés ».

En vous référant à votre expérience personnelle de travail dans votre emploi actuel et votre environnement de travail, indiquez votre niveau d'accord ou de désaccord pour chacune des affirmations en utilisant l'échelle ci-dessous. Nous vous demandons de répondre individuellement à toutes les questions de manière spontanée.

Il est entendu que vos réponses à ce questionnaire seront considérées comme

Confidentielles et ne serviront qu'à des fins de recherche. Votre collaboration est extrêmement importante et appréciée.

Partie 1 : les données personnelles

Sexe:

Homme

Femme

Annexes

L'âge:

De 20 à 30 de 31 à 40

De 41 à 50 plus de 51

Nombre d'années de travail dans l'établissement :

Moins de 5 ans de 5 à 10 ans

De 10 à 15 ans Plus de 15 ans

Qualification:

Secondaire au moins bac technicien

Baccalauréat Master Doctorat

Partie 2 : la qualité de vie au travail:

L'échelle de mesure:

Classification	Tout à fait en désaccord	En Désaccord	Neutre	D'accord	Tout à fait d'accord
Degré	1	2	3	4	5

Élément de formulaire	Tout à fait en désaccord	En désaccord	Neutre	D'accord	Tout à fait d'accord
• Sécurité et stabilité psychologique					
1. L'établissement me fournit des conditions de sécurité au travail					

Annexes

2. Il existe un contrôle périodique des conditions de sécurité au travail					
3. L'établissement offre des conditions de travail dans lesquelles je me sens professionnellement en sécurité					
4. L'administration tient à suivre les mesures de prévention et de sécurité					
5. L'administration élabore des programmes pour assurer l'identification des risques pour la santé et la sécurité au travail au sein de l'établissement					
● les relations sociales					
6. Je travaille dans une atmosphère de coopération et d'esprit d'équipe					
7. Il y a une relation d'appréciation et de respect mutuels entre moi et mon patron					
8. L'administration promeut les principes de coopération entre les employés					
9. Le calme Quand je suis avec des collègues, je me sens toujours détendu					

Annexes

10. La direction offre la possibilité d'interagir et de communiquer avec les employés à tous les niveaux					
• Salaires et récompenses financières					
11. je suis satisfait de mon salaire					
12. Il existe une corrélation entre les salaires et les primes et l'efficacité de la performance des employés					
13. Le système de prime et de rémunération est équitable					
14. Le salaire est suffisant pour mes besoins					
15. Je suis satisfait des primes et des augmentations qui s'ajoutent annuellement au salaire					
• Participer à la prise de décisions					
16. J'ai le désir d'impliquer les supérieurs dans le processus de prise de décision					
17. Raisi valorise la culture de la prise de décision participative					

Annexes

18. Mon patron s'appuie sur la méthode participative de leadership et de supervision					
19. La direction encourage l'entrepreneuriat au travail					
20. Fournir des suggestions pour le développement du travail et la résolution de problèmes					
● comportement de supervision					
21. Mon patron me traite équitablement					
22. Mon patron direct a les compétences en leadership pour motiver ses subordonnés au travail.					
23. Mon patron me confie des tâches qui correspondent à mes capacités					
24. Mon patron me fait confiance pour faire le travail					
25. Mon patron me confie des tâches qui correspondent à mes capacités					
26. Mon patron me fait confiance pour faire le travail					
● Sécurité et stabilité d'emploi					

Annexes

27. Je n'ai aucune volonté actuelle ou future de rechercher d'autres opportunités d'emploi					
28. L'organisation dispose de ressources financières et économiques qui lui permettent de remplir ses obligations financières envers les employés					
29. La direction suit une politique de rétention des employés qualifiés et adopte des structures qui soutiennent cette					
30. L'institution accorde une grande attention aux cours de formation et d'apprentissage pour les employés					
● Promotion et évolution de carrière					
31. Les décisions de promotion sont prises de manière équitable					
32. Il existe de futures opportunités de promotion et d'avancement de carrière					
33. Les promotions sont accordées en fonction de l'efficacité de la performance des employés					

Annexes

34. La direction travaille sur la politique de mettre la bonne personne au bon endroit					
35. Il y a une adéquation entre mon diplôme et mon diplôme professionnel					

Partie 3: la performance au travail

Élément de formulaire	Tout à fait en désaccord	En désaccord	Neutre	D'accord	Tout à fait d'accord
36. J'exerce mes fonctions de manière efficace et efficiente					
37. Je m'engage à appliquer les lois et politiques de l'établissement					
38. Je fais suffisamment d'efforts pour accomplir mes tâches avec la précision requise					
39. J'ai une parfaite connaissance de la nature des tâches qui me sont confiées					

Annexes

40. J'améliore constamment mes performances					
41. Je m'efforce d'accomplir les tâches en temps opportun					
42. Le respect et l'appréciation sont un facteur qui me motive à déployer plus d'efforts au sein de l'institution					
43. Le rôle de l'individu au sein de l'organisation est caractérisé par la qualité et la compétence					
44. L'intérêt que porte l'établissement à la sécurité au travail de ses employés accroît ma loyauté envers lui et me motive à travailler davantage					
45. Je me sens généralement satisfait des dimensions de la qualité de vie au travail					
46. Il y a une diminution du nombre de plaintes déposées					

Annexe 02: Résultat SPSS

La Sécurité et stabilité psychologique

Annexes

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,843	5

Les relations sociales

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,741	5

Les salaires et les récompenses financières

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,680	5

La participation à la prise de décisions

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,824	5

Le comportement de supervision

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,785	5

La sécurité et la stabilité d'emploi

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,658	5

La promotion et L'évaluation de carrière

Statistiques de fiabilité

Annexes

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,819	5

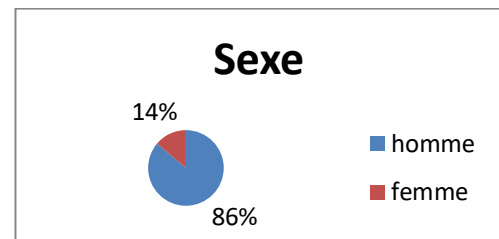
La performance des employés

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,829	11

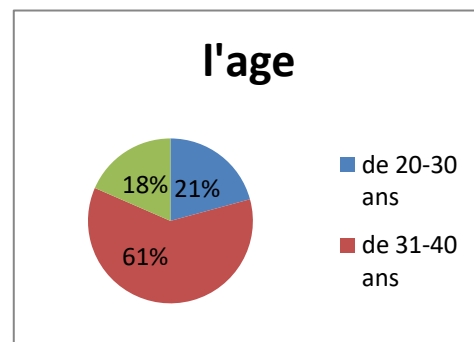
Sexe

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid homme	112	86,2	86,2	86,2
femme	18	13,8	13,8	100,0
Total	130	100,0	100,0	



age

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid de 20-30 ans	27	20,8	20,8	20,8
de 31-40 ans	79	60,8	60,8	81,5
de 41-50 ans	24	18,5	18,5	100,0
Total	130	100,0	100,0	

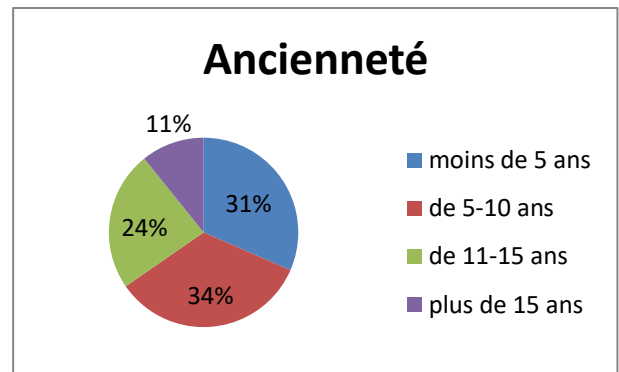


Enciennée

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid moins de 5 ans	41	31,5	31,5	31,5
de 5-10 ans	44	33,8	33,8	65,4
de	31	23,8	23,8	89,2

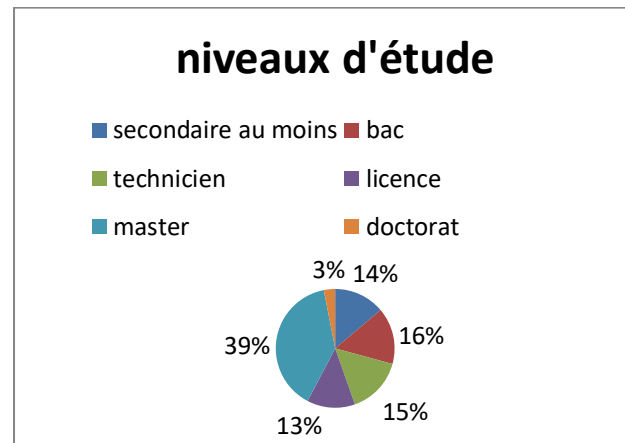
Annexes

11-15 ans plus de 15 ans	14	10,8	10,8	100,0
Total	130	100,0	100,0	



niveaux d'étude

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Secondaire au moins	18	13,8	13,8	13,8
Bac	20	15,4	15,4	29,2
technicien	20	15,4	15,4	44,6
licence	17	13,1	13,1	57,7
master	51	39,2	39,2	96,9
doctorat	4	3,1	3,1	100,0
Total	130	100,0	100,0	



Analyse des données de la partie qualité de vie au travail

Question	Moyenne	Ecart type	Test T	Ddl	Sig. (Bilatérale)	Classification	Niveau d'accord
Q1	4,0385	0,75127	61,291	129	0,000	1	D'accord
Q2	3,9308	0,76946	58,246	129	0,000	2	D'accord
Q3	3,7846	0,76740	56,230	129	0,000	4	D'accord
Q4	3,8077	0,86353	50,276	129	0,000	3	D'accord
Q5	3,7077	0,84858	49,817	129	0,000	5	D'accord
TOTAL	3,85386	0,800048	55,172	129	0,000		D'accord

Question	Moyenne	Ecart type	Test T	Ddl	Sig. (Bilatérale)	Classification	Niveau d'accord
Q1	3,8923	0,77004	57,632	129	0,000	1	D'accord

Annexes

Q2	3,8769	0,69344	63,746	129	0,000	2	D'accord
Q3	3,5308	0,81828	49,197	129	0,000	5	D'accord
Q4	3,7077	0,77205	54,756	129	0,000	3	D'accord
Q5	3,5846	0,83327	49,049	129	0,000	4	D'accord
TOTAL	3,8467	0,777415	54,876	129	0,000		D'accord

Question	Moyenne	Ecart type	Test T	Ddl	Sig. (Bilatérale)	Classification	Niveau d'accord
Q1	4,0385	0,75127	61,291	129	0,000	1	D'accord
Q2	3,9308	0,76946	58,246	129	0,000	2	D'accord
Q3	3,7846	0,76740	56,230	129	0,000	4	D'accord
Q4	3,8077	0,86353	50,276	129	0,000	3	D'accord
Q5	2,8462	0,96819	33,517	129	0,000	5	Neutre
TOTAL	3,68156	0,82397	51,912	129	0,000		D'accord

Question	Moyenne	Ecart type	Test T	Ddl	Sig. (Bilatérale)	Classification	Niveau d'accord
Q1	3,7000	0,71148	59,294	129	0,000	2	D'accord
Q2	3,6077	0,86711	47,438	129	0,000	3	D'accord
Q3	3,5769	0,85241	47,845	129	0,000	4	D'accord
Q4	3,2846	1,00568	37,239	129	0,000	5	Neutre
Q5	3,7651	0,92178	46,528	129	0,000	1	D'accord
TOTAL	3,58686	0,871692	47,6688	129	0,000		D'accord

Question	Moyenne	Ecart type	Test T	Ddl	Sig. (Bilatérale)	Classification	Niveau d'accord
Q1	3,6538	0,85101	48,954	129	0,000	2	D'accord
Q2	3,5231	0,90832	44,224	129	0,000	5	D'accord
Q3	3,5769	0,89672	45,480	129	0,000	4	D'accord
Q4	3,6769	0,71671	58,421	129	0,000	1	D'accord
Q5	3,6154	0,89256	46,184	129	0,000	3	D'accord

Annexes

TOTAL	3,60922	0,853064	48,6526	129	0,000		d'accord
-------	---------	----------	---------	-----	-------	--	----------

Question	Moyenne	Ecart type	Test T	Ddl	Sig. (Bilatérale)	Classification	Niveau d'accord
Q1	3,5769	0,85241	47,845	129	0,000	3	D'accord
Q2	3,2000	1,02223	35,692	129	0,000	5	Neutre
Q3	3,7923	0,93756	46,119	129	0,000	1	D'accord
Q4	3,4154	1,03268	37,709	129	0,000	4	D'accord
Q5	3,5846	0,92999	43,948	129	0,000	2	D'accord
TOTAL	3,51384	0,954974	42,2626	129	0,000		d'accord

Question	Moyenne	Ecart type	Test T	Ddl	Sig. (Bilatérale)	Classification	Niveau d'accord
Q1	3,0769	1,09697	31,981	129	0,000	4	Neutre
Q2	3,4385	0,88048	44,526	129	0,000	1	D'accord
Q3	3,0000	1,16805	29,284	129	0,000	5	Neutre
Q4	3,1538	1,07445	33,468	129	0,000	3	Neutre
Q5	3,1923	1,10738	32,868	129	0,000	2	Neutre
TOTAL	3,1723	1,065466	34,4254	129	0,000		Neutre

Analyse des données de la partie performance des employés

Question	Moyenne	Ecart type	Test T	Ddl	Sig. (Bilatérale)	Classification	Niveau d'accord
Q1	4,1385	0,63189	74,674	129	0,000	3	D'accord
Q2	4,1615	0,63250	75,018	129	0,000	1	D'accord
Q3	4,1077	0,77004	60,821	129	0,000	4	D'accord
Q4	4,0846	0,82626	56,364	129	0,000	5	D'accord
Q5	4,1538	0,66428	71,297	129	0,000	2	D'accord
Q6	4,0000	0,82594	55,219	129	0,000	7	D'accord
Q7	4,0462	0,78614	58,684	129	0,000	6	D'accord
Q8	3,7923	0,94579	45,717	129	0,000	8	D'accord

Annexes

Q9	3,6615	0,96893	43,087	129	0,000	9	D'accord
Q10	3,6308	0,79863	51,835	129	0,000	10	D'accord
Q11	3,2923	1,12371	33,405	129	0,000	11	Neutre
Total	3,9154	0,81583	59,920	128	0,000		D'accord

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.451 ^a	,203	,197	15,18909

a. Predictors: (Constant), e2

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7533,370	1	7533,370	32,653	.000 ^b
	Residual	29530,700	128	230,709		
	Total	37064,069	129			

a. Dependent Variable: e1

b. Predictors: (Constant), e2

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	62,499	10,483		5,962	,000
	e2	1,380	,241	,451	5,714	,000

a. Dependent Variable: e1

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.480 ^a	,230	,224	2,86573

a. Predictors: (Constant), e2

ANOVA^a

Annexes

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	314,534	1	314,534	38,300	.000 ^b
	Residual	1051,189	128	8,212		
	Total	1365,723	129			

a. Dependent Variable: se1

b. Predictors: (Constant), e2

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,213	1,978		3,647	,000
	e2	,282	,046	,480	6,189	,000

a. Dependent Variable: se1

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.580 ^a	,336	,331	2,23332

a. Predictors: (Constant), e2

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	322,964	1	322,964	64,752	.000 ^b
	Residual	638,428	128	4,988		
	Total	961,392	129			

a. Dependent Variable: se2

b. Predictors: (Constant), e2

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		

Annexes

1	(Constant)	6,290	1,541		4,081	,000
	e2	,286	,035	,580	8,047	,000

a. Dependent Variable: se2

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.492 ^a	,242	,236	2,39621

a. Predictors: (Constant), e2

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	234,441	1	234,441	40,831	.000 ^b
	Residual	734,951	128	5,742		
	Total	969,392	129			

a. Dependent Variable: se3

b. Predictors: (Constant), e2

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,926	1,654		4,793	,000
	e2	,243	,038	,492	6,390	,000

a. Dependent Variable: se3

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.398 ^a	,159	,152	3,09192

a. Predictors: (Constant), e2

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	230,705	1	230,705	24,132	.000 ^b
	Residual	1223,672	128	9,560		
	Total	1454,377	129			

a. Dependent Variable: se4

b. Predictors: (Constant), e2

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,533	2,134		3,530	,001
	e2	,241	,049	,398	4,912	,000

a. Dependent Variable: se4

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.197 ^a	,039	,031	3,09038

a. Predictors: (Constant), e2

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	49,262	1	49,262	5,158	.025 ^b
	Residual	1222,461	128	9,550		
	Total	1271,723	129			

a. Dependent Variable: se5

b. Predictors: (Constant), e2

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.

		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13,241	2,133		6,208	,000
	e2	,112	,049	,197	2,271	,025

a. Dependent Variable: se5

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.309 ^a	,096	,088	2,96949

a. Predictors: (Constant), e2

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	119,190	1	119,190	13,517	.000 ^b
	Residual	1128,687	128	8,818		
	Total	1247,877	129			

a. Dependent Variable: se6

b. Predictors: (Constant), e2

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,096	2,049		4,926	,000
	e2	,174	,047	,309	3,677	,000

a. Dependent Variable: se6

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.258 ^a	,067	,059	3,95179

a. Predictors: (Constant), e2

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	142,576	1	142,576	9,130	.003 ^b
	Residual	1998,931	128	15,617		
	Total	2141,508	129			

a. Dependent Variable: se7

b. Predictors: (Constant), e2

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,688	2,727		2,819	,006
	e2	,190	,063	,258	3,022	,003

a. Dependent Variable: se7

Table des matières

Sommaire :	5
LISTE DES ABREVIATIONS	6
QVT	6
Qualité de vie au travail	6
LISTE DES ANNEXES	6
Introduction général :	A
Chapitre I : La qualité de vie au travail	2
Introduction du chapitre :	2
Section01: fondement théorique de la qualité de vie.....	3
1. Définition de la qualité:	3
1.1. Définition de la QV au travail	3
2. L'émergence du concept QVT:.....	4
3. Le concept de qualité de vie au travail	6
4. L'évolution du concept de la QVT:	9
5. L'importance et les objectifs de la QTV	10
.5.1L'importance de la QVT:	10
5.1. Les objectifs de la QVT:	12
SECTION 02: Généralité sur la qualité de vie au travail	13
1. Les dimensions de la QVT:	13
1.2. Stabilité fonctionnelle :	13
1.2.1. Développement des capacités (formation):.....	14
1.2.2. Groupes de travail:	14
1.2.3. L'équilibre entre la vie personnelle et la vie professionnelle:	14
1.2.4. Salaires et primes:	14
2. L'importance d'appliquer les dimensions de la qualité de vie au travail:	17
3. Les méthodes d'évaluation et mesure de la qualité de vie :	18
3.1. Questionnaire:.....	18
3.2. Les évaluations individuelles:	19
3.3. Sondage:	19
3.4. Les entretiens:.....	19

Table des matières

4.	Les avantages et les bénéfices d'une bonne qualité de vie :	20
4.1.	Pourquoi une démarche de qualité de vie :	20
4.2.	Cinq objectifs en particulier peuvent retenir l'attention des employeurs:	20
4.3.	Répondre au besoin de sens au travail:	20
4.4.	Favoriser l'engagement et la motivation:.....	20
4.5.	Prévenir les risques professionnels et favoriser la santé au travail:.....	21
4.6.	Accompagner les transformations des organisations:.....	22
4.7.	Favoriser la conciliation des temps:.....	22
	SECTION 03: Application de la QVT	23
1.	Quand choisir l'approche QVT?.....	23
2.	Démarches QVT:.....	23
3.	Les obstacles à l'application de la QVT:	25
4.	Les stratégies adoptées pour améliorer la qualité de vie au travail:.....	25
5.	Indicateurs d'atteinte de la qualité de vie au travail :	26
6.	Les conséquences d'une bonne qualité de vie au travail:	26
	Conclusion générale :	28
	Chapitre II : L'impact de la QVT sur l'amélioration des performances des employées	29
	Introduction du chapitre :.....	29
	Section01 : le concept de la performance organisationnelle.....	30
1.	La notion de la performance :	30
2.	Le concept de performance :.....	31
3.	Qu'est- ce que la performance au travail :.....	32
3.1.	Définition de la performance au travail :	32
4.	Les typologies de la performance des entreprises :.....	34
4.1.	La performance stratégique :.....	35
4.2.	La performance humaine :.....	35
4.3.	La performance financière et économique :.....	35
4.4.	La performance commerciale :.....	35
4.5.	La performance globale ou sociétale de l'entreprise :	36
5.	L'importance de la performance au travail :.....	36
6.	Les obstacles à la performance au travail :	37
	Section 02 : Amélioration des performances organisationnelle globales :.....	37
2.	Les modèles de la performance au travail :	37

Table des matières

2.1.	Le modèle de Morin et al :	37
2.1.1.	La performance économique :	37
2.1.2.	La performance politique :	38
2.1.3.	La performance systémique :	38
2.1.4.	La performance sociale :	38
1.2.	Le modèle multifactoriel de Campbell (1990) :	38
1.2.1.	Les compétences dans les tâches spécifiques à l'emploi :	38
1.2.2.	Les compétences dans les tâches non spécifiques à l'emploi :	39
1.2.3.	La communication écrite et orale :	39
1.2.4.	Les efforts au travail :	39
1.2.5.	Le maintien d'une discipline personnelle :	39
1.2.6.	La facilitation de la performance de l'équipe et des collègues :	39
1.2.7.	La supervision :	39
1.2.8.	Le management et l'administration :	39
2.	Les dimensions de la performance :	40
2.1.	La performance dans la tâche :	40
2.2.	La performance contextuelle :	40
2.3.	La performance adaptative :	40
2.4.	Les comportements contre-productifs :	41
2.4.1.	Parasitisme :	41
2.4.2.	Agression interpersonnelle :	41
2.4.3.	Survalorisation personnelle :	41
2.4.4.	Utilisation déficiente des ressources :	42
3.	Evaluation de la performance :	43
3.1.	Définition de l'évaluation des performances :	43
4.	Les types d'évaluation de la performance :	44
4.1.	Estimation négociée :	44
4.2.	Gestion par objectif.....	44
4.3.	Méthode du centre d'évaluation :	44
4.4.	Auto-évaluation :	44
4.5.	Examen par pairs	45
4.6.	Avis clients ou clients :	45
4.7.	Echelle d'évaluation basée sur le comportement (BARS) :	45

Table des matières

5. Critères d'évaluation :	45
6. Importance de l'évaluation de la performance des employés :	46
7. La mesure de la performance :	47
7.1. Pourquoi mesurer la performance :	47
7.2. La pertinence de mesurer la performance :	48
7.3. Les outils de mesure de la performance au travail :	49
8. Méthode d'amélioration des performances :	49
9. Facteurs affectant la motivation et la performance des employés :	50
9.1. Système de récompense et d'incitation :	50
9.2. Absence d'objectifs spécifiques :	50
9.3. Ne pas participer à la gestion :	51
9.4. Problème de satisfaction au travail :	51
9.5. Déférents niveaux de la performance :	51
9.6. Facteurs de motivation :	52
Section03 : la relation entre la qualité de vie au travail et la performance.	52
1. Performance au travail et qualité de vie : aspects organisationnels à considérer :	52
2. La relation entre la qualité de vie au travail et la performance :	54
2.1. Participation à la prise de décision :	55
2.2. Système de promotion et d'évolution de carrière :	55
2.3. L'engagement organisationnel :	56
2.4. Comportement de leadership et de supervision au travail :	56
2.5. Les Salaires et les récompenses matérielles et morales :	56
2.6. Les Programmes de formation et d'apprentissage :	56
2.7. Santé et sécurité au travail en milieu de travail :	57
2.8. Les relations sociales :	57
2.9. L'équilibre entre la vie personnelle et professionnelle :	57
Conclusion du chapitre :	57
Chapitre III : Etude de cas « SPA CONDOR Electronics, injection plastique »	58
Introduction du chapitre :	58
Section 01 : présentation de l'entreprise « CONDOR » à Bordj Bou Arreridj.	59
1. La société « CONDOR SPA » :	59
1.1. Présentation du groupe « CONDOR » :	59
1.2. Historique de la société :	60

Table des matières

1.3. L'organigramme de CONDOR Electronics :	61
Unité d'injection plastique (transformation plastique) :	62
2. Présentation de l'unité injection plastique spa condor:	62
2.1. Localisation :	62
3. Organisation des services :	63
Organigramme :	63
3.1. Service de système management intégré (SMI) :	63
3.2. Composition du SMI :	63
3.3. Domaine d'application :	63
3.4. Service hygiène sécurité environnement(HSE) :	63
3.5. Service de control de gestion (CDG) :	63
3.6. Service comptabilité analytique :	64
3.7. Service de ressource humaine (RH) :	64
4. Approche systématique :	65
4.1. Méthodologie de recherche :	65
4.2. Méthode d'étude :	65
4.3. Communauté et échantillon de recherche :	65
5. Outils de collecte de données et méthodes de traitement statistique.....	66
5.1. Outils de collecte de données de la recherche :	66
5.1.1. Le questionnaire :	66
5.1.2. Structure du questionnaire :	67
5.1.3. Interview :	68
5.1.4. L'observation :	68
5.2. Outils utilisés pour analyser le questionnaire :	68
Section 02 : Analyse des données de l'étude	69
1. Les données générales des employés :	70
1.1. Répartition de l'échantillon de recherche selon Le sexe :	70
1.2. Répartition de l'échantillon de recherche selon l'âge :	71
1.3. Répartition de l'échantillon de recherche selon niveaux d'étude :	72
1.4. Répartition de l'échantillon de recherche selon l'ancienneté :	73
2. Analyse des données concernant la partie la qualité de vie au travail :	74
2.1. La fiabilité de l'axe :	75
2.2. L'analyse de la partie la qualité de vie au travail :	75

Table des matières

2.2.1.	Analyse du premier axe Sécurité et stabilité psychologique :	76
2.2.2.	Analyser les réponses des membres de l'échantillon sur la dimension les relations sociales. 77	
2.2.3.	Analyser les réponses des membres de l'échantillon sur la dimension Les Salaires et les récompenses financières	78
2.2.4.	Analyser les réponses des membres de l'échantillon sur la dimension Participation à la prise de décision	79
2.2.5.	Analyser les réponses des membres de l'échantillon sur la dimension comportement de supervision.....	81
2.2.6.	Analyser les réponses des membres de l'échantillon sur la dimension Sécurité et stabilité d'emploi.	82
2.2.7.	Analyser les réponses des membres de l'échantillon sur la dimension Promotion et avancement professionnel :.....	83
2.3.	Analyse des données concernant la partie performance des employés.....	85
3.	L'analyse de la partie performance des employés	85
Section03 :	Tester les hypothèses et discuter des résultats de l'étude.....	88
1.	Coefficient de corrélation et Analyse de variance ANOVA :.....	89
1.1.	Coefficient de corrélation et de sélection :.....	89
1.2.	Tester les hypothèses :	89
1.2.1.	L'hypothèse principale :	89
1.2.2.	La première sous hypothèse :.....	91
1.2.3.	La deuxième sous hypothèse :	92
1.2.4.	La Troisième sous hypothèse :.....	94
1.2.5.	La Quatrième sous hypothèse :	95
1.2.6.	La cinquième sous hypothèse :	97
1.2.7.	La sixième sous hypothèse :	98
1.2.8.	La septième sous hypothèse :.....	100
2.	Discuter les résultats.....	101
2.1.	Discussions des résultats de questionnaire :.....	102
2.1.1.	Les résultats de la première partie (donnée générale des employées).....	102
2.1.2.	Les résultats de la deuxième partie (la qualité de vie au travail) :	102
2.1.3.	Les résultats de la troisième partie (la performance des employés) :.....	105
2.2.	Discuter de la validité des hypothèses :	105
	Conclusion du chapitre :	111
	Conclusion Générale :	112

Table des matières

La liste des références :.....	115
--------------------------------	-----

Résumé

Résumé :

Le but de cette étude était de déterminer l'impact de la qualité de vie au travail dans ses sept dimensions (: Sécurité et stabilité psychologique, les relations sociales, Les Salaires et les récompenses financières, Participation à la prise de décision, comportement de supervision, Sécurité et stabilité d'emploi, Promotion et avancement professionnel) sur la performance des employés de la société SPA CONDOR (injection plastique).

Nous avons utilisé une approche d'analyse descriptive consistant à distribuer des questionnaires aléatoirement à un échantillon de 200 employés et (130) questionnaires ont été récupérés, ce qui signifie que l'échantillon d'étude était composé de 130 travailleurs, et le programme statistique SPSS V21 pour stocker les données et analyser les résultats.

D'après les résultats Nous avons constaté que la qualité de vie au travail avait un impact statistiquement significatif sur la performance des employés au niveau de l'entreprise SPA CONDOR à Bordj Bou Arreridj.

Les recommandations les plus importantes que nous avons proposées sont : La nécessité pour les entreprises à accorder plus d'attention à la qualité de vie au travail pour atteindre la satisfaction des employés afin d'obtenir la performance requise.

Mots clé : qualité de vie au travail, performance des employés, L'entreprise SPA CONDOR Electronics.

الملخص :

هدفت هذه الدراسة إلى تحديد أثر جودة الحياة في العمل بأبعادها السبعة (الأمن والاستقرار النفسي ، العلاقات الاجتماعية الرواتب والمكافآت المالية ، المشاركة في اتخاذ القرارات ، السلوك الإشرافي ، الأمن و الاستقرار الوظيفي، الترقية و التقدم الوظيفي) على أداء العاملين بشركة كوندور بولاية برج بو عريريج.

استخدمنا نهج التحليل الوصفي المتمثل في توزيع الاستبيانات بشكل عشوائي على عينة قوامها 200 موظف وتم جمع (130) استبانة ، أي أن عينة الدراسة تكونت من 130 عاملاً ، والبرنامج الإحصائي spss v21 لتخزين البيانات و تحليل النتائج.

من النتائج وجدنا أن جودة الحياة العملية كان لها تأثير إحصائي كبير على أداء الموظفين على مستوى الشركة كوندور في برج بو عريريج.

أهم التوصيات التي اقترحناها هي: ضرورة اهتمام الشركات بجودة الحياة العملية لتحقيق رضا الموظفين من أجل الحصول على الأداء المطلوب.

Résumé

الكلمات المفتاحية: جودة الحياة في العمل ، أداء الموظفين، شركة كوندور.