

L'engagement calculé des employés à contrat verbal dans les PME automobiles : l'influence de la satisfaction des besoins des salariés dans les lavages-autos du district d'Abidjan

The calculated commitment of employees with verbal contracts in automobiles smes : the influence of satisfying employees' needs in car washes in the district of Abidjan.

SANGARE Tchétien épse KONE

Enseignant-chercheur à l'UFR des Sciences
Economiques et de Gestion

Université Félix Houphouët Boigny de Cocody-Abidjan
BP 1443 Abidjan 18
sangaretctetien@hotmail.com

RÉSUMÉ

Cette étude a pour objectif d'analyser l'influence de la satisfaction des besoins sur l'engagement calculé des employés à contrat verbal dans les lavages-autos du District d'Abidjan. Les résultats de la régression linéaire sur un échantillon de 98 employés ont révélé que seules la satisfaction des besoins primaires et la sécurité de l'emploi influencent positivement l'engagement calculé de ces employés. De tels résultats impliquent la professionnalisation du secteur par les acteurs.

Mots-clés : contrat verbal ; l'engagement calculé ; satisfaction des besoins; lavages-autos ; District d'Abidjan.

Classification JEL : K-12 ; M-12 ; L-25 ; L-84 ; H-11

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of the satisfaction of needs on the calculated commitment of employees to verbal contract in the car washes in the District of Abidjan. The result of linear regression on a sample of 98 employees revealed that only the satisfaction of primary need and job security influence positively calculated employees engagement in car washes. Such results imply the professionalization action of the sector by actors.

Keywords: Verbal contract ; Calculated commitment ; Satisfaction of needs ; Car washes ; District of Abidjan.

JEL classification : K-12 ; M-12 ; L-25 ; L-84 ; H-11 .

INTRODUCTION

La variable engagement depuis la fin des années quatre-vingt est de plus en plus prise en compte dans les recherches car elle vise à identifier les facteurs essentiels à la réussite des organisations.

En effet, selon Perrot (2016), un employé engagé contribue plus au fonctionnement de l'entreprise. La performance de l'organisation est fonction donc de l'engagement des salariés.

Dans le contexte ivoirien, les PME (Petites et Moyennes Entreprises) contribuent de façon significative au PIB (Produit Intérieur Brut) à hauteur de 20% selon le Plan National de Développement (PND) 2016-2020. Par ailleurs, dans ces PME, le niveau d'implication du dirigeant dans la gestion de l'entreprise est élevé et repose de plus en plus sur l'informel (Nobre et Zawadzki, 2013). Le secteur informel est défini comme l'ensemble des unités de production dépourvues de numéros de compte contribuable et/ou de comptabilité écrite, formelle. Selon les résultats de l'enquête réalisée en 2005 par l'INS (Institut National de la Statistique), 58,1% de la main d'œuvre employée dans les entreprises du secteur informel ne bénéficie d'aucune forme de contrat. Par ailleurs, 35,1% de ces employés ont un contrat oral avec l'employeur. Les contrats écrits quel que soit leur durée ne concernent qu'une infime minorité de la population (1,1%). De plus, les travailleurs temporaires représentent près de 11,4% de la main d'œuvre de ce secteur. Cette main d'œuvre ne bénéficie pratiquement d'aucune prestation en termes de couverture sociale. Selon le rapport de l'Organisation International du Travail (OIT, 2013), les relations d'emploi dans le secteur informel, lorsqu'elles existent sont fondées sur l'emploi occasionnel, les liens de parenté ou les relations personnelles et sociales plutôt que sur des accords contractuels comportant des garanties en bonne et due forme. Ce constat constitue donc un indice de l'informalité des relations du travail dans le secteur informel.

En Côte d'Ivoire, les autorités ivoiriennes ont accompli d'importants progrès au cours de ces cinq dernières années notamment dans l'amélioration du climat des affaires (Tognisso et Teddy, 2017). Pourtant, le secteur des lavages-autos demeure pour la plupart dans l'informel selon l'étude réalisée par Sangaré (2017). Selon cette étude, plus de 75% des employés de ce secteur sont en situation de précarité et les employés ayant un contrat en CDD (Contrat à Durée Déterminée) ont un engagement calculé beaucoup plus élevé que ceux en situation de précarité sans contrat écrit. Cela montre que la nature du contrat influence le niveau d'engagement calculé des employés dans les lavages-autos. Selon Boulay et al. (2021), le concept d'engagement est connu pour sa forte capacité à prédire la fidélité d'un salarié à l'organisation. Pourtant, l'une des problématiques cruciales dans les organisations africaines demeure le désengagement massif des salariés et le turn-over massif (Ahlstrom, 2011). Il apparaît donc nécessaire de mettre l'accent sur la Gestion des Ressources Humaines (GRH) sans laquelle le capital technique constituerait un facteur inerte. Dans cette démarche, Lécivain (2010) identifie la théorie des besoins comme une théorie de la motivation qui expliquerait le comportement des salariés dans leur implication au travail.

Selon Maslow (1954), la satisfaction des besoins des salariés par les employeurs constitue le fondement de l'engagement de ceux-ci au travail. C'est pourquoi, les managers doivent mettre l'accent sur la satisfaction de leurs salariés en vue de garantir un engagement de ceux-ci pour la performance de leurs entreprises.

La question centrale qui découle donc de ce constat est la suivante : **quelle est l'influence de la satisfaction des besoins sur l'engagement calculé des employés à contrat verbal dans les lavages-autos ?**

L'objectif général de cette étude est d'analyser l'influence de la satisfaction des besoins sur l'engagement calculé des employés à contrat verbal dans les lavages-autos du District d'Abidjan.

L'intérêt de cette étude dans un contexte économique ivoirien marqué par la recherche de la performance est de permettre aux dirigeants des PME (Directeur Général, Directeur des Ressources

Humaines, Directeur Fonctionnel) de ressentir la nécessité de mesurer l'engagement calculé de leurs collaborateurs d'une part et d'autre part, de formaliser leur contrat en vue d'une meilleure protection du métier de lavage-autos car un salarié engagé adhère fortement aux objectifs (culture, valeurs, changements, performance) de l'organisation.

Afin d'atteindre notre objectif de recherche, cet article a été divisé en trois parties. La première partie étudie la revue de la littérature ciblée. La seconde partie analyse la méthodologie de recherche utilisée. La troisième partie présente les résultats, les discute et fait des recommandations.

1. LA REVUE DE LA LITTÉRATURE

La revue de littérature met en exergue le cadre conceptuel, la revue théorique et empirique en justifiant les hypothèses de recherche.

1.1. Le cadre conceptuel de l'étude : définition des concepts clés de l'étude

Au niveau de l'étude, trois concepts clés sont à mettre en évidence à savoir le concept de l'engagement calculé, le contrat verbal en entreprise et la notion de satisfaction des besoins.

1.1.1. Le concept de l'engagement calculé.

Les travaux de Meyer et Allen (1991) ont développé une conception tridimensionnelle de l'engagement de l'individu au travail. En effet, les tenants de cette approche considèrent que l'engagement est un état psychologique dont les trois composantes sont l'engagement affectif, l'engagement normatif et l'engagement calculé. En ce qui concerne l'engagement calculé qui constitue l'objet de notre étude, il est associé aux opportunités offertes ou à l'absence d'alternatives et aux coûts liés à la rupture de l'engagement. C'est un engagement basé sur les coûts occasionnés par la rupture du lien contractuel avec l'entreprise. Selon Becker (1960), c'est un engagement par défaut basé sur le coût du départ éventuel (perte de salaire, avantages extra-légaux) plutôt que sur un attachement affectif éprouvé par l'employé envers l'entreprise.

1.1.2. Le contrat verbal en entreprise

Selon les travaux de Djè (2017) en harmonie avec le code du travail de 2015 en Côte d'Ivoire, il existe principalement deux (2) types de contrat de travail : le Contrat à Durée Déterminée (CDD) et le Contrat à Durée Indéterminée (CDI).

Le contrat à durée déterminée peut être à terme précis ou à terme imprécis. Dans le CDD à terme précis, la date de fin du contrat est précisée. Il doit être obligatoirement passé par écrit ou constaté par une lettre d'embauche. Les parties savent la durée pour laquelle, elles concluent le contrat de travail. Le CDD peut être renouvelé mais le cumul des CDD renouvelés ne doit pas dépasser 24 mois au risque de faire l'objet d'un CDI.

Le Contrat à Durée Indéterminée fait l'objet d'embauche où le salarié travaille de manière permanente au sein de l'entreprise. Il reçoit à cet effet, une rémunération mensuelle et est déclaré à la CNPS (Caisse Nationale de Prévoyance Sociale) pour le secteur privé ou à la CGRAE (Caisse Générale de Retraite des Agents de l'Etat) pour le secteur public.

Le contrat de travail, quel que soit le type, devrait être en principe écrit. Cette forme protège l'employeur et le travailleur car ce type a l'avantage de rendre plus clairs les engagements des parties.

Cependant, selon les résultats de l'étude réalisée en 2005 par l'INS (Institut National de la Statistique) sur le secteur informel qui constitue en grande partie le secteur des PME ivoiriennes, les contrats écrits quel que soit leur durée, ne concernent qu'une infime minorité de la population (1,1%).

Ainsi, 35, 1% de la population a un contrat verbal avec l'employeur. Ce contrat verbal tire sa source de l'informalité des relations du travail dans le secteur informel d'une part et d'autre part, du contrat psychologique qui implique non seulement des attentes mais aussi des promesses ou obligations réciproques que l'on ne retrouve pas dans un contrat d'emploi formel.

Selon Volmar (2022), pour qu'il y ait contrat verbal, il faut une cause, une capacité, un objet et le consentement des parties. Le contrat verbal se forme dès qu'il y a accord mutuel sur l'objet du contrat. Ce contrat dispose des mêmes obligations d'exécution qu'un contrat écrit. La seule différence avec un contrat écrit est qu'il est difficile de prouver le contrat verbal alors que l'instrument écrit constitue un moyen de preuve. Cependant, même si en cas de litige, tous les moyens de preuves sont recevables, le contrat verbal demeure insuffisant donc déconseillé dans les relations de travail.

1.1.3. La notion de satisfaction des besoins

selon Benoît (1978), la première aspiration de l'homme est celle de la satisfaction des besoins matériels. Selon le libéralisme, le problème des besoins qu'un être humain exprime est la mise en jeu des moyens fondamentaux, l'interdépendance dans le cadre de la société civile distincte de l'Etat. Selon Astoul (2012), le besoin correspond à une sensation de manque d'inconfort ou de privation qu'un être humain exprime. Ce besoin est accompagné d'une envie de combler ce manque par un comportement économique et/ou social dans la recherche d'un bien être. Ainsi, identifier un besoin chez un individu revient à confronter la situation de cet individu avec ses pratiques, ses représentations, ses attentes et à les mettre en relation avec le contexte de vie des individus, les objectifs de leurs projets, leurs valeurs et finalités dans la société.

La satisfaction des besoins physiologiques qu'un individu exprime comme la faim, la soif, le sommeil... n'est que temporaire (Thill et Vallerand, 1993). La satisfaction des besoins est rendue possible grâce à l'atteinte des buts, ce qui favorise le développement de l'individu en harmonie avec son environnement.

En définitive, les besoins sont innés, universels et propres à la nature humaine. L'individu doit donc apprendre à répondre à ses besoins car sa survie en dépend.

1.2. La revue théorique

La revue théorique est liée d'une part à la théorie des besoins où la motivation est définie selon son contenu. Parmi ces théories, nous avons la théorie de Maslow, la théorie d'Alderfer et la théorie des deux facteurs de Herzberg.

1.2.1. La théorie de Maslow (1954)

Maslow (1954) propose une conception systématique des besoins de l'homme au travail et hiérarchise les différents niveaux de besoins selon une pyramide :

- **Les besoins physiologiques ou primaires** : selon cette pyramide, les besoins physiologiques (essentiels) sont directement liés à la survie des individus ou de l'employé. Il s'agit typiquement des besoins concrets et vitaux comme manger, se vêtir, dormir, se déplacer... ;
- **Le besoin de sécurité au travail** : selon la pyramide de Maslow, le besoin de sécurité consiste à se protéger contre les différents dangers qui menacent l'ouvrier dans l'exercice de sa fonction. Il s'agit donc de la protection de soi au niveau physique mais également moral. Ainsi, selon Brunet, Dupont et Lambotte (1991), les facteurs organisationnels spécifiques liés au besoin de sécurité sont : les conditions de sécurité, d'hygiène au travail, les avantages sociaux, l'augmentation générale de salaire ;

- **Le besoin d'appartenance sociale** : ce besoin révèle la dimension sociale de l'individu qui a besoin de se sentir accepté par les groupes dans lesquels il vit (famille, travail, association...). L'individu se définit alors par rapport à ses relations professionnelles ou non professionnelles. Il a donc besoin de s'intégrer dans un groupe. Ainsi, selon les travaux de Brunet, Dupont et Lambotte (1991), la satisfaction de ce besoin permet à l'individu d'avoir des compagnons de travail, de tisser des relations d'amitié ;

- **Le besoin d'estime de soi** : ce besoin prolonge le besoin d'appartenance à un groupe. L'individu souhaite ainsi se démarquer du groupe pour être reconnu en tant qu'individu au sein de ce groupe. Pour cela, il va rechercher la valorisation de ses efforts et valeurs auprès du manager ;

- **Le besoin d'accomplissement** : ce besoin est le sommet des aspirations humaines. L'homme cherche d'abord à satisfaire les besoins fondamentaux pour s'élever ensuite vers les besoins abstraits. Le besoin de réalisation devient alors une condition purement matérielle pour atteindre l'épanouissement. La réalisation de soi n'est pas possible si en premier lieu, les besoins essentiels ne sont pas satisfaits. Dans les lavages- autos, ce besoin peut se ressentir par la nécessité d'acquérir de l'expérience pour ensuite créer son propre lavage.

Au total, Maslow démontre scientifiquement que pour motiver l'homme dans son travail, il faut satisfaire ses besoins d'estime et d'accomplissement de soi. Pour cela, l'entreprise doit procéder à un enrichissement des tâches qui rend le travail plus valorisant. Cependant, l'auteur n'explique pas comment il est possible de rester démotivé et ne donne aucune clé d'explication de la démotivation.

1.2.2 Le modèle SRP d'Alderfer (1972)

Alderfer (1972) valide la théorie de Maslow en regroupant les cinq besoins en trois besoins qui sont Existence (E), Relatedness (R), Growth (G) ou SRP (Subsistance, Relation, Progression). L'auteur fait plutôt une analyse en terme de frustration-régression. Ainsi, l'homme qui ne peut satisfaire un besoin va s'y maintenir en régressant au niveau inférieur qu'il peut aisément satisfaire. Ces trois besoins ne sont pas hiérarchisés mais alignés du plus concret (besoins d'existence) au plus abstrait (besoin de développement personnel). Cependant, ce modèle présente l'insuffisance d'une imprécision de la notion de la motivation et ne permet pas de savoir si le passage d'un besoin à un autre entrainerait un changement de comportement.

1.2.3. Le modèle bi-factoriel d'Herzberg (1971)

Herzberg (1971) hiérarchise les besoins de Maslow en deux grandes catégories : les facteurs d'hygiène et les facteurs motivants. Les facteurs d'hygiène sont les besoins communs à tout individu (ces besoins concernent le milieu politique de l'entreprise, le supérieur hiérarchique, la rémunération, les relations entre les personnes et les conditions de travail) alors que les facteurs motivants sont les besoins spécifiques à tout individu (besoin de réalisation de soi, reconnaissance dans le travail, l'intérêt de l'employé, les possibilités d'avancement).

Pour motiver les ouvriers, Herzberg propose de leur donner un travail qui leur permettra de se réaliser. Pour lui, les managers doivent mettre l'accent sur les facteurs motivants. Cependant, les facteurs d'hygiène constitue une condition nécessaire mais pas suffisante pour motiver les employés.

Cette théorie a permis aux managers de responsabiliser leurs collaborateurs et justifier les évolutions de l'enrichissement du travail. Cependant, elle est plus basée sur une série d'entretiens avec les salariés que sur les évolutions de salaire.

Au regard des théories mentionnées, nous allons opter pour la théorie de Maslow comme positionnement théorique car malgré les insuffisances de cette théorie, Maslow a le mérite d'avoir été le premier auteur à proposer une analyse des ressorts de la motivation au travail. De plus, il a posé une base cohérente et concrète mettant en lumière les besoins des hommes .

1.3. La revue empirique et la justification des hypothèses

les travaux de Dupray (2000) ont révélé que si le salaire de l'employé est faible, il y a une forte possibilité pour que suivant un choix calculé, il planifie de quitter l'entreprise où il travaille et de ne plus y rester fidèle. Ainsi, selon les travaux de Bertot (2016), la précarité des conditions de travail des enseignants influence leur intention à la mobilité professionnelle externe car la plupart de ceux qui enseignent encore dans les écoles prétendent que leur rétention n'est que provisoire et calculée. Cependant, la littérature a montré (Odland et Ruzicka, 2009) que la diminution du taux d'enseignants ayant laissé l'école se produit quand il y a un plus grand soutien administratif, c'est-à-dire une reconnaissance de l'administration.

Par ailleurs, les travaux de Vakaloulis (2013) ont montré que les jeunes sont certes précarisés dans certains métiers mais pas démotivés car ils pensent qu'ils doivent se faire une place eux-mêmes sur le marché du travail en acceptant les postes de remplacement sans ressentir immédiatement le besoin de se stabiliser. C'est pourquoi, selon l'étude de Fabre (2007), une majorité des salariés en contrat court déclare se sentir tout aussi intégrée à leur entreprise que les employés embauchés en CDI car le travail leur paraît tout aussi intéressant.

Selon Lécivain (2010), les théories substantialistes telle que la théorie des besoins de Maslow sont des facteurs explicatifs de l'engagement des salariés au travail. Ainsi, selon lui, les facteurs extrinsèques qui influencent le comportement du salarié au travail sont liés au salaire, à la politique de l'entreprise et aux conditions de travail. Les facteurs intrinsèques qui expliquent le comportement de l'employé au travail sont liés à l'expérience et à la relation qui lie le salarié à sa situation de travail. Selon la théorie de Herzberg (1971), les facteurs extrinsèques liés au salaire, aux conditions de travail et les facteurs intrinsèques liés à l'expérience, la relation que lie le salarié à sa situation influencent fortement le comportement de celui-ci. Par ailleurs, la théorie de Vroom (1964) met l'accent sur trois facteurs indissociables (Valence, Instrumentalité, Expectation) qui constituent la relation entre l'effort déployé par le salarié et sa performance accomplie par le biais d'un engagement au travail. L'étude de Doumali (2011) a montré qu'il existe une relation positive entre l'engagement des salariés et les pratiques de reconnaissances non monétaires.

Au regard de toute cette littérature, nous avons donc formulé les hypothèses suivantes qui lient les théories substantialistes à l'engagement calculé des salariés comme suit :

H1: La satisfaction des besoins vitaux influence positivement l'engagement calculé de l'employé à contrat verbal dans les lavages-autos.

H2 : La sécurité au travail influence positivement le niveau d'engagement calculé des employés à statut verbal dans les lavages-autos.

H3 : le besoin d'appartenance au groupe influence positivement le niveau d'engagement calculé des employés à contrat verbal dans les lavages-autos.

H4: le besoin de réalisation de soi dans les lavages influence positivement le niveau d'engagement calculé des employés à contrat verbal dans les lavages-autos.

2. LA MÉTHODOLOGIE DE RECHERCHE

La méthodologie d'analyse permettra de mettre en relief le champ de l'étude, les variables de l'étude, les instruments de mesure et le modèle théorique.

2.1. Le secteur des lavages-autos dans le District d'Abidjan

Notre champ d'investigation concerne les PME du secteur automobile plus précisément les lavages-autos du District d'Abidjan. En effet, ce secteur tenu autrefois par les expatriés a été progressivement

repris par les nationaux à la faveur de la crise qui a frappé durement la Côte d'Ivoire. Ainsi selon les études de N'Gbesso (2022), ce secteur constitue un gagne-pain pour les jeunes en général et en particulier pour les ivoiriens. A côté des lavages traditionnels, émergent aujourd'hui des types modernes avec toutes les commodités (matériels industriels, cafeteria, restaurant, cave ...) pour satisfaire la clientèle de plus en plus exigeante. C'est donc un service de qualité varié offert à une clientèle variée avec des prix qui varient de 500 FCFA à 20 000 FCFA en fonction des types de véhicules et services proposés. C'est un métier dur avec un salaire acceptable qui nourrit son homme.

2.2 La collecte de données et les caractéristiques de l'échantillon

L'objectif principal de toute étude sur une population est de déterminer avec exactitude les caractéristiques de celle-ci. Cependant, les raisons de coûts, de délai et disponibilités des données rendent difficile l'atteinte de cet objectif. Il est alors nécessaire de créer un échantillon représentatif présentant la même structure de base que la population à étudier. La constitution d'un échantillon le plus souvent représentatif est toujours une question fondamentale pour le recueil des données en sciences sociales (Quivy et Campenhoudt, 2006). Les méthodes permettant la composition peuvent être regroupées en deux grands groupes à savoir les méthodes probabilistes et les méthodes non probabilistes.

Les méthodes probabilistes nécessitent l'existence d'une base de sondage de la population à étudier. Elles reposent sur le principe que tous les individus de la population source ont une probabilité connue et non nulle d'être sélectionnés pour faire partie de l'échantillon.

Les méthodes non probabilistes, qui concernent le champ de notre étude, reposent sur un choix raisonné car ne disposant pas de base de données fiables des PME en Côte d'Ivoire (Le Maux, 2007). Ces méthodes qualifiées d'empiriques sont relativement moins coûteuses, plus simples dans leur application et n'exigent pas l'existence d'une base de données.

Notre étude a porté sur 98 employés à contrat verbal dans 10 lavages-autos répartis dans cinq communes du District d'Abidjan (Abobo, Adjamé, Bassam, Cocody, Yopugon) au moyen d'un questionnaire administré aux employés des lavages pendant le mois de juillet 2022 par l'auteur. A côté de ce questionnaire, un autre a été administré aux dirigeants en vue de connaître certaines caractéristiques des lavages (les nombres d'employés et voitures lavées, le chiffre d'affaires, la durée dans le travail, la durée d'existence des lavages ...).

2.3 L'analyse des variables de l'étude

Nous avons trois types de variables à savoir les variables explicatives qui sont les composantes de la pyramide de Maslow, la variable expliquée qui est l'engagement calculé et les variables de contrôle qui sont les caractéristiques de l'employé et de l'organisation.

2.3.1. La variable expliquée : l'engagement calculé des employés

La variable expliquée qui est l'engagement calculé de Meyer et Allen (1997) est basée sur les coûts occasionnés par la rupture du lien contractuel avec l'entreprise. Ainsi, les employés engagés sur la base de continuation cherchent à maintenir leur appartenance à l'entreprise parce que les alternatives d'emploi sont faibles et que le coût du départ leur semble élevé. Ce choix se justifie par le fait que Allen et Meyer ont développé une conception tridimensionnelle et les trois formes d'engagement peuvent se retrouver chez un même individu (Boulay et al., 2021).

2.3.2 Les variables explicatives : les indicateurs de la pyramide de Maslow

Nous avons identifié quatre facteurs qui pourraient expliquer la relation entre la satisfaction des besoins des employés et leur niveau d'engagement calculé. Il s'agit des besoins primaires, des besoins de sécurité, des besoins d'appartenance sociale et le besoin de réalisation de soi.

2.3.3. Les variables de contrôle : les caractéristiques de l'employé et de l'organisation

Nous tenons à préciser que les variables sociodémographiques sont très peu utilisées comme variables de contrôle dans les analyses en raison de leurs relations généralement très faibles avec l'engagement organisationnel surtout affectif (Mathieu et Zajac, 1990 ; Meyer et al. 2002). En introduisant ces variables dans notre étude, nous voulons vérifier l'impact de cette variable sur l'engagement calculé des employés dans les lavages-autos du District d'Abidjan. Il s'agit principalement de l'âge, du niveau d'instruction, de l'expérience professionnelle des employés.

Ainsi , le modèle théorique se présente comme suit :

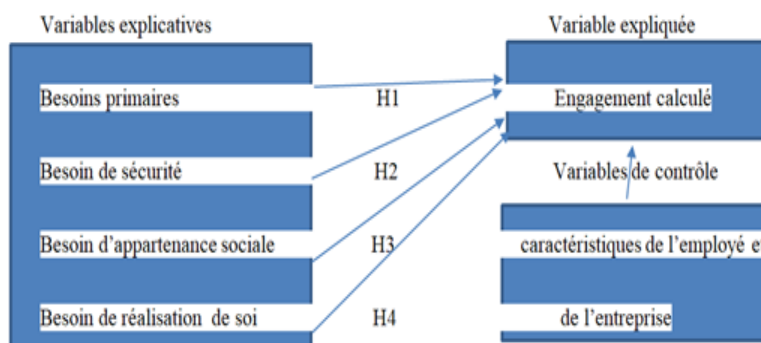


Figure 1 : le modèle théorique
Source : l'auteur

2.4 Les instruments de mesure

L'engagement calculé a été mesuré par une échelle de Likert à 5 points allant de « *tout à fait d'accord* » à « *pas du tout d'accord* ». Cette échelle de mesure est inspirée de l'échelle d'origine version courte OCQ qui constitue une référence dans la mesure de l'engagement. Cette échelle d'Allen et Meyer est composée de dix-huit items dont six items par dimension (dimension affective, dimension normative et dimension calculée). Notre questionnaire a porté sur l'engagement calculé des salariés avec 4 items issus de la version originale.

Quant à la satisfaction des besoins, elle a été mesurée à l'aide de la pyramide de Maslow qui hiérarchise les besoins d'un employé en cinq étapes : les besoins vitaux ou essentiels, les besoins de sécurité, les besoins d'appartenance à un groupe, les besoins d'estime et les besoins de réalisation ou d'épanouissement. Cependant, notre étude a porté sur quatre facteurs à savoir les besoins essentiels, les besoins d'appartenance au groupe, les besoins de sécurité et les besoins de réalisation en raison d'un sondage réalisé auprès de ces salariés.

3. RÉSULTATS, DISCUSSION ET RECOMMANDATIONS

Cette section fera ressortir les résultats de l'étude, discutera ces résultats en relation avec la littérature et donnera des recommandations pour corriger les insuffisances liées à ces résultats.

3.1. Les résultats de l'étude

Les résultats sont liés à l'analyse descriptive, à l'analyse factorielle et à l'analyse économétrique de notre étude.

3.1.1. Les résultats de l'analyse descriptive

Le secteur des lavages-autos est tenu par les employés qui sont pour la plupart des jeunes ivoiriens (74%) et affirment avoir un âge compris entre 20 et 35 ans. Ils sont majoritairement célibataires (89,7%) et employé-laveurs (89,8%). Les employés-laveurs ont généralement un niveau d'instruction relativement bas par rapport aux gérants. Les gérants ont un niveau d'instruction supérieur (2%) tandis que les employé-laveurs ont le niveau primaire ou secondaire (49%) et environ 18% des employés de notre échantillon n'ont aucun niveau.

Quant aux besoins de satisfaction, la majorité (près de 2/3) opte pour la satisfaction des besoins essentiels (66%), après suivent les objectifs liés à l'épanouissement et à la réalisation de soi. La durée moyenne dans le travail est de 24 mois avec 15 salariés en moyenne. (Voir annexe 2)

3.1.2. Les résultats de l'analyse factorielle

L'analyse factorielle est une technique statistique permettant de réduire la dimension des données (le nombre de variables) en conservant au mieux l'information utile et de mettre en évidence les relations entre les variables. Il existe de nombreuses méthodes d'analyse. Dans le cadre de notre étude, nous utiliserons l'Analyse des Correspondances Multiples (ACM) permettant de construire la mesure de l'engagement calculé. L'avantage de l'ACM est qu'elle s'applique à plusieurs types de variables (variables qualitatives à modalités ordonnées ou non, variables quantitatives discrètes ou continues). L'ACM permet de mettre en évidence les relations entre les modalités des différentes variables, les relations entre individus statistiques et les relations entre les variables, telles qu'elles apparaissent à partir des relations entre modalités.

L'ACM nous permet de retenir 2 dimensions représentant 71,13% de l'inertie (information totale) apportés par les 4 variables. La dimension 1 recueille 58,81% de l'inertie totale. La dimension 2 quant à elle fournit 12,32% de l'information. La matrice de corrélation nous montre une corrélation significative au seuil de 5% entre l'indicateur de l'engagement calculé et les 4 variables qui ont permis sa construction.

Tableau 1 : les résultats de l'analyse en composante multiple

Dimensions	Inertie principale	Pourcentage	Pourcentage cumulé
Dimension 1	0,25	58,81	58,81
Dimension 2	0,05	12,32	71,13
Dimension 3	0,03	5,98	77,11
Dimension 4	0,02	3,74	80,85
Dimension 5	0,01	1,32	82,17
Total	0,42	100	

Source : Auteur, calculs sous stata

Ainsi, selon les deux dimensions retenues, nous avons les informations contenues dans le tableau 2 ci-dessous :

Tableau 2 : L'analyse des résultats de l'AC

	Engagement Calculé	Dimension 1	Dimension 2	Garanties au travail (sécurité – travail)	Appartenance Dans un groupe	Réalisation de soi	Subvenir aux besoins essentiels
Engagement Calculé	1.0000						
Dimension 1	0.9788*	1.0000					
Dimension 2	0.2050*	0.0000	1.0000				
Garanties au travail	0.7013*	0.7304*	-0.0660	1.0000			
Appartenance	0.7960*	0.8126*	0.0031	0.4991*	1.0000		
Réalisation de soi	-0.6120*	-0.5336*	-0.4374*	-0.3422*	-0.3999*	1.0000	
Subvenir aux besoins essentiels	-0.6468*	-0.6096*	-0.2445*	-0.2203*	-0.4023*	0.3152*	1.0000

Source : Auteur, calculs sous stata

3.1.3. Les résultats de l'analyse économétrique

L'analyse économétrique conduit à la modélisation du phénomène étudié. Le modèle retenu dans le cadre de notre étude est la régression linéaire multiple pour analyser les caractéristiques de l'employé, de l'entreprise ainsi que les besoins permettant d'influencer le niveau d'engagement calculé. L'équation de notre modèle peut être décrite sous la forme suivante :

$$Y = X \beta + \epsilon \text{ Où :} \quad (1)$$

- Y = Variable expliquée = Engagement continu ou calculé
- X = la matrice des variables explicatives : les besoins exprimés ; les caractéristiques des employés ; caractéristiques de l'entreprise
- β = les coefficients à estimer ou angulaires des variables explicatives
- ϵ désigne le terme de l'erreur

Le modèle peut se réécrire sous la forme suivante :

Engagement calculé = f(besoin exprimé, caractéristiques employé et entreprise)

Tableau 3 : l'analyse économétrique

	Coefficients	Ecart-types	Statistique de test	P-value	[Intervalle de confiance à 95%]	
Nombre d'employés	-0,059**	0,023	-2,520	0,014	-0,105	-0,012
Expérience professionnelle	0,021***	0,004	4,740	0,000	0,012	0,029
Chiffre d'affaires journalier	0,000**	0,000	2,970	0,004	0,000	0,000
Age						

[20 ; 35 ans]	0,222	0,180	1,230	0,222	-0,137	0,581
Niveau d'instruction						
Primaire	0,087	0,188	0,460	0,646	-0,287	0,460
Secondaire	-0,169	0,196	-0,860	0,391	-0,559	0,221
Poste2	0,208	0,219	0,950	0,345	-0,228	0,644
Besoins exprimés liés à la motivation						
Besoins essentiels	1,057***	0,349	3,030	0,003	0,362	1,753
Besoin de réalisation	1,250***	0,375	3,340	0,001	0,505	1,995
Besoins exprimés liés à l'engagement calculé						
Satisfaction des besoins essentiels	0,633**	0,197	3,210	0,002	0,241	1,025
Réalisation de soi	-0,113	0,204	-0,560	0,580	-0,518	0,292
Sécurité au travail	1,475***	0,393	3,750	0,000	0,692	2,258
Constance	-3,398***	0,728	-4,660	0,000	-4,847	-1,949

Source : Auteur, calculs sous stata

Les résultats de la régression entre l'engagement calculé et les besoins exprimés par les individus ainsi que les caractéristiques des employés sont globalement significatifs au seuil de 5%. La qualité globale de la régression mesurée par le R-carré est de 0.58.

L'analyse du tableau ci-dessus permet d'identifier les variables statistiquement significatives au seuil de 5%. Parmi celles-ci, nous avons le nombre d'employés, l'expérience professionnelle, le chiffre d'affaires journalier, la sécurité au travail (en terme d'équipements de protection en bon état, les produits d'entretien non toxiques, l'hygiène des lieux ...), les besoins essentiels.

Les besoins exprimés ont une influence positive sur le niveau d'engagement calculé du travailleur. Les employés en quête de réalisation et d'épanouissement et ceux dont l'objectif principal est la satisfaction des besoins essentiels sont plus motivés comparativement à ceux qui manifestent le besoin d'être en groupe. Cependant, l'impact est beaucoup plus prononcé dans la classe de ceux en quête de réalisation et d'épanouissement que ceux dans la classe de la satisfaction des besoins personnels.

Par ailleurs, ces besoins exprimés ont des impacts mitigés sur la propension de l'employé à être continuellement engagé dans la réalisation du travail. En effet, la dimension satisfaction des besoins essentiels a un impact significatif et positif mais demeure moins important relativement aux employés à la recherche d'une situation de vie meilleure. La dimension de réalisation de soi demeure non significative contrairement à la sécurité au travail des employés qui exerce une influence positive et significative.

Comme synthèse de nos résultats, nous pouvons dire que les hypothèses liées à la satisfaction des besoins et à la sécurité au travail sont confirmées. Cependant, celles liées à l'appartenance au groupe et à la réalisation de soi sont infirmées selon nos résultats. Le facteur réalisation de soi est un facteur de motivation mais pas d'engagement chez les salariés dans les lavages-autos du District d'Abidjan.

Par ailleurs, les variables de contrôle telles que le nombre d'employés, l'expérience professionnelle, le chiffre d'affaires journalier ont un effet significatif sur l'engagement calculé des employés à contrat verbal. Cependant, l'âge et le niveau d'instruction sont non significatifs selon nos résultats.

3.2. Discussion

L'objectif de cette étude consistait à analyser l'influence de la satisfaction des besoins sur l'engagement calculé des employés à contrat verbal dans les lavages-autos du District d'Abidjan. La méthodologie utilisée a permis de confirmer ou infirmer nos hypothèses de départ.

Premièrement, nos résultats ont montré que la satisfaction des besoins essentiels et la sécurité au travail influencent positivement l'engagement calculé des employés. Ces résultats sont conformes à ceux de Maslow (1954) ; Brunet, Dupont et Lambotte (1991) et Lécrivain (2010) qui avancent l'idée centrale selon laquelle la satisfaction des besoins vitaux, des besoins de sécurité au travail vont de pair avec la participation et l'engagement du travailleur aux objectifs de l'organisation.

Deuxièmement, nos résultats indiquent que l'appartenance au groupe n'a aucun lien avec l'engagement calculé des employés. Ce résultat est contraire à celui de Guérin (2005) qui soutient que l'esprit d'équipe sera à mesure de bâtir l'adhésion et la cohésion chez les salariés. Cependant, ce résultat confirme celui de Su et al. (2009) qui affirment que plus la taille d'une entreprise est importante en terme d'effectif, moins le niveau d'engagement organisationnel du travailleur est élevé.

Troisièmement, la réalisation de soi en termes d'épanouissement n'a aucun lien avec le niveau d'engagement calculé des employés. Ce résultat est contraire à celui de Vroom (1964) à travers la théorie des attentes où la non satisfaction des attentes de l'individu peut être source de mobilité et de désengagement au travail. Toutefois, nos résultats indiquent que chez les employés des lavages-autos à contrat verbal, ce besoin de réalisation de soi est un facteur de motivation au travail mais pas d'engagement calculé.

3.3. Recommandations de l'étude

A l'issue des résultats ci-dessus, il importe de recommander vivement la professionnalisation du secteur des lavages autos dans le District d'Abidjan afin de permettre la performance et la pérennité des lavages car selon nos résultats, la durée moyenne d'existence des lavages-autos dans le District d'Abidjan est de cinq ans et la durée moyenne dans le travail d'un salarié est de 24 mois. Par ailleurs, cette formalisation permettra aux employés d'avoir un emploi stable avec toutes les garanties en termes de sécurisation de l'emploi d'une part et d'autre part permettra aux dirigeants des lavages-autos de sortir de l'informalité qui freine leur développement. Pour ce faire, il faut un accompagnement de l'Etat à travers l'assouplissement des conditions afin de permettre aux employeurs des lavages de transiter vers le secteur formel. Cela nécessite aussi une sensibilisation afin de faire comprendre aux différents responsables les avantages qu'ils pourraient gagner dans le secteur formel.

De plus, la précarité de l'emploi nécessite une meilleure prise en charge des salariés. Pour cela, une formation des acteurs s'impose en vue de mettre en place un dispositif de lutte contre les risques qui sont pour la plupart des risques physiques et organisationnels dans ce secteur.

CONCLUSION

En définitive, cette étude a permis d'analyser les besoins qui sont susceptibles d'influencer l'engagement calculé des employés à contrat verbal dans les lavages-autos ivoiriens. Les résultats de cette étude révèlent que la satisfaction des besoins vitaux et la sécurité au travail ont un impact positif et significatif sur l'engagement calculé des salariés. En revanche, la réalisation de soi et l'appartenance au groupe n'ont pas d'effet sur l'engagement calculé de ces employés. Les résultats obtenus sont à considérer comme un apport scientifique à l'enrichissement de la littérature sur la

compréhension des facteurs qui influencent l'engagement calculé des employés dans les lavages-autos du District d'Abidjan. La contribution d'une telle étude réside également dans la prise en compte des variables sociodémographiques dans l'étude de l'engagement des salariés. Ainsi, des variables telles que l'expérience professionnelle du salarié est susceptible d'influencer le niveau d'engagement des salariés dans les lavages-autos du District d'Abidjan

Comme limite principale, le facteur estime de soi a été ignoré dans l'étude. Ce qui ne nous a pas permis de vérifier l'entière des besoins de la pyramide de Maslow au niveau des lavages-autos du District d'Abidjan. Par ailleurs, seules les théories des besoins qui tentent d'expliquer la motivation par son contenu ont été prises en compte dans cette étude, les théories liées au comportement qui définissent la motivation comme un processus ont été également ignorées. Ainsi, d'autres études qualitatives pourront tenter de comprendre l'absence de l'estime de soi chez les salariés des lavages-autos du District d'Abidjan. Ces études pourront aussi analyser l'influence des théories du processus sur le niveau d'engagement calculé des salariés afin de mieux comprendre les facteurs qui motivent les employés des lavages-autos et ceux qui permettent leur engagement au travail.

RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

- Ahlstrom, D. (2011) «Cultural diversity in China: Dialect, job embeddedness and turn-over, Asia pacific.» *Journal of management* 28: 221-228.
- Alderfer, C. (1972) *Existence, Relatedness and growth, Human needs in organizational setting*. New York, Free Press.
- Astoul, L.(2012) Clarifier les notions des besoins, demande, attentes, satisfaction des usagers.Weka integral, action sociale.
- Becker, H.S.(1960) «Note on the concept of commitment.» *American Journal of Sociology* 66:32-42.
- Bénoit, F.P. (1978) «La satisfaction des besoins, démocrate libérale.» *Presses Universitaires de France, hors collection* 363-302.
- Bertot, F.(2016) Influence de la précarité des conditions de travail des enseignants de petit-Goave sur leur intention à la stabilité externe. Collection thèses et mémoires, Université de Montenegro.
- Boulay, A.; Robert, V. and Vandenberghe, C. (2021) Engagement envers les buts d'équipe et l'organisation : test d'un modèle intégrateur, le travail humain.
- Brunet, L.; Du Pont, P. and Lambotte, X. (1991) *Satisfaction des enseignants*. Bruxelles, Editions Labor.
- Djè, R.(2017) *Le guide pratique des relations de travail*, Les éditions matrices.
- Doumali, K.(2011) Facteurs influençant l'engagement affectif à son organisation et au supérieur immédiat: le cas du personnel d'un centre de santé et de services sociaux. Mémoire en sciences de gestion, université de Québec.
- Dupray, A. and Recotillet, I. (2000) Quelle adéquation à l'emploi pour les jeunes issus d'itinéraires scolaires atypiques? Collection Recherche, Édition la découverte.
- Fabre, E.N. de Riccardis (2007) *Les contrats courts vus par les salariés: une précarité de l'emploi qui n'induit pas nécessairement une précarité du travail*, Epsilon. Insee.fr.
- Guérin, G. and al. (2005) L'influence contrastée des pratiques de gestion des ressources humaines sur l'engagement organisationnel et la performance au travail, Oraprdnt. Uqtr.quebec.ca.
- Herzberg, F. (1971) *Le travail et la nature de l'homme*. Paris, Entreprise moderne éditions.
- Lécrivain, C. (2010) Réceptions des traductions et appartenances communautaires: étude de trois collections de catalogues, éditoriaux espagnols.
- Le Maux, B. (2007) «Note de recherche, l'électeur median est-il vraiment décisif ? Un examen des communes françaises.» *Revue d'Economie Régionale et Urbaine* 5: 921-944.
- Maslow, A.H. (1954) *Motivation and personality*. New York, Harper and Row.
- Mathieu, J.E. and Zajac, D.M. (1990) «A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and Consequences of Organizational Commitment.» *Psychological Bulletin* 108: 171-197.

Meyer, J.P. and al. (2002) «Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization: a meta-analysis of Antecedents correlates and Consequences.» *Journal of Vocational Behavior* 6 : 20-52.

Meyer, J.P and Allen, N.J. (1991) «A three component conceptualization of organizational commitment.» *Human Resource Management Review* 1: 61-89.

N'Gbesso, M. (2022) Le lavage d'auto, un gagne pain pour les jeunes d'Abengourou. Agence Ivoirienne de la Presse, leader de l'information de proximité.

Nobre, T. and Zawadzki, C. (2013) Analyse de l'échec de l'introduction du contrôle de gestion en PME par la théorie de la traduction: un manque de légitimité et des moments incomplets. *Comptabilité sans frontières, the French connect, Canada.*

Odland, G. and Ruzicka, M. (2009) «An Investigation into teacher turnover in international Schools.» *Journal of Research in international Education* 8: 5-29.

Perrot, S. and Garreau, L. (2016) L'engagement des salariés vu par les dirigeants. Observatoire de l'engagement, université Paris Dauphine.

Quivy, R. and Campenhoudt, V.T (2006) *Manuel de Recherche en sciences sociales.* Dunod, Paris.

Sangaré, T. (2017) L'engagement organisationnel dans les PME: l'influence des facteurs de motivation dans les lavages-autos du district d'Abidjan. Thèse unique, Université Félix Houphouët Boigny d'Abidjan.

Su, R. ; Rounds, J. and Armstrong, P.L. (2009) « Men and things, women and people: A meta-analysis of sex differences in interests.» *Psychological Bulletin* 135: 859-884.

Tognisso, A.F. and Teddy, R. (2017) «Création d'entreprises et investissements en Côte d'Ivoire.» *Afrique Contemporaine* 263: 230 -232.

Vakaloulis, M. (2013) *Précarisés, pas démotivés! Les jeunes, le travail, l'engagement.* Les éditions de l'Atelier ouvrier, Paris.

Vallerand, J. and Thill, E. (1993) *Introduction à la psychologie de la motivation.* Laval, Editions Etudes vivantes.

Volmar, P.J. (2022) *Le contrat verbal.* HDIT, cabinet Volmar.

Vroom, V.H. (1964) *Work and motivation.* New York, John Wiley and Sons.

ANNEXE 1 : PROPOSITION DU QUESTIONNAIRE D'ENQUÊTE

Questionnaire- Entreprise

Merci de consacrer quelques minutes à répondre à ce questionnaire. Cette étude vise l'obtention des données dans le cadre de l'élaboration d'un manuel universitaire dont le thème est : **l'engagement calculé des employés à contrat verbal dans les PME automobiles: l'influence de la satisfaction des besoins des salariés dans les lavages-autos du District d'Abidjan**. Nous sollicitons à cet effet votre collaboration pour mener à bien cette étude afin d'aider les acteurs du secteur à mieux comprendre l'engagement des employés dans les lavages-autos d'Abidjan. Veuillez répondre le plus sincèrement possible. Le répondant doit cocher la case correspondant le plus à son opinion.

INFORMATIONS GENERALES SUR L'ENTREPRISE

1. Depuis combien de temps le lavage a été créé ?
 2. Combien d'employés avez-vous actuellement ?
 3. Combien de femmes
 4. Combien d'hommes
 5. Quel est votre chiffre d'affaires moyen par jour ?
 6. Combien de voitures lavez-vous par jour ?
 7. Etes-vous soumis à l'impôt synthétique ou la patente ?
 - Si non, pourquoi ?
 8. Localisation géographique du lavage (quartier, artère)
 9. Quelles garanties offrez-vous à vos employés ?
- SMIG
 - Sécurité au travail
 - Couverture maladie
 - Autres à préciser

Questionnaire-Employé

Merci de consacrer quelques minutes à répondre à ce questionnaire. L'objectif de cette étude est d'analyser l'influence de la satisfaction des besoins des salariés sur l'engagement organisationnel au travail. Nous sollicitons à cet effet votre collaboration pour mener à bien cette étude afin d'aider les acteurs du secteur à professionnaliser le métier pour une meilleure protection des salariés . Veuillez répondre le plus sincèrement possible. Le répondant doit cocher la case correspondant le plus à son opinion.

I- LES CARACTERISTIQUES DE L'EMPLOYE

10. Genre (F/M)

11. Nationalité

12. Votre situation de famille :

Célibataire concubinage marié(e) divorcé(e) veuf (ve)

13. Vous avez

- moins de 20 ans

- de 20 à 35 ans

- de 35 à 60 ans

14. Quel est votre niveau d'étude ?

- Aucun

- primaire

- secondaire

- supérieur

15 .Quel poste occupez-vous actuellement au sein du lavage?

1 gérant (e)

2. superviseur (se)

3. Technicien(ne), informaticien(ne)

4. assistant (e)
5. employé-laveur (se)
6. Autres (A préciser)
16. Depuis combien de temps êtes-vous dans l'entreprise ?

17. Quels sont vos facteurs de motivation au travail ?

1. La satisfaction des besoins essentiels
2. La sécurité au travail
3. Le besoin d'être en groupe
4. Le besoin de réalisation de soi
5. Autres à préciser

18. Quels sont vos facteurs d'engagement au travail ?

- La satisfaction des besoins essentiels

1. Se nourrir
2. Se déplacer
3. Se soigner

- La recherche d'une situation meilleure

1. La réalisation de soi
2. La réalisation des projets
3. Avoir son propre lavage

- La sécurisation de l'emploi

1. Disposer des équipements de protection en bon état
2. Avoir des lieux salubres (hygiène)

- Le besoin de se sentir en groupe

1. Avoir des amis
2. Tisser des relations
3. La recherche de la cohésion sociale

II- L'ENGAGEMENT DE CONTINUITE OU CALCULE

L'engagement de continuité	Tout à fait d'accord= (1)	Plutôt d'accord= (2)	Ni d'accord, ni pas d'accord= (3)	Plutôt pas d'accord= (4)	Pas du tout d'accord= (5)
19. Je n'ai pas d'autre choix que de rester dans mon organisation actuelle parce que j'en retire de nombreux bénéfices.					
20. Je continue de travailler pour mon organisation actuelle parce que j'y vois beaucoup d'avantages.					
21. Je continue de travailler pour cette organisation parce que j'y vois beaucoup d'inconvénients.					
22. Je continue de travailler pour cette organisation parce qu'une autre organisation ne pourrait pas m'offrir les mêmes avantages.					

Merci pour votre contribution à cette étude.

ANNEXE 2 : L'ANALYSE DESCRIPTIVE DE L'ÉCHANTILLON

	Fréquence	Pourcentage (%)
Nationalité		
Ivoirienne	73	74.5
Bénoïse	1	1.0
Burkinabè	10	10.2
Maliennne	7	7.1
Togolaise	7	7.1
Situation matrimoniale		
Célibataire	87	89.7
Concubinage	9	9.3
Marié	1	1.0
Âge		
Moins de 20 ans	16	16.3
[20 ; 35]	82	83.7
Niveau d'instruction		
Aucun	18	18.4
Primaire	30	30.6
Secondaire	48	49.0
Supérieur	2	2.0
Poste		
Gérant	10	10.2
Employé-laveur	88	89.8
Facteur d'engagement		
Satisfaction des besoins Essentiels	35	35.7
Situation meilleure	35	35.7
Sécurisation de l'emploi	2	2.0
Conditions financières	26	26.5
Facteur de motivation		
Satisfaction des besoins Essentiels	64	65.3
Sécurité au travail	1	1.0
Besoin d'être en groupe	3	3.1
Réalisation, Epanouissement	30	30.6

	Moyenne	
Durée dans le travail (mois)	24.5	1.8
Nombre de voitures par jour	52.4	3.2
Nombre d'employés	15.4	0.4
Durée d'existence du lavage (années)	5.1	0.3

ANNEXE 3 : L'ANALYSE ÉCONOMÉTRIQUE

Test de normalité des résidus

Shapiro-Wilk W test for normal data					
Variable	Nombre d'observation	W	V	Statistique de test	P-Value
résidus	96	0,99	0,86	-0,33	0,63
Shapiro-Francia W' test for normal data					
Variable	Nombre d'observation	W'	V'	Statistique de test	P-Value
résidus	96	0,99	0,89	-0,23	0,59

Variable	Obs	W	V	z	Prob>z
res	96	0.98918	0.864	-0.325	0.62732
Variable	Obs	W'	V'	z	Prob>z
res	96	0.98988	0.891	-0.228	0.59031

Test d'homoscédasticité des résidus

test d'hétéroscédasticité de Breusch-Pagan / Cook-Weisberg	
Hypothèse nulle Ho: La variance des résidus est constante	
Statistique de test : chi2(1) =	1.01
P-value (Prob > chi2) =	0.31
Test homoscédasticité de White	
Hypothèse nulle Ho: La variance des résidus est constante	
Statistique de test Chi-sq(78)	82.43
P-value =	.344

Breusch-Pagan / Cook-Weisberg test for heterosked

Ho: Constant variance
 Variables: fitted values of Indic_mca

chi2(1) = 1.01
 Prob > chi2 = 0.3139

White's general test statistic : 82.43419 Chi-sq(78) P-value = .344

Dimension	Inertie principale	Pourcentage	Pourcentage cumulé
Dimension 1	0,25	58,81	58,81
Dimension 2	0,05	12,32	71,13
Dimension 3	0,03	5,98	77,11
Dimension 4	0,02	3,74	80,85
Dimension 5	0,01	1,32	82,17
Total	0,42	100	

Catégories	Ensemble			Dimension 1			Dimension 2		
	Masse	Qualité	%inertie	Coordonnées	Cosinus carré	Contribution	Coordonnées	Cosinus carré	Contribution
Subvenir aux besoins									
	0,06	0,73	0,04	0,89	0,63	0,05	0,75	0,09	0,03
	0,10	0,43	0,03	0,44	0,39	0,02	-0,31	0,04	0,01
	0,03	0,61	0,05	-1,23	0,52	0,04	1,12	0,09	0,04
	0,03	0,43	0,03	-0,71	0,37	0,02	-0,64	0,06	0,01
	0,03	0,82	0,04	-1,32	0,76	0,05	-0,78	0,06	0,02
Réalisation de soi									
	0,04	0,21	0,03	0,22	0,04	0,00	1,07	0,17	0,05
	0,12	0,88	0,07	0,92	0,88	0,10	-0,10	0,00	0,00
	0,05	0,86	0,08	-1,39	0,76	0,10	1,09	0,10	0,06
	0,02	0,73	0,08	-1,43	0,31	0,04	-3,61	0,42	0,27
	0,02	0,30	0,03	-0,76	0,23	0,01	-0,91	0,07	0,02
Appartenance au groupe									
	0,01	0,48	0,05	-1,74	0,46	0,04	0,79	0,02	0,01
	0,02	0,76	0,08	-1,77	0,49	0,06	-2,89	0,27	0,17
	0,10	0,75	0,05	-0,72	0,60	0,05	0,79	0,15	0,06
	0,02	0,69	0,04	1,31	0,63	0,04	-0,95	0,07	0,02
	0,09	0,85	0,07	1,06	0,85	0,11	-0,08	0,00	0,00
sécurité au travail									
	0,03	0,73	0,05	-1,28	0,63	0,05	1,14	0,10	0,04
	0,03	0,71	0,04	-0,82	0,27	0,02	-2,27	0,44	0,15
	0,11	0,58	0,04	-0,51	0,48	0,03	0,52	0,11	0,03
	0,06	0,85	0,09	1,40	0,82	0,12	-0,57	0,03	0,02
	0,02	0,89	0,03	1,55	0,88	0,05	0,32	0,01	0,00