

Motivation des travailleurs et environnement organisationnel de la société FOOD'S CO dans la ville de Béoumi, Côte D'Ivoire.

Effo Fabrice KOUA

*Docteur en sociologie, Assistant de l'enseignement supérieur, Enseignant-Chercheur, département de sociologie et d'anthropologie
Université Jean Lorougnon Guédé (U.J.Lo.G)
Université Jean Lorougnon Guédé (U.J.Lo.G), Daloa, Côte d'Ivoire
fabrice.koua@gmail.com*

Résumé :

La présente étude vise à comprendre l'influence du climat social sur le rendement d'une organisation. A partir d'une démarche méthodologique incluant surtout l'analyse qualitative pour mieux ressortir les significations que les acteurs donnent à leurs actions, nous avons eu recours à un guide d'entretien semi-structuré. Les résultats montrent que les conditions de travail dans la société FOOD'S CO agissent sur l'implication des travailleurs. Ensuite les relations entre les employés de la société ont un impact sur leur rendement. Cependant, en dehors du climat organisationnel, il existe bien d'autres facteurs qui concourent à la motivation des travailleurs.

Mots clés : Climat, Climat organisationnel, Motivation, Travailleur, Anacarde

Abstract:

This study aims to understand the influence of social relationships on the performance of an organization. Based on a methodological approach including, above all, qualitative analysis to better highlight the meanings that the actors give to their actions, we used a semi-structured interview guide. The results show that working conditions in the FOOD'S CO company have an impact on worker involvement. Then the relationships between the employees of the company have an impact on their performance and finally apart from the organizational climate, there are many other factors which contribute to the motivation of their workers.

Keywords: Climate, Organizational climate, Motivation, Worker, Cashew

Introduction

La motivation et le climat organisationnel sont deux concepts étroitement liés dans le monde du travail. En effet, cet environnement

Professionnel peut avoir un impact significatif sur la motivation des employés et la motivation des employés. Le climat organisationnel peut être défini comme l'ensemble des perceptions que les employés ont de leur environnement de travail, y compris les politiques, les procédures interpersonnelles et la culture de l'entreprise. Un climat organisationnel positif est caractérisé par des relations de travail harmonieuses, une communication ouverte, des politiques équitables et une culture d'entreprise qui valorise la collaboration et l'innovation. Par contre, un mauvais climat social peut être caractérisé par une communication inefficace, des conflits interpersonnels récurrents, des politiques injustes et une culture d'entreprise qui n'incite pas à la collaboration. La motivation des employés, quant à elle, peut être définie comme l'ensemble des conditions qui incitent les employés à agir en vue d'atteindre les objectifs de l'organisation. Les employés motivés sont susceptibles d'être engagés dans leur travail, de travailler plus dur et de fournir des efforts supplémentaires pour aider l'organisation à atteindre ses objectifs.

De nombreuses études ont montré que le climat organisationnel peut avoir un impact significatif sur la motivation des employés. Par exemple, un climat organisationnel positif encourage les employés à se sentir valorisés et soutenus, ce qui peut à son tour augmenter leur engagement. En revanche, un climat négatif peut décourager les employés et les amener à se désengager de leur travail, entraînant une baisse de leur motivation et leur productivité. Les recherches ont également prouvé que certaines pratiques de gestion peuvent favoriser un climat organisationnel positif et une motivation élevée des employés. Par exemple, une communication claire et ouverte, une reconnaissance régulière du travail bien fait et une culture qui encourage l'apprentissage continu. En outre les organisations peuvent recourir à des stratégies spécifiques pour accroître la motivation des employés

Cet article, a pour champs d'investigation la société food's Co situé au centre de la Côte d'Ivoire plus précisément dans la ville de Béoumi à environ soixante-cinq (65) kilomètres de Bouaké. La préoccupation qui sous-tend cette étude est la suivante : Comment le climat organisationnel au sein de la société Food's CO influence-t-il la motivation des travailleurs ? L'objectif de cette étude est de comprendre l'influence du rapport social sur le rendement d'une organisation. Au cours de cette investigation, nous aborderons plusieurs domaines de

ce sujet, notamment les différents aspects du climat organisationnel, les facteurs qui influencent ce climat et aussi la motivation des travailleurs, les différents types de motivation, le lien entre le climat organisationnel et la motivation des travailleurs, les conséquences d'un mauvais climat et l'absence de motivation. De plus, nous insisterons sur les bonnes pratiques pour améliorer le climat au sein d'une entreprise. Comme hypothèse, nous soutenons que le climat organisationnel influence les conditions de travail des employés au sein de la société Food's CO. La première partie expose la Méthodologie de l'étude, la deuxième partie est consacrée à la présentation des résultats et enfin la troisième partie porte sur la discussion des résultats.

1. Méthodologie

Il sera question de présenter ici la démarche méthodologique de notre étude qui comprend la délimitation du champ d'étude, les étapes de la recherche, l'échantillonnage, les instruments de collecte de données, les méthodes d'analyse et enfin les difficultés rencontrées au cours de la recherche.

Cette recherche a été effectuée à Béoumi, au centre de la CI (cote d'ivoire) à 65 kilomètres de la ville de Bouaké (chef-lieu de la région du Gbêkê). Notre population cible est composée des salariés de Food's CO. La recherche est classée dans la perspective d'une étude mixte (qualitative et quantitative) et d'une approche ethnographique. Pour retenir les personnes interrogées, des critères de sélection ont été établis à savoir : Être disponible pour répondre aux questions, avoir une expérience d'au moins 03 ans au sein de l'entreprise.

Nous avons donc utilisé la technique d'échantillonnage subjective qui consiste à sélectionner des personnes auprès de qui nous aurons des informations capitales. L'usine comptant près de 400 employés, notre étude a été organisée autour de 63 personnes sur la base des critères mentionnés plus haut.

2. Résultats de l'enquête

2.1. Les nouveaux facteurs apportés par les chefs d'entreprise pour les travailleurs

Dans cette partie de notre travail, il s'agira de présenter les résultats

de l'enquête menée auprès des salariés de Food's CO. Cela nous permettra également d'avoir une vue générale sur la perception de la motivation et le climat en entreprise.

2.1.1. Les facteurs de motivation organisationnelle

La motivation qui se définit comme étant selon Louis Bergeron « une force intérieure, poussant l'individu à agir dans le sens des objectifs organisationnels, tel qu'il perçoit. Il s'agit donc d'une optimisation de l'effort pour atteindre un but précis »¹. La motivation est donc un sujet très important dans le processus de gestion des entreprises. Le salarié doit pouvoir mobiliser sa bonne volonté, son empathie, sa créativité s'il se sent suffisamment motivé. A la question de savoir s'ils sont suffisamment motivés, l'un des travailleurs a affirmé que :

« Pour ma part, oui je suis satisfait, le patron en tout cas est bien avec nous » KA travailleur dans la société depuis 4 ans.

Nous avons aussi l'intervention d'un autre enquêté (A.B) :

« Le patron est bien mais il n'a qu'à faire encore plus, il ne nous écoute pas toujours ». On retient là que les moyens de motivation élaborés par le chef de la société sont appréciés de tous, mais n'empêche qu'on y retrouve quelques insatisfactions. Et pour répondre à cela le chef d'entreprise monsieur ST affirme que :

« Tous les moyens sont mis en place auprès des travailleurs afin d'en tirer des avantages. Mais n'oublions pas qu'il y'a également des fainéants qui ne sont jamais satisfaits ou même qui sont présent dans la boîte en tant qu'espions, c'est-à-dire qu'ils observent bien nos techniques de travail de nos produits bruts qu'ils vont par la suite vendre ces informations à nos concurrents sur le marché »

Comme mentionné plus haut, on ne peut satisfaire tout le monde vu que chacun se rend à son poste mais avec des objectifs, des envies, des projets qui diffèrent. Concernant les différents facteurs de motivation des salariés, nous avons demandé au chef d'entreprise, les actions qu'il entreprend dans ce sens. Et ce dernier de répondre :

« Des ateliers de formation sont organisés régulièrement, les femmes et les hommes sont célébrés à travers des cérémonies,

¹ - Louis, Bergeron. (2009). Motivation, Satisfactions et performance au travail. *Petit Robert*, page 9.

des logements, la nourriture ainsi que des moyens de déplacements sont mis à la disposition des travailleurs vu que nous sommes en zone éloigné, il y'a aussi des sorties détente, des primes, des assurances maladies, des prêts scolaires, tout ça pour qu'ils se sentent valorisé au travail »

Par ces mots, nous comprenons que des actions sont menées par la direction pour motiver les salariés.

2.1.2. Climat organisationnel en entreprise

Le climat organisationnel est un indicateur qui permet d'évaluer la santé humaine et sociale des salariés. Autrement dit il s'agit du ressenti qu'ont les travailleurs et les équipes dirigeantes par rapport aux conditions de travail et aux relations entre les salariés. Le climat organisationnel est donc le baromètre permettant d'établir un diagnostic de l'état de la relation entre les salariés et leur travail, il permet aussi de mesurer la vie sociale de l'entreprise.

A la question de savoir quelles stratégies sont mise en place pour apaiser les tensions au sein de la société, l'un des travailleurs affirme que :

« On essaie de parler, de s'entendre, quand on voit que c'est un problème qui nous dépasse on va vers les doyens ou le chef du personnel » CC, employé depuis trois ans.

Le chef de personnel affirme que :

« Je fais asseoir les deux parties lorsque j'apprends qu'il y'a des tensions, je prends les deux versions de l'histoire et j'essaie de donner des conseils dans le but de les emmener à ne pas envenimer la situation ».

Le chef d'entreprise a aussi répondu à notre question de savoir si le climat négatif a déjà impacté ses rendements. Il a affirmé que :

« Oui, le climat a déjà joué en notre défaveur, parce qu'il y a eu des cas de disputes qui ont été partiellement résolus et qui ont refait surface, et dans ce cas on le ressent en tant que patron sur nos chiffres d'affaires »

Les affirmations du chef d'entreprise confirment nos hypothèses car une entreprise ne peut bien fonctionner si le climat social est tendu entre les membres. C'est d'ailleurs ce que CA, employée depuis maintenant 03ans nous a révélé :

« Ce n'est pas intéressant de venir travailler le matin avec des rancunes, ça fait que le travail n'avance pas parce que le problème est toujours là ».

Un autre de ses collègues affirme que :

« Souvent le problème est en entre un travailleur et un anciens, et le boss qui ne sait pas qu'il y'a un souci peut demander au travailleur d'aller informer l'ancien d'une situation mais ce dernier ne fera pas remonter la commission, et quand le patron va se rendre compte du problème ça sera trop tard »

» F, 04 années d'expérience au sein de la société.

AK partage le même avis pour dire que ce n'est vraiment pas facile de travailler quand l'ambiance est tendue. A la question de savoir s'ils sont heureux de travailler dans l'entreprise, KS et F affirment que :

« Je me sens personnellement bien dans l'entreprise, c'est juste le climat qui est parfois tendu, à part ça je me sens bien »

» KS, 04 ans « Je me sens comme en famille, c'est très bien »

F, 04ans

Retenons que le climat organisationnel, ainsi que la motivation sont deux éléments essentiels à suivre de près dans une entreprise. En tant qu'employeur, il est donc primordial que la motivation et le climat organisationnel soient tempérés afin de conserver un environnement de travail sain et efficace tout en prenant en compte la santé morale des salariés. Pour améliorer le climat organisationnel, plusieurs paramètres peuvent être ajustés notamment la réinstauration d'un climat de confiance et de respect entre les salariés à travers une meilleure communication, l'amélioration des conditions de travail des salariés, la mise en place de rémunération plus adaptées et plus attractives, l'offre de meilleures perspectives d'évolution, la dynamisation des relations sociales au sein de l'entreprise.

2.2. Niveau de satisfaction des employés face aux efforts fournis par le chef d'entreprise

2.2.1. Les actions menées par le chef d'entreprise

Dans le but d'obtenir toujours plus de ses employés, un chef, un leader doit absolument mettre en place tout ce qui pourrait motiver ces derniers à travailler plus. Et pour que cela soit possible, il faut que celui-ci mette les moyens à disposition. A la question de savoir quelles

sont les moyens mis en place pour encourager ses employés à donner le meilleur d'eux, le chef a répondu que :

« J'ai fait construire des logements pour eux, il y'a des véhicules qui facilitent leurs déplacements, les horaires de travail sont légers, les bonus sur les salaires sont également à notifier, des sorties détente sont organisées parce qu'un corps qui fournit assez d'efforts n'est plus productifs au bout d'un moment donc ces sorties-là aide à se détendre, il y'a aussi des mutuelles qui aident en cas d'évènements heureux, mais aussi malheureux ».

Tout ça pour dire que les travailleurs ont le minimum, ils sont dans de bonnes conditions de travail.

Un employé affirme être heureux de bénéficier de toutes ces largesses :

« Ça fait plaisir de profiter de tout ça, on ne voit pas ça dans tous les services. Même quand on voit ça, souvent un groupe de personnes qui profitent, mais ce n'est pas le cas ici »

Un autre employé affirme qu'il bénéficie des avantages, sauf que cela ne se fait pas tout le temps. A cela, le patron répond que :

« Il faut comprendre qu'on ne peut satisfaire tout le monde, prenons par exemple le cas des absences, on ne peut donner des absences à plusieurs membres de l'équipe au moment, faut reconnaître qu'il y'a souvent des cas de force majeur, mais il ne faut pas abuser tout de même ».

2.2.2. Le niveau de satisfaction des travailleurs face aux actions du chef d'entreprise

On parle de satisfaction au travail quand on veut évaluer la qualité de traitement d'un travailleur qui pourrait rendre sa vie professionnelle meilleur. Ce sont entre autres une rétribution juste et suffisante, la sécurité et la salubrité du milieu de travail, le développement des capacités humaines(possibilité , pour le travailleur d'utiliser et développer ses compétences et ses connaissances), l'avancement et la stabilité (perspectives de carrière), l'intégration sociale(le sentiment d'appartenir à une communauté, d'y être admis sans préjugés, grâce auquel le travailleur a conscience de sa propre valeur), l'existence et la protection des droits du travailleur, l'intérêt social du travail. Parlant du de-

gré de satisfactions des employés, l'on a pu recueillir quelques commentaires, ce sont entre autres celui de MK, 30 ans qui affirme être vraiment satisfait des actes du patron car cela lui permet de couvrir toutes ses dépenses du mois, d'épargner une belle somme, et aussi lui donne toujours la joie et la détermination de se rendre sur son lieu de travail. Un autre employé affirme que :

« Je suis toujours très heureux de me rendre à mon service, vous savez que quand quelque chose est bien il faut le dire, le boss fait tout ce qui est nécessaire pour que nous travaillons bien, on nous prépare même à manger, et toutes les salles de cette société sont climatisées, donc cela nous pousse à nous dépasser pour produire de bons résultats ». KA, 26ans.

Un proche collaborateur du chef de la société nous donne également son point de vue :

« Loin de vouloir exagérer, mais je suis quand même très fier de tout ce que le patron accomplit, il est tout le temps en train de réfléchir à une nouvelle stratégie à assoir pour booster les travailleurs à redoubler d'ardeur dans le travail »

Le patron décide aussi de s'exprimer sur le sujet qui crée tant de débats

« Il n'y a pas plus satisfaisant que lorsque tes actions, tes actes sont compris parfois tardivement et aussi apprécié de tous, ça fait vraiment plaisir. Mais faut reconnaître aussi que cela met un peu la pression, parce que toutes ces personnes ont le regard tourné vers toi donc il n'y a pas intérêt à faire un faux pas lors de la prise de décision les concernant et concernant la société ».

A la fin de tous ces entretiens, on retient l'unanimité de tous concernant l'estimation du niveau de satisfaction des travailleurs face aux actions menées par le chef d'entreprise pour satisfaire ses employés. Ils reconnaissent exagérer parfois mais ils saluent tout de même le travail abattu par le chef. Ce n'est pas du tout facile de gérer une si grande structure que l'on pourrait qualifier d'usine, mais quand l'on se rend compte que ces efforts sont appréciés de tous, il y'a la satisfaction personnelle qui vient soulager tout ce stress et cette angoisse.

2.3. Causes et conséquences d'une mauvaise gestion du climat en société

La dégradation du climat organisationnel peut être due à plusieurs facteurs, notamment, l'absence ou les mauvaises conditions d'exercice du dialogue social, la non-prise en compte de la santé des travailleurs et de leur qualité de vie au travail, l'absence de mesures pour garantir l'employabilité ou la non-prise en compte de la diversité.

La dégradation du climat social peut conduire à une baisse de la motivation des collaborateurs, des difficultés à retenir les talents, à une diminution de la performance et à une dévaluation de l'image du groupe. Il y'a d'autres facteurs qui peuvent entrer en jeu lors d'une mauvaise gestion de climat au sein d'une société, on pourrait citer : les conflits, l'absentéisme, turnover...

On pourrait également mentionner les problèmes de communication interne. En effet, la communication interne facilite la gestion quotidienne de l'entreprise et permet la transmission des informations à tous les niveaux de l'organisation pour une gestion cohérente et pérenne. Cependant un mauvais climat génère une atmosphère pesante, et ne motive pas les salariés à communiquer et à s'investir. Ceci témoigne d'un profond malaise au sein de l'entreprise et perturbe la communication interne. Or, une entreprise peut difficilement fonctionner si la communication horizontale ou verticale n'est pas effective. Par ailleurs, une mauvaise ambiance est source de conflit entre les salariés ou avec la hiérarchie. De plus, la baisse de la motivation des salariés est une des conséquences d'un mauvais climat. L'entreprise est un lieu où il est indispensable de pouvoir réaliser ses objectifs de performance pour s'épanouir dans son travail. Dès que les collaborateurs évoluent dans une ambiance négative, avec des relations tendues avec la hiérarchie ou les collègues, ils vont éprouver des difficultés qui affectent la qualité de vie au travail et leur engagement. Cette démotivation générale peut mettre l'entreprise en péril. Une autre conséquence du mauvais climat social en entreprise est l'augmentation du taux d'absentéisme. La hausse de cet indicateur doit constituer un signal d'alerte, c'est en effet un révélateur de l'état de santé des salariés qui manifestent leur mal être. De plus, l'absentéisme génère des dé-

sorganisations et des dysfonctionnements. Il conduit à repartir autrement la charge de travail et à solliciter les salariés présents. Ce qui aura forcément un impact sur la productivité et la performance de l'entreprise. Notons également la hausse du turnover. Plus alarmant que l'absentéisme, le turnover désigne le renouvellement des salariés dû à des départs. C'est un indicateur important qui traduit le climat de travail au sein de l'entreprise. Un taux élevé s'explique en principe par un mauvais climat, qui conduit les salariés à chercher un autre emploi. Ce malaise social doit vite être enrayé, car le turnover à un cout significatif pour l'entreprise qui doit pallier à ces départs, ces recrutements et la formation de nouveaux collaborateurs.

3. Discussion

3.1. Les nouveaux facteurs apportés par les chefs d'entreprise

Dans un environnement professionnel où la concurrence est courante, les chefs d'entreprise cherchent constamment des moyens innovants pour motiver leurs travailleurs. Aujourd'hui, les facteurs traditionnels tels que la rémunération, les avantages sociaux et les opportunités de promotion ne suffisent plus à garantir la satisfaction et l'engagement des employés. De nouveaux facteurs sont donc apparus pour répondre aux besoins et aux attentes des travailleurs. Parmi ces nouveaux facteurs, on peut citer la flexibilité des horaires et le télétravail.

Les travailleurs apprécient de plus en plus la possibilité de travailler à distance ou de bénéficier d'un horaire flexible, ce qui leur permet de mieux concilier leur vie professionnelle et personnelle. Les entreprises qui offrent cette possibilité attirent ainsi des talents et améliorent la fidélisation de leurs employés. Un autre facteur important est la culture d'entreprise. Les travailleurs sont motivés par une culture d'entreprise positive qui valorise la collaboration, l'innovation et le développement personnel. Les entreprises qui encouragent la créativité et l'initiative de leurs employés sont souvent plus performantes et attirent les meilleurs talents. Enfin, les avantages sociaux non traditionnels tels que les congés sabbatiques, les offres de formation et les programmes de bien-être sont également de plus en plus populaires. Ces avantages montrent que l'entreprise se soucie du bien-être de ses employés, et permettent de créer un environnement de travail plus agréable. En somme, les chefs d'entreprise doivent être à l'écoute des

besoins et des attentes de leurs employés pour les motiver et les fidéliser. Les nouveaux facteurs tels que la flexibilité horaire, la culture d'entreprise positive et les avantages sociaux non traditionnels sont de plus en plus importants pour les travailleurs et les entreprises qui les offrent ont un avantage concurrentiel sur le marché de l'emploi. En investissant dans ces facteurs, les entreprises peuvent non seulement améliorer le bien-être de leurs employés, mais également accroître leur productivité et leur rentabilité.

3.2. Le niveau de satisfaction des employés face aux efforts fournis par le chef d'entreprise

La satisfaction des travailleurs est un élément clé pour la performance et la réussite d'une entreprise. Pour atteindre cet objectif, les chefs d'entreprise doivent fournir des efforts afin de créer un environnement de travail agréable et stimulant. Dans cette optique, il est important de s'interroger sur le niveau de satisfaction des travailleurs face aux efforts fournis par leur chef d'entreprise. Le niveau de satisfaction des travailleurs est influencé par plusieurs facteurs, notamment la communication, les connaissances, les avantages sociaux et les opportunités de développement professionnel. Les travailleurs apprécient ainsi les efforts de leur patron pour établir une communication claire et transparente, pour reconnaître leur travail et pour offrir des avantages sociaux attractifs tels que des assurances, des congés payés, des transports ou des avantages en nature. De plus, les travailleurs sont motivés par les opportunités de développement professionnel. Les chefs d'entreprises qui investissent dans la formation et le perfectionnement de leurs employés peuvent ainsi augmenter leur satisfaction et leur engagement. Les travailleurs sont également satisfaits lorsque leur chef d'entreprise leur offre des perspectives d'avancement et des possibilités d'élargir leur champ de compétences. Enfin, la culture d'entreprise joue un rôle important dans le niveau de satisfaction des travailleurs. Les travailleurs sont plus satisfaits lorsque l'entreprise a une culture positive qui valorise la collaboration, l'innovation et les initiatives personnelles. En somme, on retient que la satisfaction des travailleurs est un élément clé pour la performance et la réussite d'une entreprise. Les chefs d'entreprise doivent donc fournir des efforts pour créer un environnement de travail agréable et stimulant en mettant l'accent sur la communication, la reconnaissance, les avantages, les opportunités de

développement professionnel et la culture d'entreprise. En investissant dans ces aspects, les chefs d'entreprise peuvent accroître la satisfaction et l'engagement de leurs employés, qui se traduit généralement par une productivité accrue, une rétention du personnel améliorée et une meilleure réputation de l'entreprise.

3.3. Les différents facteurs qui entrent en jeu lors de la mauvaise gestion d'un climat organisationnel

Dans une entreprise, le climat organisationnel se réfère à l'atmosphère qui règne dans l'environnement de travail. Un climat sain peut favoriser la productivité, la satisfaction des employés et la performance de l'entreprise. Cependant, une mauvaise gestion du climat organisationnel peut entraîner des conséquences néfastes pour l'entreprise. Dans cette optique, il est important de comprendre les différents facteurs qui entrent en jeu lors d'une mauvaise gestion d'un climat organisationnel. Le premier facteur pouvant contribuer à une mauvaise gestion du climat est le manque de communication. Une communication inefficace ou insuffisante peut créer des malentendus, des conflits et une perte de confiance entre les employés et les dirigeants. Le manque de communication peut également entraîner une perte de sens dans les tâches à effectuer, ce qui peut affecter la motivation des employés. Un deuxième facteur est l'absence de reconnaissance et de valorisation des employés. Les employés ont besoin de se sentir valorisés pour leur travail et leurs contributions à l'entreprise. Une absence de reconnaissance peut entraîner un sentiment de dévalorisation et de démotivation ; ce qui peut avoir un impact négatif sur la productivité et leur engagement. Un troisième facteur est le manque d'autonomie et de contrôle sur les tâches à effectuer. Les employés ont besoin de se sentir impliqués dans la prise de décision et de pouvoir exercer un certain contrôle sur leur travail. Le manque d'autonomie peut réduire leur engagement et leur productivité. Enfin un manque le manque de formation et de développement professionnel peut également faire partie des facteurs. Les employés ont besoin de se sentir soutenus dans leur développement professionnel et de prendre part à des formations pour améliorer leurs compétences. Le manque de formation peut causer un sentiment de stagnation et de démotivation, ce qui peut avoir un impact négatif sur leur engagement et leur productivité. En somme, la

mauvaise gestion d'un climat organisationnel peut avoir des conséquences néfastes pour l'entreprise.

3.4. Les implications théoriques

Du point de vue des chercheurs, il est très délicat de faire un débat sur le climat organisationnel et la motivation des travailleurs dans une entreprise (dans le cadre de notre étude il s'agit de la société food's CO situé dans la ville de Béoumi qui a pour produit de travail la noix de cajou). Et dans ce domaine de la construction sociale, il y'a plusieurs théories en sociologie qui sont intégrées, qui propose des théories satisfaisantes, permettant d'étudier de façon simultanée tous les niveaux de la personnalité, de l'individu, de la société. Pour notre part, nous nous sommes étalés sur trois théories pour permettre de mieux faire comprendre l'importance du maintien d'un climat favorable en entreprise. L'étude des représentations débute avec des sociologues et aussi des anthropologues renommés entre 1830 et 1930, tel que Émile Durkheim qui donne l'impulsion théorique et épistémologique, mais également Marcel Mauss. C'est le psychologue Serge Moscovici qui propulse véritablement cette théorie « théories des représentations sociales » (TRS) à travers son étude principale la psychanalyse en 1961. Selon lui, la représentation sociale est à la fois individuelle et sociale. Ce qui sous-entend que la pensée peut être collective ou individuelle. L'homme prend parti en fonction de ce qu'il reçoit autour de lui comme information. C'est une forme de connaissance socialement élaborée et partagée par des individus ayant une visée pratique à la construction d'une réalité commune à un ensemble sociale (Jodelet, 1997).

Les auteurs Luckmann et Berger ont également développé la théorie de la construction sociale. Ils affirment que la réalité est construite socialement. Selon cette théorie, les individus n'ont pas une perception objective de la réalité, mais plutôt une perception subjective construite à travers leurs interactions avec d'autres individus dans leur environnement social. Ils soutiennent que la réalité est construite par la communication et l'interaction entre les individus. Ils expliquent que les croyances et les valeurs et les normes sociales sont créés et maintenues par l'interaction sociale et que ces éléments contribuent à la construction de la réalité. Selon eux, les institutions sociales jouent un rôle im-

portant dans la construction de la réalité en fournissant des cadres symboliques et des normes qui aident les individus à interagir de manière cohérente et à donner un sens à leur environnement social. La théorie du choix rationnel est une approche de la science politique et de l'économie qui considère que les individus sont des acteurs rationnels qui prennent des décisions en fonction de leurs préférences et de leurs intérêts personnels. De nombreux auteurs ont contribué à l'élaboration de la théorie du choix rationnel et ont appliqué ses principes à différents domaines de la science politique et de l'économie. Anthony Downs dans *An Economic Theory of Democracy*, 1957 a développé la théorie de la rationalité limitée, qui affirme que les électeurs ont des connaissances limitées et des préférences changeantes, ce qui affecte leur capacité à prendre des décisions rationnelles.

Avec Gordon Tullock, James Buchanan a développé la théorie de la « public choice » dans les années 1960, qui applique les principes de la théorie du choix rationnel à l'analyse des processus politiques. Mancur Olson quant à lui a utilisé la théorie du choix rationnel pour expliquer pourquoi les groupes d'intérêt ont tendance à agir en faveur de leurs intérêts particuliers plutôt que de l'intérêt général. La théorie du jeu ou encore théorie du système d'action concret est une théorie sociologique qui se concentre sur la façon dont les individus interagissent dans les situations sociales complexes. Pour Erving Goffman la théorie est une façon de comprendre comment les individus se présentent et présentent leurs rôles sociaux dans les interactions quotidiennes. Selon lui les interactions dont nous parlons sont similaires à des jeux, où chaque individu suit les règles implicites pour maintenir l'harmonie au sein de son lieu de travail. Anthony Giddens quant à lui procède de cette théorie pour expliquer comment les individus agissent dans le monde social. Pour lui, c'est un ensemble de règles, de normes et de ressources sociales qui guident les actions et des individus.

Conclusion

Parlant du climat organisationnel et de motivation des travailleurs, on pourrait dire que ce sont deux aspects cruciaux pour la réussite d'une entreprise. Un climat organisationnel positif peut simuler la motivation, le dévouement des travailleurs, alors que lorsqu'ils sont négatifs,

cela peut entraîner une baisse de motivation. Dans cet article, nous avons essayé d'examiner le lien entre climat organisationnel et motivation des travailleurs et bien sûr discuter pour asseoir quelques stratégies pour améliorer la gestion d'une société à travers ces deux piliers.

Le climat organisationnel peut être défini comme la perception collective des employés de leur environnement de travail, y compris la culture, les politiques, les procédures, la communication et les relations entre les employés et les supérieurs hiérarchiques. Un climat positif se caractérise par une culture d'entreprise forte, des politiques qui sont claires, une communication ouverte et des relations de travail harmonieuses. En revanche, un climat organisationnel négatif se caractérise par une culture d'entreprise faible, des politiques floues, une communication ouverte et des relations de travail conflictuelles. La motivation des travailleurs, quant à elle, se réfère à l'ensemble des facteurs qui poussent un employé à travailler dur et à atteindre des objectifs. Ces facteurs peuvent être intrinsèques (comme la satisfaction de contribuer à une cause importante) ou extrinsèques comme la rémunération ou les avantages sociaux. Il est largement accepté que le climat organisationnel positif, où ils se sentent valorisés, respectés, reconnus et encouragés à participer activement à la prise de décision. En revanche dans un climat organisationnel négatif, les employés peuvent se sentir dévalorisés, maltraités, ignorés, ce qui peut causer une baisse de motivation et de productivité. Tout travailleur a des besoins qu'ils soient professionnels ou personnelles. Ces besoins peuvent comprendre une rétribution juste et suffisante ; la sécurité et la salubrité du milieu de travail ; le développement des capacités humaines (possibilité, pour le travailleur, d'utiliser et développer ses compétences et ses connaissances) ; l'avancement et la stabilité (perspectives de de carrière) ; l'intégration sociale (le sentiment d'appartenir à une communauté, d'y être admis sans préjugés, grâce auquel le travailleur a conscience de sa propre valeur) ; l'existence et la protection des droits du travailleur ; l'intérêt social du travail (les produits, activités, méthodes etc.

Par conséquent il est important, voir même capital pour les entreprises de créer un climat positif pour stimuler la motivation des travailleurs. Voici quelques stratégies que les entreprises peuvent utiliser pour améliorer le climat et la motivation des travailleurs :

- Encourager la communication ouverte : les employés doivent se sentir libre de parler avec les supérieurs hiérarchiques sans pour autant s'attendre à des représailles. Les entreprises doivent encourager la communication ouverte et transparente pour améliorer la compréhension et la collaboration.
- Reconnaître et récompenser les employés : les employés doivent se sentir valorisés et reconnus pour leur travail acharné. Les entreprises peuvent mettre en place des programmes de reconnaissance et de récompenses pour encourager une culture de reconnaissance et de satisfaction.
- Offrir des opportunités de développement professionnel : les employés doivent se sentir soutenus dans leur développement professionnel. Les entreprises peuvent offrir des opportunités de formation et de perfectionnement pour aider les employés à acquérir de nouvelles compétences et à progresser dans leur carrière.
- Favoriser un équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle. Elles peuvent offrir des avantages tels que des congés payés, des horaires de travail flexibles et des programmes de bien-être pour aider les employés à trouver un juste équilibre entre le travail et la vie personnelle.
- Favoriser une culture d'entreprise forte : les chefs d'entreprises doivent promouvoir la culture d'entreprise forte basée sur des valeurs partagées et une mission claire. Cela peut aider à renforcer le sentiment d'appartenance et de motivation des employés.

En somme on retient qu'il est crucial pour les entreprises de comprendre l'importance du climat organisationnel et de la motivation des travailleurs pour leur succès à long terme. Les entreprises qui ont un bon climat, une bonne atmosphère et qui encouragent la détermination des travailleurs peuvent améliorer leur productivité, leur rentabilité et leur satisfaction de la clientèle. En utilisant les stratégies énumérées plus haut, les entreprises peuvent créer un environnement de travail positif qui favorise la réussite à long terme.

Bibliographie

Bergeron Louis (2009), Motivation, Satisfactions et performance au travail. *Petit Robert*, page 9.

Buchanan James et Tullock Gordon (1965) *The calculus of consent: Logical foundations of constitutional democracy* (Vol. 100), University of Michigan press.

Cyert Richard (1963), *A behavioral theory of the firm*, Englewood cliffs, 332p.

Downs Anthony (1957), An economic theory of democracy, *Harper and Row*, p28.

Durkheim Emile et Fauconnet Paul (2022), *Éducation et sociologie*, Paris, PUF.

Herzberg Frederick (1950), *La théorie des deux facteurs*, Paris, Puf, 105p.

Hellriegel Don, Slocum John et Woodman Richard (1992), Management des organisations Bruxelles, *Nouveaux Horizons*, De Boeck Université.727p.

Kalampalakis Nikos (2019), Serge Moscovici : Psychologie des représentations sociales.

Lallement Michel (2007), Le Travail. *Une sociologie contemporaine*, Paris, Gallimard, 676p.

Colas Amblard (2019), La gouvernance des entreprises associatives, *Administration et fonctionnement*, Paris, Juris Association.229p.

Lallement Michel (1998), « *Relations professionnelles et emploi : du niveau à la configuration* », *Sociologie du travail*, vol. XL, n° 2, p. 209231.

Loyal Steven (2003), *The Sociology of Anthony Giddens* (No. 23897), London, Pluto Press.

Maslow Abraham (2015), La pyramide des besoins, Gallimard, 50p.

Mauss Marcel (1966), *Marcel Mauss. Sociologie et anthropologie : Précédé d'une introduction à l'œuvre de Marcel Mauss, par Claude Lévi-Strauss*, 3e édition, Presses universitaires de France.

Mayo Elton (2004), *Théories de la motivation au travail*, Paris: Dunod, 201p.

Qribi Abdelhak (2010), Socialisation et identité, L'apport de Berger et Luckmann à travers «la construction sociale de la réalité », *Bulletin de*

psychologie, 506(2), 133-139.

Quivy Raymond et Campenhoudt Luc (1988), *Manuel de recherche en science sociales*, Paris : Dunod.p30.

Solomon Jill, Solomon Aris, Joseph Nathan et Norton Simon (2013), Impression management, myth creation and fabrication in private social and environmental reporting: Insights from Erving Goffman, *Accounting, organizations and society*, 38(3), 195-213.

Thuderoz Christian (1996), *Sociologie des entreprises*, Paris : La Découverte, 126p.

Touraine Alain (1964), Georges Freadmann, le travail en miettes, *Sociologie du travail*, p.424.

Vatin François et Amar Jules (1990), Organisation du travail et économie des entreprises. [*" Direction des ateliers"*]. Les Ed., d'organisation, Paris. 204p.

Vroom Victor (1964), *Work and motivation*, Paris: Puf.331p.