

L'impact de la qualité de vie dans l'entreprise sur l'engagement au travail des employés Cas «MEDIFIL»

The effects of quality of work life on work commitment Case «MEDIFIL»

*Gacem Karim¹, Maabout Mohamed Zakaria², Louzani Hassiba³

¹ ESC (Algérie), k_gacem@esc-alger.dz

² ESC (Algérie), mz_maabout@esc-alger.dz

³ ESC (Algérie), h_louzani@esc-alger.dz

Date de reception : 02/12/2021

Date de révision: 26/12/2021

Date d'acceptation: 31/12/2021

Résumé:

Cette recherche vise à mesurer l'impact de la qualité de vie au travail sur l'engagement au travail. Pour ce faire, nous avons choisi d'adopter une démarche hypothético-déductive. Nous avons formulé des hypothèses qu'on a testées à l'aide d'un sondage par voie de questionnaire auprès de cent employés de différentes catégories socioprofessionnelles. Les résultats de cette étude confirment que les variables sociodémographiques sont liées aux variables de qualité de vie au travail et l'engagement au travail. Des études ont démontré qu'il existait une corrélation positive entre les dimensions de la qualité de vie au travail (conditions de travail, compensation, pertinence sociale, intégration sociale, constitutionnalisation) et l'engagement au travail ce qui n'a pas été le cas pour l'occupation de poste.

Mots clés : Qualité de vie au travail, engagement au travail, entreprise « MEDIFIL ».

Classification JEL : M540, M590, M210.

Abstract:

This research aims to measure the impact of quality of work life on work commitment. To do so, we chose to adopt a hypothetical-deductive approach. We formulated hypotheses that were tested by means of a questionnaire survey of one hundred employees from different socio-professional categories. The results of this study confirm that socio-demographic variables are related to quality of work life variables and work commitment. Studies have shown that there was a positive correlation between the dimensions of quality of work life (working conditions, compensation, social relevance, social integration, and constitutionalism) and work commitment, which was not the case for job occupation.

Key words: Quality of work life, work commitment, "MEDIFIL" company.

Classification JEL: M 540, M 590, M 210.

*auteur Correspondant.

Introduction:

Afin d'atteindre ses objectifs, l'entreprise se doit de s'assurer de l'engagement de ses employés quel que soit le niveau organisationnel auquel ils appartiennent. Dans cette perspective, l'entreprise devra proposer un environnement de travail permettant de favoriser l'engagement de ses membres. La bonne qualité de vie au travail devient un facteur clé dans la détermination du degré d'engagement au travail des employés.

L'objectif de ce travail a été d'étudier la relation de causalité entre la qualité de vie au travail au sein de l'entreprise et l'engagement au travail des employés. Nous allons essayer de répondre à la problématique suivante :

Quel est l'impact de la qualité de vie au travail au sein du complexe Fil à coudre « MEDIFIL » sur l'engagement au travail des employés ?

Afin de mieux cerner cette problématique, nous avons posé les questions secondaires suivantes :

- Existe-t-il une relation statistiquement significative entre la qualité de vie au travail et les variables sociodémographiques ?
- Existe-t-il une relation statistiquement significative entre l'engagement au travail et les variables sociodémographiques ?
- Existe-t-il un impact statistiquement significatif entre les dimensions de la qualité de vie au travail et l'engagement au travail ?

Pour répondre à la problématique et analyser l'impact de la qualité de vie au travail sur l'engagement au travail, nous avons formulé les hypothèses suivantes :

- Hypothèse 01 : Il existe une relation positive entre la qualité de vie au travail et les variables sociodémographiques.
- Hypothèse 02 : Il existe une corrélation positive entre l'engagement au travail et les variables sociodémographiques.
- Hypothèse 03 : Il existe une relation positive entre les dimensions de la qualité de vie au travail et l'engagement au travail.

La revue de littérature nous a permis de constater que la plupart des études se concentrent sur la QVT ou la relation entre cette dernière et certaines variables autres que l'engagement au travail, idem pour l'engagement au travail. Cependant, il existe peu d'études qui traitent la relation de causalité entre la QVT et l'engagement au travail. Nous avons sélectionné un certain nombre d'études validées sur le plan empirique pour chacune des variables. Il convient de noter que seules deux études ont traité le lien de causalité.

1. Étude de Malakoff Médéric (2016)

L'étude intitulée « la santé et la qualité de vie au travail » porte comme objectif d'examiner la santé et la QVT au sein des entreprises du secteur privé français. Selon un sondage, 70% des salariés et 95% des dirigeants estiment que le niveau de la qualité de vie au travail est bon ou très bon. Et les interrogés affirment qu'une bonne qualité de vie au travail avait un impact fort sur la performance de l'entreprise (Médéric, 2016, p. 01).

2. Etude Elahattin Kanten et Omer Sadullah

L'étude intitulée « recherche empirique sur la relation entre la qualité de vie au travail et l'engagement au travail » avait pour objectif de présenter les résultats d'une enquête dédiée à vérifier l'existence de relation de causalité entre la qualité de vie au travail et l'engagement au travail. La relation entre ces dernières a été mesurée à travers l'opinion des employés de Marble Turkey. Cette étude met en exergue le fait que les liens de causalité entre la perception de la QVT et l'engagement au travail pouvait être influencé par les catégories socio-professionnelles (Kanten & Sadullah, 2012, pp. 360-366).

3. Étude Saleh Ali Y.Alqarni

L'étude intitulée « La qualité de la vie au travail en tant que prédicteur de l'engagement au travail dans l'enseignement » visait à explorer la relation entre la qualité de vie au travail (QVT) perçue par les enseignants de l'Université du roi Abdelaziz (KAU) et leur engagement au travail. En outre, l'étude visait à analyser comment les dimensions de la QVT pouvaient prédire l'engagement au travail. Les résultats ont montré que la QVT et ses dimensions sont toutes en corrélation positive avec l'engagement au travail de la faculté de la KAU. Les résultats ont également montré que deux facteurs de QVT (développement des capacités humaines et la pertinence sociale) étaient les seuls prédicteurs significatifs de l'engagement au travail de la faculté (Ali & Y.Alqarni, 2016, pp. 118-135).

La plupart des études se concentrent sur la relation entre la qualité de vie au travail et certaines variables telles que la satisfaction au travail, l'engagement organisationnel, les performances, l'intention de roulement, les relations de travail, etc., qui jouent un rôle crucial dans la détermination du bien-être dans toute organisation industrielle (KANTEN & SADULLAH, 2012, pp. 360-366).

Concernant la démarche méthodologique; la réalisation de ce travail s'effectue dans un premier temps, à travers une revue de la littérature, la formulation puis le test des hypothèses où nous allons procéder à une enquête de sondage par voie de questionnaire auprès des employés de l'entreprise MEDIFIL. Les réponses aux questionnaires seront traitées et analysées par la suite.

I. Cadre conceptuel

Afin de mieux cerner les différents concepts utilisés dans cette recherche, nous avons passé en revue la littérature concernant la qualité de vie au travail ainsi que l'engagement au travail.

1. La qualité de vie au travail

La QVT désigne et regroupe les actions permettant de concilier à la fois d'amélioration des conditions de travail pour les collaborateurs et la performance globale des entreprises. La QVT peut se concevoir comme « un sentiment de bien-être perçu collectivement qui englobe l'ambiance, la culture de l'entreprise, l'intérêt du travail, les conditions de travail, le sentiment d'implication, le degré d'autonomie et de responsabilité, l'égalité, un droit à l'erreur accordé à chacun, une reconnaissance et une valorisation du travail effectué [...] l'approche de la QVT permet d'aborder des thèmes étroitement imbriqués mais traités jusqu'alors de façon séparée, afin de les articuler de façon dynamique » (CHARLENE, 2018., p. 04).

2. L'engagement au travail

Il est considéré comme un état d'esprit psychologique, dessinant un modèle comportemental qui conduit les collaborateurs à augmenter leur niveau de contribution et de dévouement à l'organisation (BERNARD, 2018, p. 46). L'engagement au travail se définit comme « un état d'esprit positif, épanouissant et lié au travail, caractérise par la vigueur, le dévouement et l'absorption » (ARNOLD & EVANGELLA, 2008, pp. 209-223).

➤ **Les conséquences et les antécédents de l'engagement au travail**

Tableau n°(01) : les conséquences et les antécédents de l'engagement au travail

Engagement au travail	
Les antécédents d'engagement au travail :	Les conséquences d'engagement au travail :
Les caractéristiques du travail -La possibilité de faire carrière -L'éthique -L'estime de soi -La participation physique de l'individu -La participation psychologique de l'individu	La limitation du turnover. - La présence et la ponctualité. - La satisfaction au travail. - La performance au travail - La quantité et la qualité du travail

Source : élaboré par nos soins

II. étude pratique :

A travers cette deuxième partie, nous allons essayer d'analyser et de discuter les résultats de l'enquête que nous avons effectué, afin de pouvoir construire un modèle de régression linéaire simple de l'engagement au travail.

1. Présentation de l'étude

Afin de cerner les liens existants entre la mise en place de la qualité de vie au travail et l'engagement au travail des employés au sein du complexe Fil à Coudre « MEDIFIL », nous avons opté pour l'utilisation de la technique du sondage par voie de questionnaire.

2. Structure du questionnaire

Le questionnaire de l'étude est construit autour de deux axes. Le premier concerne la qualité de vie au travail qui est considérée comme la variable indépendante, alors que le deuxième concerne l'engagement au travail qui représente la variable dépendante. Les items des réponses ont été construits sur la base de la revue de littérature et les liens entre la qualité de vie au travail et l'engagement au travail afin de nous permettre de tester les hypothèses de recherche.

Les questions et les items du questionnaire sont mesurés à travers une échelle de Likert en cinq (05) positions. Au final, le questionnaire comporte trente-trois (33) questions fermées réparties sur les neuf items.

3. Échantillonnage

La recherche s'intéresse à l'ensemble des personnels du complexe Fil à coudre « MEDIFIL » où on dénombre un total de 271 employés (la population mère) réparti en trois catégories socioprofessionnelle (cadre supérieur, agent de maîtrise et agent d'exécution). L'échantillon de l'étude a été de cent (100) employés calculé à travers la méthode des quotas. Les quotas des différentes catégories et la méthode de calcul sont présentées ci-après

Tableau n° (02) : l'échantillon ciblé

La catégorie socioprofessionnelle	Effectifs population (Ne)	Quotas population (Np)	Effectifs échantillon (ni)
Cadre supérieur	27	10%	10
Agent de maîtrise	32	12%	12
Agent d'exécution	212	78%	78
Total	N=271	100%	n = 100

Source : établie par nos soins

- Quotas population (Np)= (Effectifs population(Ne)/ N) ×100.
- Effectifs échantillon (ni) =n ×quotas population (Np).

4. Analyse et interprétation des résultats

Afin de traiter les résultats du sondage, nous avons utilisé le logiciel IBM SPSS (Statistical Package for Social Science) version 24. Dans le but de garantir la véracité des résultats de l'étude pratique, nous commencerons par le test de fiabilité à travers le coefficient d'Alpha Conbach' dont la valeur incluse entre 0 et 1 est « acceptable » à partir de 0,6. Puis, nous allons procéder à l'analyse descriptive de l'échantillon tout en essayant de mettre en évidence l'influence des variables socioprofessionnelles sur les variables de recherche. Enfin, nous procéderons à l'analyse des corrélations et l'analyse économétrique permettant de proposer un modèle de régression linéaire simple de l'engagement au travail.

➤ Analyse de fiabilité

Dans cette partie, on présente le test de fiabilité pour l'ensemble du questionnaire et de chacune variable séparément.

- **Test de fiabilité du questionnaire**

Le coefficient d'Alpha Cronbach est de « 0.8 ». Donc, il dépasse la norme théorique alignée à 0,6. Cela implique que les résultats du questionnaire présentent un degré de fiabilité permettant de les exploiter afin de mener les différentes analyses sur les données.

- **Test de fiabilité de la variable indépendante (qualité de vie au travail)**

Les résultats de tableau (1.4) indiquent que l'Alpha Cronbach est acceptable pour toutes les questions parce qu'il dépasse la norme théorique alignée à 0,6. Les résultats détaillés sont présentés dans le tableau ci-après.

Tableau n°(03) : test de fiabilité pour la variable QVT

Les facteurs à tester	Les résultats d'Alpha Cronbach
Facteur 01 : condition de travail	0,799
Facteur 02 : compensation	0,841
Facteur 03 : occupation de travail	0,863
Facteur 04 : pertinence sociale	0,957
Facteur 05 : développement des capacités et intégration sociale	0,934
Facteur 06 : constitutionnalisation	0,905
La variable qualité de vie au travail	0.716

Source: Résultats SPSS

- **Le test de fiabilité de la variable dépendante (engagement au travail)**

Les résultats du tableau (1.5) montrent que l'Alpha Cronbach est très acceptable pour toutes les questions. Les résultats détaillés sont présentés dans le tableau ci-après

Tableau n° (04) : test de fiabilité pour la variable d'engagement

Les variables à tester	Les résultats d'Alpha Cronbach
Facteur : absorption, vigueur, et dévouement	0.861
<ul style="list-style-type: none"> • Etes-vous impliqué dans l'activité de l'entreprise ? • Pensez-vous que les problèmes de l'entreprise sont rattachés aux vôtres ? • Sentez-vous que le temps passe vite quand vous travaillez ? • Votre travail vous passionne-t-il ? • Etes-vous fière de votre travail ? • Etes-vous fort et vigoureux dans votre travail. • Sentez-vous plein d'énergie dans votre travail. • Conseilleriez-vous à un de vos amis de venir travailler chez votre employeur actuel ? 	0.845 0.826 0.846 0.834 0.844 0.839 0.851 0.867
Engagement au travail	0.861

Source: Résultats SPSS

➤ **Analyse descriptive**

Dans cette partie, nous analysons les résultats des statistiques descriptives issus des sorties du logiciel SPSS version 24.

❖ **Tri à plat**

Les variables sociodémographiques

L'échantillon est composé de 42% d'hommes et de 58% des femmes. La moyenne d'âge est dominée par les 25 à 40 ans avec 42%, il y'a aussi 27% des employés entre 40 à 50 ans et enfin, 24% des employés ont un âge plus de 50 ans. 54% des répondants ont une expérience qui dépasse 9 ans, le reste figure dans la tranche inférieure à 9 ans.

A partir d'une lecture statistique, notre échantillon d'étude porte sur trois catégories socioprofessionnelles, celle des cadres qui représenterait un pourcentage de 10%, suivi par la catégorie des agents de maîtrise avec un pourcentage de 12%, et enfin la catégorie des agents d'exécution qui représente un taux de 78%.

Nous constatons que 15% des répondants ont un niveau d'instruction universitaire, 33% ont un niveau de moyen, 27% des employés sont de niveau secondaire, tandis que ceux issus de la formation professionnelle représentent 25% des employés de l'échantillon. Cela pourrait justifier la présence de 78% d'agents d'exécution.

Concernant la situation matrimoniale, les résultats montrent que le taux le plus élevé dans le complexe Fil à coudre « MEDIFIL » est la situation familiale (marié) avec un pourcentage de 48%, ensuite vient la situation (célibataire) avec un taux de 25%, tandis que la situation familiale (veuf) a un pourcentage de 13%, ainsi que la situation familiale (divorcé) avec un pourcentage de 14%.

➤ **Tris croisé** Le tri croisé permet de voir s'il ya une relation entre les deux variables. Nous allons croiser chacune variable indépendante et chacune variable dépendante avec les variables de la fiche signalétique. On se basera sur le test de khi-deux d'indépendance qui sert à étudier la corrélation entre deux variables qualitatives X et Y. Les hypothèses du test sont :

L'impact de la qualité de vie dans l'entreprise sur
l'engagement au travail des employés Cas «MEDIFIL»

- { H0 : les variables X et Y sont indépendantes.
 { H1 : les variables X et Y sont dépendantes.

On rejette l'hypothèse nulle entre les variables si la valeur de la signification asymptotique est inférieure à $\alpha = 5\%$.

Dans ce qui suit, nous construisons les tableaux croisés dans le cas où H1 est atteint ; c'est-à-dire que la valeur de khi-deux est significative.

✓ **Les variables de la qualité de vie au travail avec les variables de la fiche signalétique :**
Tableau n° (05) : croisé entre la technologie utilisée et la catégorie socioprofessionnelle

		La technologie que vous utilisez est-elle suffisante ?					Total	Test de khi-deux
		Fortement désaccord	Désaccord	Neutre	D'accord	Fortement d'accord		
Catégorie Socioprofessionnelle	Cadre	0	0	3	7	0	10	0.001
	Agent de maîtrise	0	4	3	5	0	12	
	Agent d'exécution	5	47	15	11	0	78	

Source: Résultats SPSS

Pour la **catégorie socioprofessionnelle**, les cadres sont d'accord à 70% (7 des cadres sur 10) sur le fait que la technologie est suffisante pour leur besoin, les agents de maîtrise sont d'accord avec 41% (5 agents de maîtrise sur 12), contrairement aux agents d'exécution qui sont en désaccord avec 60% (47 agents d'exécution sur 78) ce qui représente un fort taux comparé aux autres.

Tableau n° (06) : croisé entre la sécurité des équipements et la catégorie socioprofessionnelle.

		La sécurité des équipements assure-t-elle la protection collective au sein de l'entreprise ?					Total	Test de khi-deux
		Fortement désaccord	Désaccord	Neutre	D'accord	Fortement d'accord		
Catégorie socioprofessionnelle	Cadre	1	0	1	8	0	10	0.002
	Agent De maîtrise	0	9	0	3	0	12	
	Agent d'exécution	1	47	13	16	1	78	

Source: Résultats SPSS

Au niveau de la sécurité des équipements avec la catégorie socioprofessionnelle. On constate un déséquilibre entre les cadres qui sont satisfaits de la sécurité avec 80%,(8 cadres sur 10) contrairement aux agents de maîtrise qui ne sont pas d'accord avec 75 %, (9 agents de maîtrise sur 12) et les agents d'exécution avec un fort désaccord aussi qui est de 60.25%, (47 agents d'exécution sur 78). Cela signifie que la sécurité dont ont besoin les agents de maîtrise et d'exécutions est absente étant donné que c'est eux qui sont les plus exposés aux dangers du fait de la nature de leur travail en lien direct avec la production lieux de la plupart des accidents de travail.

Tableau n° (07) : croisé entre la quantité de travail et l'ancienneté.

		La quantité de travail est-elle raisonnable ?					total	Test de khi-deux
		Fortement désaccord	Désaccord	Neutre	D'accord	Fortement d'accord		
Ancienneté	Moins de 4 ans	0	0	8	1	0	9	0.000
	De 5 à 9 ans	1	29	4	2	1	37	
	Plus de 9 ans	3	2	10	37	2	54	

Source: Résultats SPSS

La quantité de travail est selon l'ancienneté plus ou moins raisonnable. Dans un premier temps, moins de quatre ans d'exercice sont de (8 employés sur 9) 88.89 % neutres, car ils sont des débutants et donc ils commencent tout juste dans le domaine. Pour ceux entre 5 à 9 ans ils sont (29 employés sur 37) 78.38% ne sont pas d'accord et selon eux, la quantité de travail n'est pas raisonnable contre (2 employés sur 37) 5.40% qui sont d'accord. Enfin, ceux avec 9 ans d'ancienneté, ils sont à (37 employés sur 54) 78.38% d'accord.

Tableau n°(08) : croisé entre le niveau d'hygiène et la catégorie socioprofessionnelle.

		Le niveau d'hygiène est-il convenables pour les bonnes conditions de travail ?					Total	Test de khi-deux
		Fortement désaccord	Désaccord	Neutre	D'accord	Fortement d'accord		
Catégorie socioprofessionnelle	Cadre	0	0	2	8	0	10	0.003
	Agent de maîtrise	0	3	2	6	1	12	
	Agent d'exécution	4	45	2	25	2	78	

Source: Résultats SPSS

L'évaluation du niveau d'hygiène varie selon les catégories socioprofessionnelles. 80% des cadres considèrent que l'hygiène est convenable. Idem pour les agents de maîtrise avec (6 agents de maîtrise sur 12) 50% d'accord. Cependant les agents d'exécution présentent un résultat très négatif sur la question du niveau d'hygiène car (45 agents d'exécution sur 78) 57% ne sont pas d'accord.

L'impact de la qualité de vie dans l'entreprise sur
l'engagement au travail des employés Cas «MEDIFIL»

Cela peut s'expliquer par le fait que cette catégorie travail dans les ateliers dont l'hygiène est souvent très moyenne dans le secteur industriel.

Tableau n°(09) : croisé entre la satisfaction de revenu mensuel et le sexe, la situation matrimoniale.

		Etes-vous satisfait de votre revenu mensuel ?					Total	Test de khi-deux
		Fortement désaccord	désaccord	Neutre	D'accord	Fortement D'accord		
Sexe :	Homme	3	31	4	4	0	48	0.007
	Femme	8	24	4	16	6	58	
Situation Matrimoniale	Marié (e)	4	32	4	8	0	48	0.012
	Célibataire	1	11	4	6	3	25	
	Divorcé(e)	5	6	0	1	2	14	
	Veuve(f)	1	6	0	5	1	13	

Source: Résultats SPSS

Pour le revenu mensuel, toutes catégories confondues qu'elle soit une femme ou un homme quel que soit la situation matrimoniale, cela ne change rien sur le résultat qui reste négatif. Cela n'est pas spécifique à cette entreprise car c'est le cas d'un nombre très important de travailleurs en Algérie.

Tableau n°(10) : croisé entre les horaires de travail et le sexe.

		Etes-vous satisfait de vos horaires de travail ?					Total	Test de khi-deux
		Fortement désaccord	Désaccord	Neutre	D'accord	Fortement d'accord		
Sexe :	Homme	0	1	15	26	0	42	0.000
	Femme	3	33	16	6	0	58	

Source: Résultats SPSS

Dans le tableau (1.11) on constate une disparité entre les hommes et les femmes car (26 employés hommes sur 42) 62% des hommes sont satisfaits de leurs horaires alors que les femmes ne sont pas satisfaites (33 employées femmes sur 58) 57%. Ces résultats peuvent s'expliquer par des aspects culturels et des aspects liés aux responsabilités familiales des femmes et notamment celles mariés avec des enfants.

Tableau n°(11) : croisé entre le temps passé dans la vie privée et le sexe.

		Pouvez-vous consacrer suffisamment de temps à votre vie privée ?					Total	Test de khi-deux
		Fortement désaccord	Désaccord	Neutre	D'accord	Fortement d'accord		
Sexe :	Homme	0	5	14	21	2	42	0.000
	Femme	1	37	13	6	1	58	

Source: Résultats SPSS

D'après les résultats de tableau (1.12), on constate que (21 employés hommes 42) 50% des hommes ont suffisamment du temps pour leur vie privée, alors que 64% les femmes ne sont pas d'accord. Ces résultats sont en concordances avec les résultats de la question sur les horaires de travail.

Tableau n°(12) : croisé entre la satisfaction de l'intégration communautaire et la catégorie socioprofessionnelle

		Etes-vous satisfait de l'intégration communautaire autrement dit l'ambiance au sein du groupe.					Total	Test de khi-deux
		Fortement désaccord	Désaccord	Neutre	D'accord	Fortement d'accord		
Catégorie Socioprofessionnelle	Cadre	2	7	1	0	0	10	0.000
	Agent de maîtrise	1	0	2	8	1	12	
	Agent d'exécution	4	7	12	57	1	78	

Source: Résultats SPSS

D'après le tableau (1.13); **70%** des cadres ne sont pas satisfaits de l'intégration communautaire; alors que les agents de maîtrise avec **67%** (8 agents de maîtrise sur 12) sont satisfaits de l'intégration et aucun désaccord n'est relevé. Notamment les agents d'exécution sont très satisfaits avec **73%** (57agents d'exécution sur 78) des employés. Nous pouvons constater que là où les espaces de travail sont commun (les agents de maîtrise dans des bureaux collectifs et les agents d'exécution dans les ateliers) l'ambiance est meilleure que celle dans les espaces individuels (bureaux des cadres).

Tableau n°(13) : Croisé entre niveau d'instruction et la répartition des tâches

		Les tâches sont-elles réparties de façon équitable selon les capacités des travailleurs ?					Total	Test de khi-deux
		Fortement désaccord	Désaccord	Neutre	D'accord	Fortement d'accord		
Niveau d'instruction	Universitaire	0	6	4	5	0	15	0.037
	Lycée	1	7		18	1	33	
	Secondaire	3	15	2	6	1	27	
	Formation professionnelle	3	14	5	3	0	25	

Source: Résultats SPSS

D'après les résultats du tableau (1.14) on constate que la plupart des employés interrogés ne sont pas d'accord sur la répartition des tâches selon leur capacité quel que soit leur niveau d'instruction. Ces résultats nous amène à envisager une utilisation non optimale des ressources humaines. Ceci dit, la charge de travail globale (commande, marché,..) de l'entreprise pourrait être à l'origine de cette situation car lorsqu'il n'y a pas trop de chose à faire, les travailleurs ont le sentiment d'être sous-utilisés.

Tableau n° (14) : croisé entre le respecter des droits des travailleurs et la catégorie socioprofessionnelle.

		Le droit des travailleurs est-il respecté dans les règles du bon fonctionnement de l'entreprise ?					Total	Test de khi-deux
		Fortement désaccord	Désaccord	Neutre	D'accord	Fortement d'accord		
Catégorie Socioprofessionnelle	Cadre	0	1	0	9	0	10	0.000
	Agent de maîtrise	0	1	2	9	0	12	
	Agent d'exécution	2	52	9	12	3	78	

Source: Résultats SPSS

Le droit des travailleurs étant un droit très important pour le fonctionnement d'une entreprise, mais on constate ce n'est pas toujours respecté. On remarque que pour les agents d'exécution, ils sont à **67%** (52 agents d'exécution sur 78) de désaccord. Cela représente la moitié des personnes interrogés qui constate cela suite aux problèmes liés à la technologie et à la sécurité qui entraînent des répercussions négatives sur le respect des droits des travailleurs. Cependant les cadres et les agents de maîtrise sont d'accord avec **75%** (9 agents de maîtrise sur 12) dans les deux catégories et avec un faible nombre de désaccords. Une inégalité de traitement entre les catégories socioprofessionnelles est présente et peut nuire au bon fonctionnement de l'entreprise. Elle peut ainsi impacter défavorablement l'engagement envers le travail des employés.

✓ **La variable de l'engagement au travail avec les variables socioprofessionnelles**

Tableau n°(15) : croisé entre le degré d'implication dans l'activité et la catégorie socioprofessionnelle

		Etes-vous impliqué dans l'activité de l'entreprise ?					Total	Test de khi-deux
		Fortement désaccord	Désaccord	Neutre	D'accord	Fortement d'accord		
Catégorie socioprofessionnelle	Cadre	0	0	3	6	1	10	0.001
	Agent de maîtrise	0	6	1	3	2	12	
	Agent d'exécution	4	49	2	14	9	78	

Source: Résultat SPSS

L'implication dans l'activité de l'entreprise varie selon la catégorie socioprofessionnelle. On constate que les cadres sont satisfaits avec 70% (7 cadres sur 10) et aucun désaccord, alors que les agents de maîtrise sont en désaccord avec 50% (6 agents de maîtrise sur 12) et seulement 25% (3 agents de maîtrise sur 12) d'accord, mais l'agent d'exécution reste le taux plus élevé de désaccord avec 63% (49 agents d'exécution sur 78), et seulement 17% (14 agents d'exécution sur 78)

d'accord cela s'explique à cause des conditions de travail contraignantes, le personnel se relâche et ne souhaite plus effectuer le moindre effort pour l'entreprise en se limitant au strict minimum. Ces résultats peuvent trouver des explications dans les résultats présentés préalablement ou on a constaté un niveau d'insatisfaction élevé de cette catégorie socio-professionnelle.

Tableau n°(16) : croisé entre les problèmes de l'entreprise et l'ancienneté.

		Pensez-vous que les problèmes de l'entreprise sont rattachés aux vôtres ?					Total	Test de khi-deux
		Fortement désaccord	Désaccord	Neutre	D'accord	Fortement d'accord		
Ancienneté	Moins de 4 ans	0	4	2	3	0	9	0.049
	De 5 à 9 ans	1	15	2	18	1	37	
	Plus de 9 ans	0	38	1	14	1	54	

Source : Résultats SPSS

Les résultats du tableau (1.17) indiquent qu'avec l'ancienneté, les employés se désolidarisent des problèmes que rencontrent leurs entreprises. Cela peut s'expliquer par l'accumulation des insatisfactions et des déceptions qu'on a pu constater au travers des différents résultats de ce questionnaire. Ces résultats peuvent être révélateurs du désengagement des employés envers leur travail.

Tableau n°(17) : croisé entre le temps qui passe dans l'entreprise et le sexe.

		Sentez-vous que le temps passe vite quand vous travaillez ?					Total	Test de khi-deux
		Fortement désaccord	Désaccord	Neutre	D'accord	Fortement d'accord		
Sexe :	Homme	1	2	4	32	3	42	0.000
	Femme	2	39	1	16	0	58	

Source : Résultats SPSS

D'après les résultats du tableau (1.18), on constate que plus de la moitié des hommes (32 employés hommes sur 42) 76% sont d'accord avec le fait que le temps passe vite dans le travail, alors que les femmes avec (39 employées femmes 58) 67% ne sont pas d'accord.

Tableau n°(18) : croisé entre la vigueur dans le travail et le sexe.

		Sentez-vous plein d'énergie dans votre travail ?					Total	Test de khi-deux
		Fortement désaccord	Désaccord	Neutre	D'accord	Fortement d'accord		
Sexe :	Homme	1	3	7	28	3	42	0.000
	Femme	2	34	7	14	1	58	

Source: Résultats SPSS

L'impact de la qualité de vie dans l'entreprise sur
l'engagement au travail des employés Cas «MEDIFIL»

D'après les résultats du tableau (1.19), on constate que les hommes avec un taux de **67%** sont vigoureux dans leur travail, mais par contre uniquement **24%** des femmes sont vigoureuses dans le travail.

- **Analyse des coefficients de corrélation pour les variables étudiées**

Tableau n°(19) : coefficients de corrélations

		Cond	Comp en	occup	Perti	Capa	Const il	Enga
Compensation (Conpen)	Corrélation de Pearson	,847*	1					
	Sig. (bilatérale)	,000						
Occupation (occup)	Corrélation de Pearson	-,533*	-,537*	1				
	Sig. (bilatérale)	,000	,000					
Pertinence (Perti)	Corrélation de Pearson	,811*	,776*	-,472*	1			
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000				
Capacité (Capa)	Corrélation de Pearson	,716*	,708*	-,386*	,824*	1		
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	,000			
Constitutionnel (Constil)	Corrélation de Pearson	,758*	,772*	-,341*	,836*	,834*	1	
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,001	,000	,000		
Engagement (Enga)	Corrélation de Pearson	,816*	,762*	-,362*	,879*	,894*	,900*	1
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
**. La corrélation est significative au niveau 0,01 (bilatéral).								

Source: Résultats SPSS

Selon les résultats de l'analyse des coefficients de corrélation : constitutionnalisation (0.9 ; Sig= 0.000), l'utilisation de la capacité, les dimensions d'intégration sociale (0.894 ; Sig= 0.000), la pertinence sociale, l'importance du travail (0.879 ; Sig= 0.000), les conditions de travail (0.816 ; Sig= 0.000), et la compensation (0.76 ; Sig= 0.000) ont une relation significative avec le coefficient de corrélation d'engagement au travail. Cependant, il n'existe aucune relation statistique entre l'occupation au travail (-0.362) et l'engagement au travail. La constitutionnalisation est

supérieure dans le classement, puis vient l'utilisation de la capacité et les dimensions d'intégration sociale, ensuite, la pertinence sociale et l'importance du travail et enfin, les conditions de travail avec la compensation.

➤ Analyse économétrique

Afin de tester la validité des hypothèses de notre recherche, nous avons utilisé les techniques de la régression linéaire et ANOVA. Cette étude nous permettra de vérifier l'influence des variables explicatives sur la variable à expliquer à savoir : l'engagement au travail. Il s'agit donc de soumettre les relations formulées dans les hypothèses à des tests économétriques de façon à déterminer, lorsqu'elles existent, la signification et l'incidence des contributions des variables indépendantes sur les variations de la variable dépendante.

Avant de passer à la régression linéaire, nous allons analyser la variance à un facteur, appelée ANOVA (ANALYSIS OF VARIANCE). Ces tests permettent de vérifier l'existence d'une influence significative d'une variable indépendante sur une variable dépendante

- Le modèle de régression linéaire entre les deux variables est décrit comme suit

Tableau n°(20) : les coefficients du modèle de régression linéaire.

Modèle		Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	Sig.
		A	Erreur standard	Beta	
1	(constante)	-1.035	0.149		0.000
	QVT	1.378	0.051	0.940	0.000

Source: Résultats SPSS

Le modèle de régression entre la qualité de vie au travail et l'engagement au travail est déterminé par l'équation suivante :

$$\text{Engagement au travail} = -1.035 + 1.378 \text{ QVT}$$

D'après le modèle économétrique on constate que, si la qualité de vie au travail s'améliore d'une unité, l'engagement au travail augmente de 1.378. De plus, (1.035) signifie que lorsqu'il y a absence de la qualité de vie au travail, cela implique un désengagement au travail chez les salariés de complexe Fil à coudre « MEDIFIL ».

Conclusion

A la lumière des résultats de cette recherche, il existerait une relation significative entre les variables sociodémographiques et la variable de qualité de vie au travail. Nous avons constaté que le sexe et la catégorie socioprofessionnelle sont les plus corrélés avec les variables de qualité de vie au travail ce qui confirme partiellement notre première hypothèse (H1), qui stipule qu'« il existe une relation positive entre la qualité de vie au travail et les variables sociodémographique. ».

De plus, l'analyse descriptive (tri croisé) a confirmé qu'il y a une relation significative entre la variable d'engagement au travail et les variables sociodémographiques d'où la confirmation de la deuxième hypothèse (H2) intitulé : « il existe une corrélation positive entre l'engagement au travail et les variables sociodémographiques. »

Pour la troisième hypothèse, l'étude économétrique a montré qu'il y a une relation de causalité entre les dimensions de la qualité de vie au travail et l'engagement au travail, d'où la confirmation de **H3**, qui stipule qu' « il existe une relation positive entre les dimensions de la qualité de vie au travail et l'engagement au travail »

Afin d'améliorer la qualité de vie au travail et de renforcer l'engagement des salariés au sein de complexe Fil à coudre « MEDIFIL », nous avons identifié les **recommandations** suivantes

- Mettre en place une communication interne efficace, pour diffuser les informations et la préservation d'une bonne organisation relationnelle entre les employés, à titre d'exemple établir une plateforme collaborative qui permet de maintenir un bon niveau d'engagement envers le travail. elle constitue un outil de prévention contre le stress professionnel.
- Permettre aux employés de trouver un meilleur équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée; par le biais de l'application du management bienveillant et des horaires souples.
- Fournir des avantages sociaux comme les crédits sans intérêt, pour renforcer l'engagement des employés envers le travail et l'entreprise.
- Il est souhaitable de mesurer la satisfaction des employés et de mettre en place un suivi permettant une amélioration de l'image de marque de l'entreprise
- La mise en place des formations de sensibilisation et le développement professionnel à tous les niveaux de l'entreprise.
- Il est nécessaire de proposer tous les mois, un espace de retour et d'échange constructif pour faire le point, les retours négatifs représentent l'opportunité parfaite pour corriger ses erreurs et tirer de nouveaux apprentissages, et aussi un outil permettant d'augmenter l'engagement des salariés envers le travail.
- Enfin, il est nécessaire d'afficher les chiffres de croissance en temps réel et les progrès de complexe Fil à coudre « MEDIFIL », pour rappeler aux employés que leur travail a de la valeur.

Il est à noter que ces recommandations que des pistes de réflexions qu'il sera nécessaire d'approfondir et d'adapter aux besoins des employés dans les différentes catégories socioprofessionnelles.

Bibliographie

1. Livre

- BERNARD, (. (2018). *engagement 4.0 : pour une expérience durable au travail, avec et par les collaborateurs*. Paris.
- CHARLENE, (. (2018,, Mai). *Introduction à la qualité de vie au travail*. Paris.
- Médéric, M. (2016). *la santé et la qualité de vie au travail.*, (p. 01). Français.

2. Article

- Ali, S., & Y.Alqarni. (2016, Aout). *la qualité de la vie professionnelle en tant que prédicateur de l'engagement professionnel dans l'enseignement*. 6(8), 118-135.
- ARNOLD, (., & EVANGELLA, (. (2008). *towards a model of work engagement*. *revue organizational psychologies*, 13(03), 209-223.
- KANTEN, (., & SADULLAH, (. (2012). *an empiricl research on relationship quality of work life and work engagement*. *Procedia-Social and Behavioral Sciences* 62, 360-366.
- Kanten, E., & Sadullah, O. (2012). *an empirical research on relationship quality of work life and work engagement*. (62), 360-366.