

GRUPE OFFICE CENTRE DES PROPRIETES



مجموعة المكتب الشريف للفوسفاط

## Rapport de Stage de Fin de Formation : Les avantages et leurs

EST Meknès  
TM/ ICE

Réalisé par  
Mohamed DAHIB

Lieu de stage : groupe OCP  
Service social section logement

Encadré par :  
-Elrhazouani FALHI  
-Moustapha ABOUHASSANI



## Remerciement

Au terme de ce modeste rapport, je tiens à adresser mes sincères remerciements à tout le personnel du service social les agents de section logement pour leur accueil chaleureux ainsi que pour leur sympathie et leurs conseils d'orientation qu'ils n'ont cessé de me promulguer durant toute la période de stage.

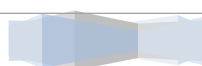
Je n'oublierais pas d'exprimer mes vifs remerciements à **Mr Mohamed DERDAKI** chef de division administrative et sociale, et aussi **Mr Driss OUMMANI** chef de service social pour leur soutien, ainsi que toutes les personnes qui m'ont aidé pendant la période de stage.

## Introduction

Dès lors que la théorie et la pratique constituent ensemble deux contraintes obligatoires et complémentaires pour réussir une carrière, j'ai bien dû compléter ma formation théorique que j'ai acquis pendant 2 ans à « **L'ECOLE SUPERIEURE DE TECHNOLOGIE** » par un 2ème stage au milieu professionnel au **Groupe Office Chérifien de Phosphate** (Groupe **OCP**).

En effet, le stage que je viens d'effectuer au sein de cet importante société, m'a permis :

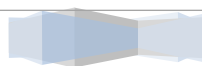
- D'améliorer mes connaissances déjà acquises avec celles que je viens de recevoir.
- Traduire ma formation théorique afin de s'adapter avec le milieu professionnel.
- Confirmer l'expérience de stage d'initiation au sein de l'ONEP



# Rapport de Stage de Fin de Formation : Les avantages et leurs Impactes sur la Motivation

---

- D'affirmer que l'information ne cesse de trouver son application dans le domaine de la gestion de l'entreprise.



## Plan

### Chapitre I

- I. **Activité**
- II. **Logo**
- III. **La fiche technique du groupe OCP**
- IV. **Rôle de l'office chérifien des phosphates**
- V. **Les dates clés**
- VI. **filiales**
- VII. **Organigramme du groupe OCP**

### Chapitre II

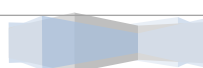
- I. **Organigramme du service social**
- II. **Rôle du service social**
- III. **Les différentes sections du service social**
- IV. **Section logements**

### Chapitre III

- I. **Introduction**
- II. **Actions sociales de l'OCP envers le personnel**
- III. **Les avantages accordés aux agents OCP et leurs impacts sur la motivation et le rendement**
- IV. **Source de démotivation**
- V. **Les résultats du Questionnaire**
- VI. **Analyse des résultats du questionnaire**
- VII. **Recommandations**
- VIII. **Synthèse**
- IX. **Travaux effectués**

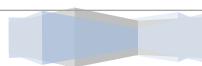
## Conclusion générale

/64



# Chapitre I

## PRESENTATION DU GROUPE OCP

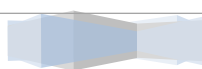


## I. Activités

Le Groupe **OCP** est spécialisé dans l'extraction, la valorisation et la commercialisation de phosphate et de produits dérivés. Chaque année, plus de 30 millions de tonnes de minerais sont extraites du sous-sol marocain qui recèle les trois-quarts des réserves mondiales.

Principalement utilisé dans la fabrication des engrais, le phosphate provient des sites de Khouribga, Benguerir, Youssoufia et Boucraâ-Laâyoune. Selon les cas, le minerai subit une ou plusieurs opérations de traitement (criblage, séchage, calcination, flottation, enrichissement à sec...). Une fois traité, il est exporté tel quel ou bien livré aux industries chimiques du Groupe, à Jorf Lasfar ou à Safi, pour être transformé en produits dérivés commercialisables : acide phosphorique de base, acide phosphorique purifié, engrais solides.

Premier exportateur mondial de phosphate sous toutes ses formes, le Groupe **OCP** écoule 95 % de sa production en dehors des frontières nationales. Opérateur international, il rayonne sur les cinq



# Rapport de Stage de Fin de Formation : Les avantages et leurs Impacts sur la Motivation

---

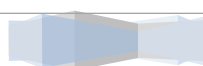
continents de la planète où il réalise un chiffre d'affaires annuel de 2,92 milliard de dollars à l'export (2007).

Moteur de l'économie nationale, le Groupe **OCP** joue pleinement son rôle d'entreprise citoyenne. Cette volonté se traduit par la promotion de nombreuses initiatives, notamment en faveur du développement régional et de la création d'entreprises.

Dans un contexte de concurrence accrue, le Groupe **OCP** poursuit la politique de consolidation de ses positions traditionnelles et développe de nouveaux débouchés. Avec une exigence sans cesse réaffirmée : améliorer la qualité de ses produits tout en maintenant un niveau élevé en matière de sécurité et de protection de l'environnement

## II. Logo du Groupe OCP

Le Logo du Groupe **OCP** symbolise une dent de requin (lamna obliqua) fossile courant des phosphates marocains. Cette figure est reproduite cinq fois à l'identique<sup>64</sup> rappelant, d'une part,

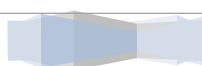




## Rapport de Stage de Fin de Formation : Les avantages et leurs Impactes sur la Motivation

---

l'étoile à cinq branches du drapeau national et, d'autre part, les destinations de nos produits vers les cinq continents. L'ensemble est inscrit dans un cercle autour duquel sont disposés deux épis croisés en arc de cercle, symboles de fertilité et de croissance.



## III. LA FICHE TECHNIQUE DU GROUPE OCP:

✳ **Date de création de l'OCP** : 1920

✳ **Date de création du groupe OCP** : 1975

✳ **Réserves de phosphates** : 3/4 des réserves mondiales

✳ **Production** : phosphate et dérivés phosphatés (acide phosphorique, engrais).

✳ **Sites de production** :

■ Phosphates: Khouribga, Benguéir, Youssoufia, Boukraâ-Laâyoune

■ Dérivés: Safi, Jorf Lasfar

✳ **Ports d'embarquement**: Casablanca, Jorf Lasfar, Safi, Laâyoune

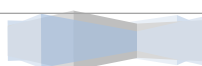
✳ **Effectifs**: 21000 dont 856 ingénieurs et équivalents.

✳ **Production marchande de phosphate**: 23,71 millions de tonnes.

✳ **Taux de valorisation en produits dérivés**: 49.8%

✳ **Chiffre d'affaire à l'export** : 60,14 milliards de dirhams (2008)

✳ **Parts de marché à l'international**: /64



- Phosphate: 45,5 %
- Acide phosphorique: 49,2 %
- Engrais: 10,4 %
- Phosphates sous toutes formes : 31,7 %

## ✱ **Part du groupe OCP dans le total des exportations**

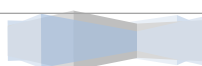
**marocaines:** 17% (en valeur)

✱ **Résultats :** Chiffre d'affaires à l'export : 2,92 milliards de dollars, en progression de 33% par rapport à 2006.

:

## IV. **ROLE DE L'OFFICE CHERIFIEN DES PHOSPHATES:**

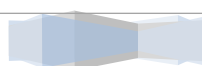
- **L'extraction:** c'est une opération qui s'exerce soit en découverte (ciel ouvert) soit en souterrain. Elle consiste à enlever le phosphate de la terre, et cela s'établit en quatre opérations: forage, sautage, décapage et défruitage.



## Rapport de Stage de Fin de Formation : Les avantages et leurs Impacts sur la Motivation

---

- **Le traitement:** deuxième opération qui est nécessaire pour que le phosphate devienne plus riche en teneur et plus sollicité par sa qualité.
- **Le transport:** une fois le phosphate extrait, il est transporté par train vers les ports de Casablanca, Safi et El Jadida pour valorisation et transformation dans les usines des industries chimiques et phosphoriques ou à destination des différents pays importateurs sous forme de phosphate traité.
- **La vente:** l'**OCP** transforme une partie de phosphate dans ses usines des industries chimiques et export le reste dans son état brut



## V. Les dates clés :

Le développement du Groupe **OCP** a été marqué par quelques grandes dates.

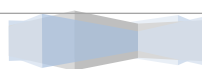
**Sur le plan géologique, on distingue quatre étapes :**

**1905 - 1921** : Période des pionniers.

**1921 - 1951** : Période des études fondamentales stratigraphiques et paléontologiques (reconnaissance et mise en exploitation des gisements).

**1951 - 1960** : Période des études fondamentales, stratigraphiques et paléontologiques.

**1960 - 1986** : Période d'intensification des études sédimentologiques et géochimiques, ainsi que de l'étude des gisements du Sahara marocain du crétacé.



**D'un point de vue chronologique, voici les principales dates qui ont marqué l'histoire du Groupe OCP :**

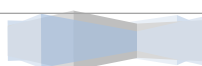
**1920** : Création, le 7 août, de l'Office Chérifien des Phosphates (**OCP**).

**1921** : Début de l'exploitation en souterrain du phosphate dans la région de Khouribga, le 1er mars. Descente du premier train de phosphate de Khouribga vers le port de Calsablanca, le 30 juin. Premier départ des phosphates du Maroc, du port de Casablanca, le 23 juillet.

**1931** : Début de l'extraction en souterrain à Youssoufia (ex-Louis Gentil).

**1932** : Ouverture du centre minier de Youssoufia. Premières expéditions du phosphate de Youssoufia vers le port de Casablanca.

**1936** : Premier train de phosphate de Youssoufia vers le port de Safi.



# Rapport de Stage de Fin de Formation : Les avantages et leurs Impacts sur la Motivation

---

**1942** : Création d'une unité de calcination à « Louis Gentil ».

**1951** : Démarrage de l'extraction en découverte à Sidi-Daoui (Khouribga). Début du développement des installations de séchage et de calcination à Khouribga.

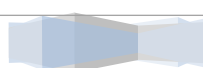
**1954** : Démarrage des premières installations de séchage à Youssoufia.

**1959** : Création de la Société Marocaine d'Études Spécialisées et Industrielles (Smesi), en mai.

**1961** : Mise en service de la première laverie à Khouribga.

**1962** : Introduction de la mécanisation de souterrain à Youssoufia, le 19 septembre.

**1965** : Création de la société Maroc Chimie. Début de la valorisation avec le démarrage des installations de l'usine de Maroc Chimie, à Safi. Extension de l'extraction à ciel ouvert à la mine de



# Rapport de Stage de Fin de Formation : Les avantages et leurs Impacts sur la Motivation

---

Merah El Aharch (Khouribga).

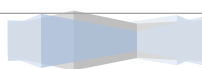
**1967** : Introduction de la mécanisation du souterrain à

Khouribga. 1969 : Entrée en exploitation de la première « Recette » de phosphate noir à Youssoufia.

**1973** : Création de la Société de Transports Régionaux (Sotreg) en juillet, de Maroc Phosphore en août et de Marphocéan en octobre.

**1974** : Lancement des travaux pour la réalisation du centre minier de Benguérir, en mai. L'**OCP** prend le contrôle de la Société Marocaine des Fertilisants (Fertima), créée en 1972. Naissance de l'Institut de Promotion Socio-Éducative (IPSE), en août.

**1975** : Création du Groupe **OCP** (décision de création en juillet 1974 et mise en place en janvier 1975). Intégration des industries chimiques aux structures internes de l'**OCP**, en janvier 1975. Création du Centre d'Études et de Recherches des Phosphates Minéraux (Cerphos), en octobre.





# Rapport de Stage de Fin de Formation : Les avantages et leurs Impacts sur la Motivation

---

**1976** : En mai, transfert au Maroc du siège social de la société Phousboucraâ, dont l'**OCP** détient 65 % du capital. Démarrage de Maroc Phosphore I et Maroc Chimie II, en novembre.

**1978** : Création de l'Union Industrielle de Montage (UIM) en janvier. Démarrage de la première unité de calcination à Youssoufia.

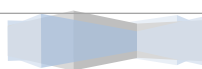
**1979** : Transfert des bureaux de la Direction Générale au nouveau siège à Casablanca. **1981** : Démarrage de Maroc Phosphore II.

L'**OCP** entre dans le capital de la société Prayon (Belgique).

**1982** : Début des travaux de construction du complexe chimique Maroc Phosphore III – IV, à Jorf Lasfar (mars). Démarrage du complexe de séchage de Oued Zem.

**1986** : Démarrage des différentes lignes d'acide sulfurique et d'acide phosphorique de Maroc Phosphore III – IV.

**1987** : Démarrage des lignes d'engrais de Maroc Phosphore III-IV (octobre-décembre).



# Rapport de Stage de Fin de Formation : Les avantages et leurs Impacts sur la Motivation

---

**1988** : Chargement du premier navire de DAP de Jorf Lasfar (janvier).

**1994** : Démarrage du projet minier de Sidi Chennane.

**1996** : Création de la société Euro-Maroc Phosphore (Emaphos).

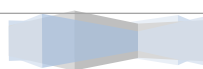
Lancement des travaux de construction de l'usine d'acide phosphorique purifié de Emaphos, à Jorf Lasfar (janvier-février).

Regroupement des activités des deux sociétés Maroc Chimie et Maroc Phosphore au sein de Maroc Phosphore (janvier).

Introduction de Fertima à la Bourse des valeurs de Casablanca (30 % du capital) dans le cadre du projet de privatisation de la société (octobre). Signature de la convention en matière d'environnement avec le département ministériel chargé de l'Environnement.

Création de l'Institut **OCP** en décembre.

**1997** : En mars, accord d'association entre le Groupe **OCP** et le Groupe indien Birla pour la réalisation, en joint venture, d'une unité de production d'acide phosphorique à Jorf Lasfar de 330.000 tonnes de P<sub>2</sub>O<sub>5</sub> par an. Dans le cadre de cet accord, la société Indo-Maroc Phosphore (Imacid) est créée par l'**OCP** et la société



# Rapport de Stage de Fin de Formation : Les avantages et leurs Impacts sur la Motivation

---

Chambal Fertilizers and Chemicals, Ltd du Groupe Birla

(novembre). Accord de coopération « **OCP** — Grande Paroisse »

pour l'utilisation de l'usine de Rouen (travaux à façon). Adhésion au protocole « Responsible Care ».

**1998** : Démarrage de la production d'acide phosphorique purifié (Emaphos, Jorf Lasfar), le 31 janvier. Le Groupe **OCP** obtient le Prix national de la Qualité.

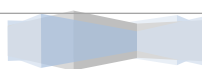
**1999** : Démarrage de la production d'acide phosphorique de l'usine d'Imacid à Jorf Lasfar, le 1er novembre.

**2000** : Mise en marche de l'usine de flottation à Khouribga.

**2002** : Prise de participation dans la société PPL (Inde) dans le cadre d'une joint venture avec le Groupe Birla.

**2005** : Démarrage de l'usine de Lavage/Flotation à Youssoufia.

**2006** : Projet nouvelle ligne DAP 850 000 t/an à Jorf Lasfar.



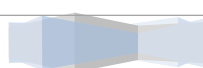
# Rapport de Stage de Fin de Formation : Les avantages et leurs Impacts sur la Motivation

**2008** : La Société Anonyme **OCP** SA est née le 22 janvier 2008.

**2008** : Démarrage de Pakistan Maroc phosphore à Jorf Lasfar (PMP).

## VI. filiales

<b>Cerphos</b>	<b>100 %</b>
<b>IPSE*</b>	
<b>Maroc Phosphore</b>	<b>100 %</b>
<b>Marphocéan</b>	<b>100 %</b>
<b>Smesi</b>	<b>100 %</b>
<b>Phosboucraâ</b>	<b>100 %</b>
<b>Sotreg</b>	<b>100 %</b>
<b>Star</b>	<b>100</b>



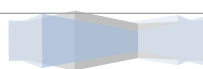
# Rapport de Stage de Fin de Formation : Les avantages et leurs Impacts sur la Motivation

- **IPSE L'Institut de Promotion Socio-éducative (IPSE)** a été créé en 1974 pour prendre le relais des écoles de la Mission universitaire et culturelle française. Cette association à but non lucratif a pour vocation de promouvoir les activités d'enseignement et d'éducation en faveur des enfants du personnel du Groupe.
- 
- **Maroc Phosphore** Totalement intégrée dans l'organisation du Groupe OCP, cette entité est spécialisée dans la production d'acide phosphorique et d'engrais à **Safi** et **Jorf Lasfar**
- **Marphocéan**



Créé en 1973, Marphocéan est parmi les grands transporteurs d'acide phosphorique au monde. S'appuyant sur une

/64



## Rapport de Stage de Fin de Formation : Les avantages et leurs Impacts sur la Motivation

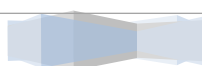
flotte de quatre navires chimiques d'une capacité totale de 96.350 TPL, il assure actuellement le transport d'environ 11 % des exportations du groupe **OCP**. La société Marphocéan est certifiée ISM (International Safety Management), le code international de gestion de la sécurité des navires et de la prévention de la pollution. Les navires de Marphocéan sont enregistrés sur la base CDI (Chemical Distribution Institute) et certifiés selon le code ISPS (International Ship an Port Facility Security Code) qui porte sur la sûreté des navires et des installations portuaires

- Centre d'Études et de Recherches des Phosphates Minéraux

(CRPHOS)  Créé en 1975, le CERPHOS mène

des recherches sur les minerais, et en particulier les phosphates.

Ses activités portent aussi bien sur la connaissance, l'exploitation et la valorisation des gisements, que sur les produits et procédés mis en œuvre dans l'industrie. Au fil des années, ces activités se sont



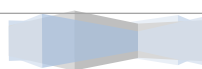
# Rapport de Stage de Fin de Formation : Les avantages et leurs Impacts sur la Motivation

élargies à des domaines liés à la corrosion, à l'assistance en matière de qualité et à la préservation de l'environnement...

- **Société marocaine d'études spéciales et industrielles**



Née en 1959, la Société Marocaine d'Études Spéciales et Industrielles (Smesi) est une société d'ingénierie, d'études et de réalisations industrielles. Depuis sa création, elle accompagne le développement du Groupe **OCP** à travers la réalisation d'études de faisabilité, mais également le montage d'unités clés en main dans le domaine du traitement des minerais, de la manutention et de l'industrie chimique.



# Rapport de Stage de Fin de Formation : Les avantages et leurs Impacts sur la Motivation

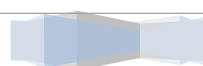
---

- Phosboucraâ



La société Phosboucraâ a été créée en 1962 pour exploiter le phosphate de **Boucraâ** dont les premières traces ont été découvertes en 1947. Mais ce n'est qu'en 1972 que l'exploitation à proprement parler a démarré. Jusqu'en décembre 2003, les Espagnols détenaient 35 % du capital de la société. Depuis cette date, l'**OCP** est devenu le seul actionnaire. Le siège social est basé à Casablanca.

- Société de Transports Régionaux





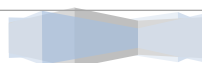
# Rapport de Stage de Fin de Formation : Les avantages et leurs Impacts sur la Motivation

---



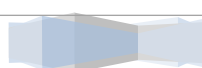
La Société des Transports Régionaux (Sotreg)

assure le transport du personnel du Groupe **OCP**. Elle dispose pour cela d'une importante flotte de cars.



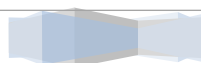
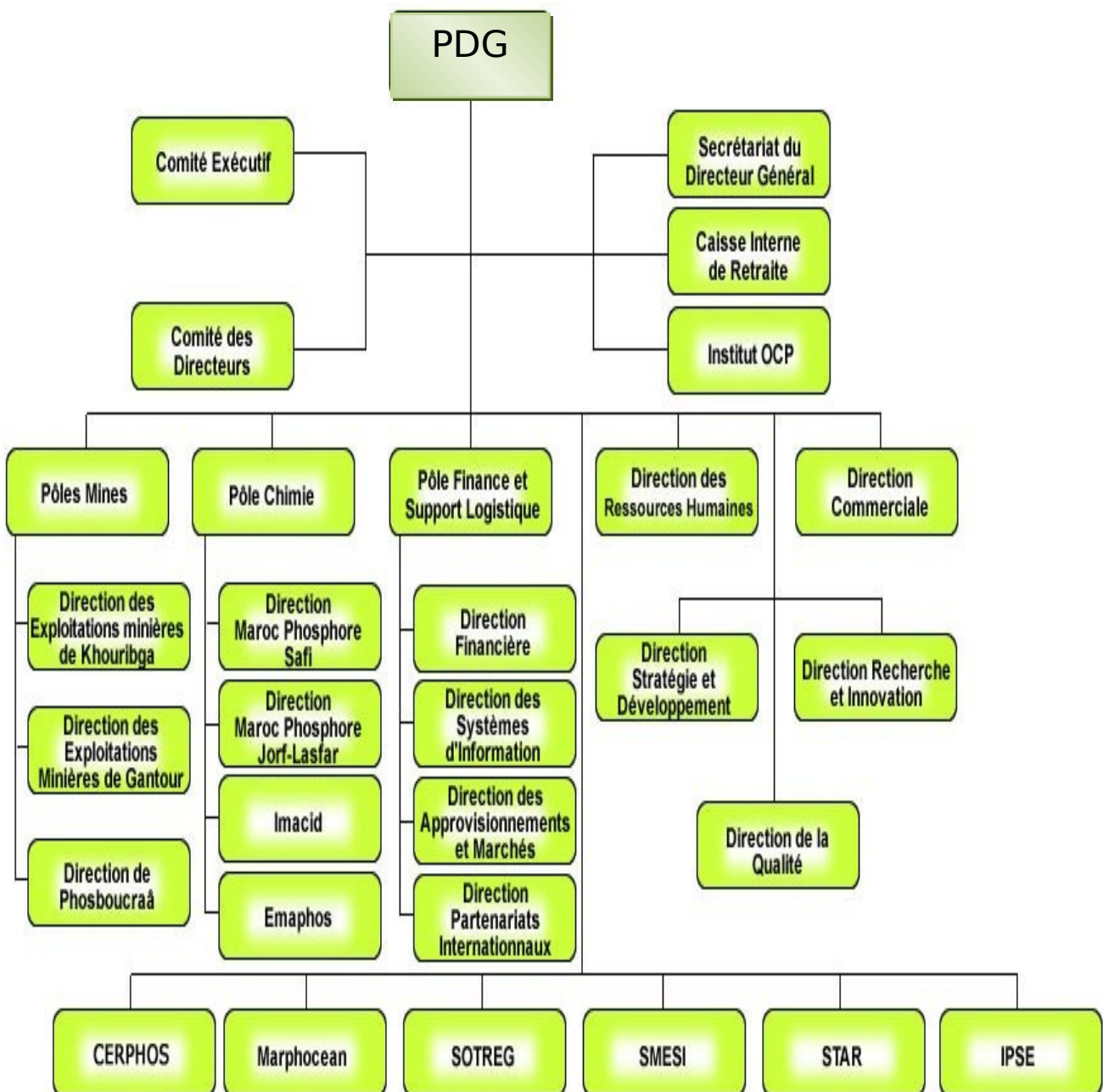
- **La Société de Transports et d'Affrètements Réunis** La Société de Transports et d'Affrètements Réunis (Star) a été créée en 1932, mais est devenue une filiale de l'**OCP** en 1960. Elle participe aux affrètements des navires pour les exportations du Groupe et pour ses importations de matières premières (soufre, ammoniacque et potasse).

Le tonnage total, tout produits confondus, réalisé par la STAR en 2005 a été de 8 450 404 tonnes.



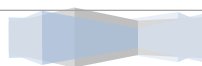
# Rapport de Stage de Fin de Formation : Les avantages et leurs Impacts sur la Motivation

## VII. ORGANIGRAMME DU GROUPE OCP:

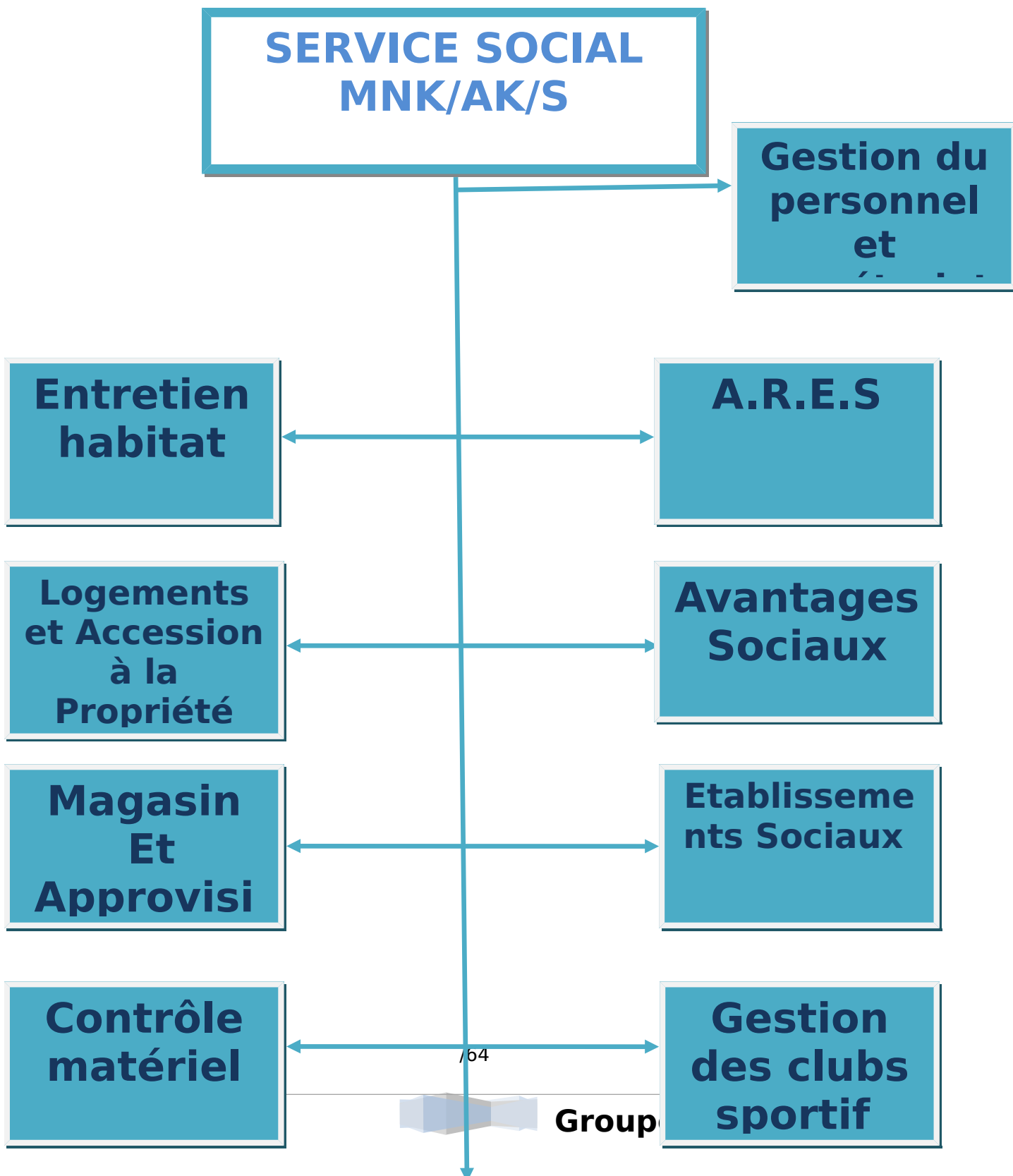


# Chapitre II

Aperçu sur le service social



## I. Organigramme du service social



## II. LES DIFFERENTS SECTIONS DU SERVICE SOCIAL :

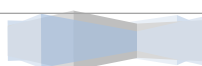
Ce service comprend les sections suivantes :

- **Les Economats**
- **L'unité de gardiennage**
- **l'accueil**
- **Club des Ingénieurs**
- **Club de personnel**
- **Section Accession à la propriété**
- **Section Animation**
- **Section Sport**
- **Section gestion du matériel**
- **Section logement**
- **Section budget et prix de revient**
- **Foyers féminins**
- **Foyers des adultes**
- **Hammams et fours**
- **Mosquées**
- **Etablissements sociaux du Villages miniers**

## III. ROLE DU SERVICE SOCIAL :

Le service social, lieu du stage, s'occupe de la gestion du social. Il a pour mission :

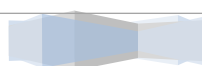
- D'œuvrer à l'instauration et au maintien d'un climat favorable d'épanouissement social des agents et de leurs familles.



# Rapport de Stage de Fin de Formation : Les avantages et leurs Impacts sur la Motivation

---

- D'assurer pour l'ensemble de la zone des différentes activités sociales et récréatives.
- D'assurer le fonctionnement et la gestion des établissements sociaux et veiller à la conservation et au développement du patrimoine O.C.P de la zone.
- D'attribuer les logements, au personnel **OCP** de la zone.
- Gérer et maintenir les installations sportives.
  - D'organiser des manifestations et festivités lors des fêtes nationales et religieuses.
  - Ouvrir pour l'instauration et le maintient d'un climat favorable à l'épanouissement socioculturel de la zone.



## IV. SECTION LOGEMENTS : « Lieu de mon stage »

### 1. Définition

La section logement, lieu de mon stage, s'occupe de la gestion des logements de la zone de KHOURIBGA (ville et village) et veille sur le suivi de l'entretien de ces derniers

Tous les agents du groupe **OCP** peuvent bénéficier d'un logement selon leur catégorie professionnelle et la situation familiale à titre d'accessoire au contrat du travail.

Les agents non logés peuvent bénéficier d'une indemnité offerte par l'**OCP** et suivant la vacance des logements.

### 2. Type des logements

Les types de logements auxquels les agents peuvent prétendre sont classés comme suit :

**Type A** : destiné pour les agents Hors-cadre

**Type B** : destiné pour les TAMCA (chefs de service)

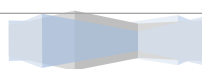
**Type C** : destiné pour les agents TAMCA

**Type D** : destiné pour les ouvriers / employés grandes catégories. « OE/GC »

**Type E** : destiné pour les ouvriers / employés, petites catégories. « OE/PC »

### 3. Affectation de logement :

L'affectation de logement dépend de <sup>1/64</sup>





# Rapport de Stage de Fin de Formation : Les avantages et leurs Impacts sur la Motivation

---

- **Situation administrative (Grade)**
- **L'ancienneté**
- **Situation familiale**

Cette affectation est faite suivant un classement établi à la réception d'un listing, c'est-à-dire en fonction de nombre des points, aussi le listing dépend des éléments indiqués ci- dessus.

Un logement **OCP** ne peut être attribué à un agent qui est bénéficiaire à une aide quelconque à l'accession à la propriété.

## ❖ Affectation de logement :

L'affectation de logement dépend de :

- Niveau professionnel (Grade)
- L'ancienneté
- Situation familiale
- Nombre d'enfants

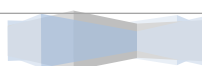
Cette affectation est faite en suivant les étapes suivantes :

- Le suivi des logements vacants de tous les différents types de logements
- Edition de la note du logement
- Faire visiter les logements aux personnels par le surveillant en ville et aux différents villages.

## ❖ Changement de logement :

Pour le changement, l'agent affectataire est tenu d'occuper le logement pendant une durée minimale de 4 ans pour pouvoir demander un changement.

## ❖ Libération de logement :



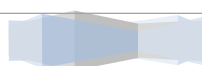
# Rapport de Stage de Fin de Formation : Les avantages et leurs Impacts sur la Motivation

---

La libération de logement **OCP** est statuée par motif : mutation, licenciement, départ à la retraite ou libération de plein gré.

## ❖ Les occupations illégales :

Dans le cas où les agents dépassent les délais en vigueur, l'**OCP** engage envers eux une action judiciaire visant à libérer les logements puis application indemnité.



# Rapport de Stage de Fin de Formation : Les avantages et leurs Impacts sur la Motivation

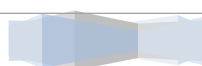
---

## ❖ Bon de travaux :

La section s'occupe aussi du traitement des bons de travaux émis par les locataires puis transmettre à la section entretien.

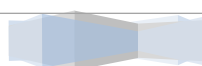
## ❖ Rapport mensuel :

Un rapport mensuel comprenant le nombre de logements viable du patrimoine **OCP** et l'évolution de ces logements est rédigé envoyés service concernés.



# Chapitre III

: La motivation du personnel de l'OCP  
**Cas de service social**



## I. Introduction :

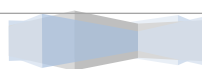
### Les concepts actuels de la motivation

Le comportement ne se laisse jamais totalement expliquer par la motivation. Toutefois un comportement est motivé quand il est consciemment voulu, quand il a un objectif et un sens. La motivation est un processus psychologique qui cause le déclenchement, l'orientation et le maintien d'un comportement. Elle est donc basée sur 2 postulats fondamentaux:

- **L'homme est libre du choix de ce qu'il fait ou ne fait pas.**
- **Ses actions sont toujours orientées vers un objectif, qu'il soit conscient ou non.**

Dans la mesure où il incombe à l'encadrement de veiller à ce que ses collaborateurs ne se relâchent pas mais redoublent même leurs efforts, il est indispensable que tout cadre ait des idées aussi exactes que possible sur ce qui motive et stimule les gens au travail. L'idée la plus répandue est que les gens travaillent parce qu'ils y sont obligés. Ils travaillent pour gagner de l'argent, pour vivre d'abord, vivre bien ensuite. Ils travaillent parce qu'ils se sentent en devoir de le faire. Cela motive à travailler mais pas de notre mieux.

L'activité de l'homme est déterminée par sa personnalité, son rôle social, son environnement immédiat. Les gens travaillent par tradition, habitude et nécessité. Ils choisissent un travail plus ou moins fortuitement mais parmi un nombre très limité de possibilités auxquelles leur milieu et leur cheminement antérieur les a exposés.



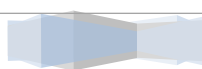
# Rapport de Stage de Fin de Formation : Les avantages et leurs Impacts sur la Motivation

---

Ils accomplissent ce travail avec zèle s'ils y trouvent un véritable sens. En ce qui concerne l'évolution des motivations elles-mêmes, il a été montré que le contenu des motivations a fortement varié au cours de l'Histoire. Dans l'Antiquité, le travail est réservé aux esclaves, l'idéal de vie des hommes libres, riches ou non, est le "non travail". Au Moyen-âge, le travail est une nécessité expiatoire religieuse plutôt qu'un devoir. A partir du Xème siècle, en plus, le travail a une valeur salvatrice. Avant la Réforme, on voit apparaître une réhabilitation du travail dans l'idée de choisir un travail pour se conformer "aux dons" que l'on a reçu et de les faire fructifier. Le terme de motivation est apparu au XXème siècle, dans les années trente, mais les dirigeants d'entreprises ont toujours tenté de susciter l'engagement des personnels. Depuis les années soixante, les études portant sur la motivation se sont multipliées. Lewin fut l'un des premiers chercheurs à traiter le sujet avec une certaine rigueur scientifique.

Pour gagner en productivité, l'entreprise rationalise, organise, parcellise, standardise les modes opératoires. Privé de la possibilité de s'exprimer dans son travail, pressé d'aller vite, chaque exécutant est moins motivé. La motivation au travail est liée à la satisfaction de la concordance entre ce que le sujet attend du travail et ce que le travail est susceptible de lui apporter. La motivation au travail, c'est donc le goût que le sujet a de le faire, la mesure dans laquelle il s'y implique, la persévérance, la continuité de l'effort qu'il consent. La motivation résultant de la satisfaction, il est important de préciser certains critères qui la constituent :

- **le travail lui-même**
- **le niveau économique qu'il représente**
- **les relations dans lesquels il baigne**



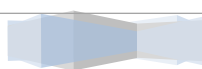
# Rapport de Stage de Fin de Formation : Les avantages et leurs Impacts sur la Motivation

---

Les différentes théories envisagées permettent de mieux appréhender la complexité du phénomène de la motivation et d'entrevoir que la satisfaction des besoins n'est pas le seul moteur existant, l'insatisfaction génère tout autant l'action sinon plus. C'est un contresens de dire que quelqu'un est motivé ou ne l'est pas. Il l'est toujours. La question est seulement : **pour quoi est-il motivé ?** La société suppose toujours que tout le monde est naturellement motivé par le travail. Cela dépend énormément du type de travail et des conditions dans lesquelles il doit se faire. Il faut plutôt éveiller, développer et utiliser les désirs déjà existants, orienter les motivations, **éviter la démotivation**.

Si l'on veut travailler les motivations, **il faut connaître et non supposer les attentes des agents** et organiser le travail (contenu et contexte) de manière à ce que celui-ci soit une source crédible de satisfaction de ces attentes. Il ne s'agit pas d'offrir de satisfaction, mais d'offrir une possibilité de satisfaction par le travail. Motivation n'est pas égale à satisfaction et vice versa.

Il faut surtout éviter ou réduire les démotivations. Les sources de démotivations sont :



# Rapport de Stage de Fin de Formation : Les avantages et leurs Impacts sur la Motivation

---

- un travail aliénant, inintéressant, inutile, l'homme cherche un sens à son travail
- le professionnel ne sait pas vraiment ce qui est attendu.

Il y a un manque d'objectifs clairs. Demander à

quelqu'un de travailler sans lui indiquer des objectifs

équivalent à faire viser quelqu'un en lui cachant la cible.

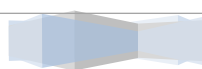
- faire un travail pour lequel le salarié ne se sent pas qualifié
- l'employé ne reçoit aucun "feed back" ou alors négatif.

Personne ne se donne longtemps de la peine s'il ne sait

pas si ce qu'il fait est bien ou pas et s'il a l'impression

de tourner dans le vide.

- l'agent est traité inéquitablement et ne reçoit aucune reconnaissance pour une performance au-dessus de la moyenne.





## II. **Actions sociales de l'OCP envers le personnel**

### 1. Promotion des actions et coopération sociale

#### **a) Budget socio-éducatif**

Constitué de 74 rubriques sociales, il recense l'ensemble des dépenses de fonctionnement de l'infrastructure sociale. À noter que l'activité football représente à elle seule 40 % du budget (entretien des terrains, achats d'équipements, organisation de manifestations...).

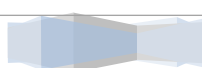
#### **b) Bourses scolaires**

Des bourses peuvent être attribuées aux enfants scolarisés (jusqu'au 1er cycle secondaire) des agents, retraités, veuves d'agents ou veuves de retraités. Elles concernent chaque année 6.000 postulants agents **OCP** et 3.000 agents des sociétés filiales. Un certain nombre de critères d'attribution ont été établis : âge, niveau d'études, résultats scolaires.

De même, une indemnité scolaire peut être versée aux enfants scolarisés dans des lieux éloignés de leur domicile. Elle n'est pas cumulable avec la bourse scolaire.

Enfin, sous certaines conditions, une bourse d'études secondaires peut être attribuée au profit des enfants des agents des entreprises minières par la Direction des Mines et de la Géologie.

#### **a) Pèlerinage**



# Rapport de Stage de Fin de Formation : Les avantages et leurs Impacts sur la Motivation

---

Le Groupe **OCP** permet chaque année à 100 de ses agents (toutes catégories confondues) de bénéficier d'un pèlerinage à la Mecque. La sélection se fait selon deux critères : ancienneté (plus de 25 ans) et assiduité.

## ***b) Indemnités de déménagement***

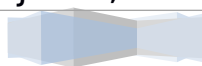
Un agent (quelle que soit sa catégorie) qui est amené à changer de centre **OCP** bénéficie d'une indemnité destinée à couvrir les frais de déménagement. Elle est composée d'un fixe et d'une somme variable indexée sur le kilométrage.

## ***c) Mécénat***

Le Groupe **OCP** apporte une aide, sous forme de subventions, aux organismes de bienfaisance dans le domaine de la création d'emplois, de la lutte contre l'analphabétisme et de l'assistance aux associations d'handicapés physiques. Dans tous les cas, le Groupe assure un suivi rigoureux de l'utilisation des fonds.

## 2. Infrastructures sociales

Sur le plan social, le Groupe **OCP** est le fondateur de cinq agglomérations qui regroupent aujourd'hui plus de 200.000 habitants : Khouribga, Boujniba, Boulanouar, Hattane et Oued



# Rapport de Stage de Fin de Formation : Les avantages et leurs Impacts sur la Motivation

---

Zem. Il assure partiellement les servitudes liées à cette activité d'urbanisation (infrastructures sociales, culturelles et sportives, éclairage public...) mais se désengage au fur et à mesure que les structures publiques prennent le relais.

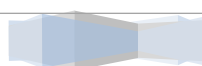
## ***d)Etablissements sociaux***

- 3 clubs
- 6 économats
- 4 foyers adultes
- 5 foyers de jeunes
- 5 foyers féminins
- 12 hammams
- 5 mosquées

## ***e)Installations sportives***

- 4 terrains de football dont 4 engazonnés
- terrains de handball, basket-ball et volley-ball
- 2 courts de tennis
- 3 piscines
- 1 club hippique
- 1 piste de karting
- 1 stand de tir au vol

## **3.** Centres de loisirs /64



# Rapport de Stage de Fin de Formation : Les avantages et leurs Impacts sur la Motivation

---

Le Groupe **OCP** met à la disposition de l'ensemble du personnel trois centres de loisirs équipés de chalets meublés.

## **a) Pont Blondin (Mohammedia)**

Sur un terrain de 6,3 hectares, le centre dispose de 57 chalets de 52 m<sup>2</sup> et de larges infrastructures sportives (1 terrain de football engazonné, 2 courts de tennis, 1 terrain de basket, 1 parc de jeux pour enfants, 1 club, 1 salle de projection, 1 salle de spectacle...).

## **b) Immouzer**

(10 hectares) Situé à la montagne, près d'Ifrane et à 30 km de la station de ski de Michlifén, ce centre est équipé de 20 chalets de 42 m<sup>2</sup> et d'infrastructures divers (club, parc de jeux pour enfants).

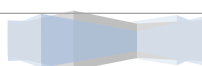
## **c) Essaouira**

Au bord de l'océan, ce centre propose 88 chalets entre 60 et 90 m<sup>2</sup> mais ne dispose pas d'infrastructures sportives.

## 4. Centres de vacances

Le Groupe **OCP** possède trois centres de vacances d'une capacité totale de 1.276 lits. Ces centres sont mis à la disposition de l'ensemble des enfants des agents par période de 15 jours pendant les vacances scolaires d'été, en juillet et août.

## **d) El Jadida**



# Rapport de Stage de Fin de Formation : Les avantages et leurs Impactes sur la Motivation

---

Situé au nord de Casablanca, ce centre de 4 hectares dispose de 4 pavillons de 90 places, 2 sont réservés aux garçons et 2 aux filles. Soit une capacité d'accueil de 360 places. Il dispose d'une piscine.

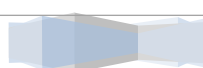
## **e) Pont Blondin**

Situé au bord de l'océan, à proximité de Mohammedia, ce centre de 3,5 hectares dispose de 7 pavillons de 44 places pour les filles, et de 3 pavillons de 66 places et 7 de 24 places pour les garçons. Soit 674 lits au total.

## **d) Ifrane**

Situé à la montagne, au nord-est du pays, ce centre, qui s'étend sur un hectare, propose 4 pavillons de 22 places pour les filles et de 2 pavillons de 4 places et 3 de 22 places pour les garçons. Soit 242 places au total.

## **e)**



### III. Les avantages accordés aux agents OCP et leurs impacts sur la motivation et le

#### rendement

##### 1. Logement :

**OCP** offre des logements aux agents soit pour la location soit pour la vente définitive à des prix nettement inférieur au prix de marché

##### 2. Animations :

L'**OCP** possède plusieurs foyers, des clubs et des sales couvertes pour bien remplir le rôle d'animateur culturel et sportif

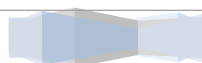
##### 3. L'excursion :

Pour casser la routine **OCP** offre à ses agents des excursions à des différentes villes marocaines (Tanger ; Agadir ; Marrakech ....) et des séjours dans des hôtels classés.

##### 4. Avantages sociaux :

Pour satisfaire le besoin d'appartenance **OCP** offre plusieurs avantages sociaux à l'agent et sa famille parmi ses avantages on trouve :

- o Piscines
- o Economats
- o Assistance
- o Foyers
  - Foyer des Jeunes /64
  - Foyer des féminins



# Rapport de Stage de Fin de Formation : Les avantages et leurs Impacts sur la Motivation

---

- o Cercles de restauration
- 5. Pèlerinage aux lieux saints de l'islam

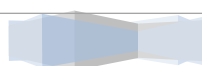
## 6. Activités sportives

- o Salles de sport
  - Judo
  - Gymnastique
  - Haltérophilie
- o Clubs sportifs
  - Tennis
  - Pingpong
  - Foot
  - Handball
  - Rugby
  - Tir au vol
  - Cyclisme
  - Athlétisme
  - Pétanque
  - Equitation
  - Natation

## 7. Services médicaux :

Le travail de l'extraction du phosphate cause des dommages à la santé des agents, c'est pour cette raison l'OCP dispose des hôpitaux, portant, tous les agents et leurs familles profitent des services offerts par ces hôpitaux. Parmi ces services on trouve :

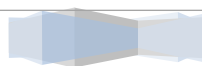
- o **Gratuité des services offerts par l'hôpital de l'OCP**
  - o **Réduction de prix des services offerts par les hôpitaux et les cliniques externes**
- o **Gratuité de certaines analyses médicales**
  - o **Rebroussement des frais médicaux faites à l'extérieur des hôpitaux de l'OCP**



# Rapport de Stage de Fin de Formation : Les avantages et leurs Impactes sur la Motivation

---

8. Chalets équipés durant les mois de l'été
9. Séjours dans les hôtels classés pendant tous mois de l'année





## IV. Source de démotivation :

### 1. Hiérarchies

**OCP** est créée dans les années 20 donc elle a vécu l'évolution de style de commandement, cela cause l'existence encore de l'autorité surtout chez les agents les plus âgés.

### 2. Horaire :

L'horaire fixé par l'**OCP** est : 9 heures par jour et 8 heures le vendredi (**07H à 12H** et **14H à 18H**).

### 3. Caractère abusif de quelques agents :

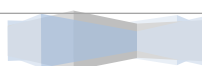
L'**OCP** a accordé une liberté au niveau de l'accès à l'internet, aussi au téléphone extérieur et autres avantages cependant l'abus de cette liberté a causé l'empêchement de l'accès à ces avantages

### 4. Buvette au niveau de l'établissement mal équipée :

La buvette du service social ouvre ces portes seulement quelque fois dans la journée. Portant les agents apportent leurs besoins alimentaires de l'extérieur pour combler le manque d'une buvette d'une façon permanente.

### 5. Absence de partage de l'information et des compétences :

Les agents considèrent l'information et les compétences comme une source de pouvoir ce qui empêche l'échange et le développement du savoir faire.



Ainsi la faible utilisation des moyens employés pour cette fin

## **6. Abus du pouvoir accordé par la hiérarchie :**

Chaque agent exerce une autorité envers ses subordonnés, toutefois on remarque un style de commandement participatif au milieu des jeunes agents

## **7. Mutation des postes :**

Parfois quelques agents changent de poste sans formation, qui entraîne l'apparition des postes à faible rendement

## **8. Conflits sociaux :**

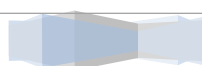
Les conflits sociaux constituent le défaut majeur de la structure cela du à plusieurs facteurs on cite notamment :

- **Agents qui travaillent à rythme plus élevé que les autres sont mal vus, ce facteur limite le rendement et la créativité des agents**
- **Faiblesse des relations amicales : souvent les agents considèrent leurs collègues comment des concurrents**

## **9. Lourdeur de l'hiérarchie :**

Un lourdeur de l'hiérarchie implique l'existence des pratiques bureaucratiques qui cause le recul de travail et complique les procédures

- 10. Manque d'appréciation du travail :** à cause de l'effectif énorme, les agents **OCP** ne ressentent pas la reconnaissance envers leurs travaux

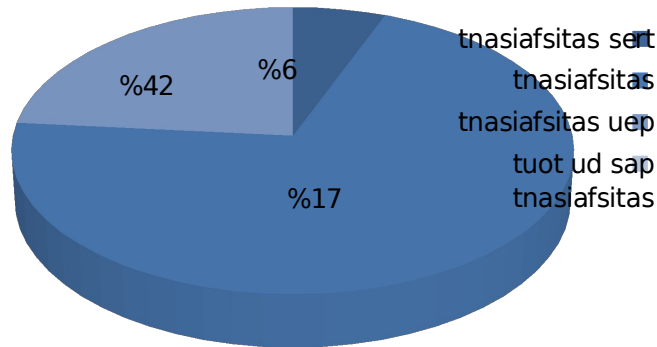


# Rapport de Stage de Fin de Formation : Les avantages et leurs Impacts sur la Motivation

## V. Les résultats du Questionnaire

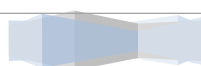
- Q1 *Comment trouvez-vous le travail à l'OCP ?*

Q1	Nb. cit.	Fréq.
très satisfaisant	1	5,9%
satisfaisant	12	70,6%
peu satisfaisant	4	23,5%
pas du tout satisfaisant	0	0,0%
<b>TOTAL OBS.</b>	<b>17</b>	<b>100%</b>

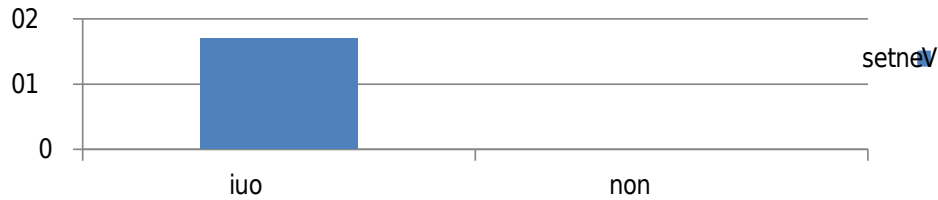


- Q2 *Avez-vous les sentiments que votre travail est important pour la réussite de l'entreprise ?*

2Q	Nb. cit.	Fréq.
O	71	100%
n	0	0,0%
<b>T</b>	<b>71</b>	<b>100%</b>



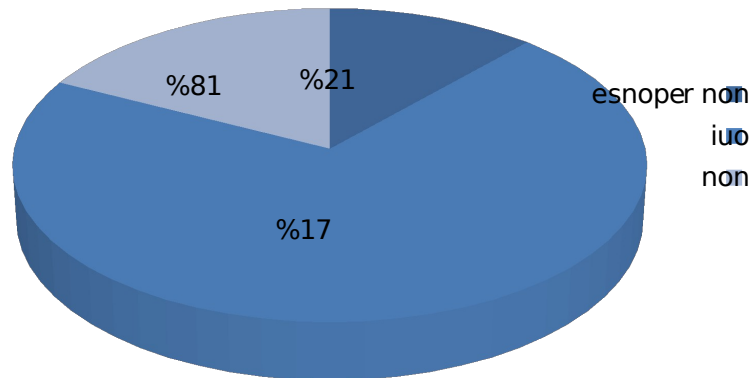
# Rapport de Stage de Fin de Formation : Les avantages et leurs Impacts sur la Motivation



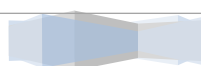
- Q3 **Avez-vous une fonction GRH au sein de votre entreprise ?**

Q3	Nb. cit.	Fréq.
Non réponse	2	11,8%
oui	12	70,6%
non	3	17,6%
<b>TOTAL OBS.</b>	<b>17</b>	<b>100%</b>

aL



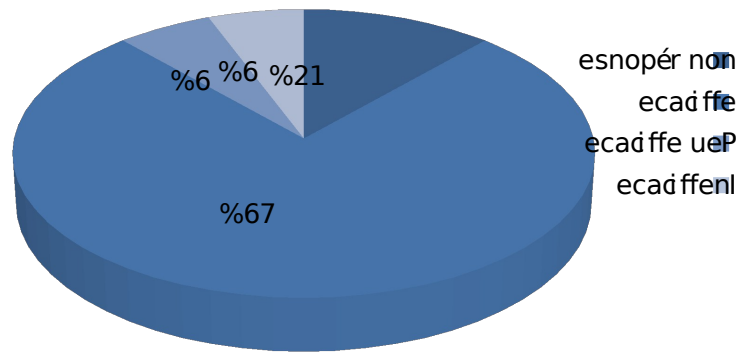
- Q4 **Comment jugez-vous l'efficacité de cette fonction**



# Rapport de Stage de Fin de Formation : Les avantages et leurs Impacts sur la Motivation

4Q	.tic .bN	.qérF
N		2%8,11
e		31%5,6
p		1 %9,5
hi		1 %9,5
T	71	%001

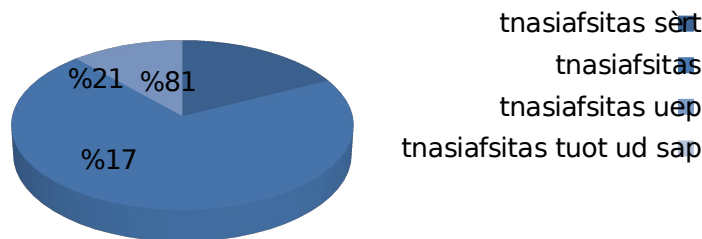
## iff'e'L



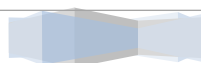
- Q5 *Êtes-vous satisfait de l'intérêt de votre travail ?*

5Q	.tic .bN	.qérF
rt		2%6,71
s		21%6,07
p		2%8,11
p		0 %0,0
T	71	%001

## rt eL



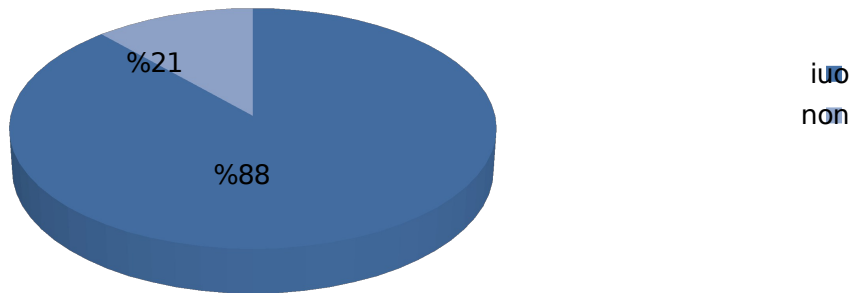
- Q6 *Travaillez-vous en équipe ?*



# Rapport de Stage de Fin de Formation : Les avantages et leurs Impacts sur la Motivation

6Q	.tic .bN	.qérF
o	51%	2,8
n	28,1%	1
T	71	%001

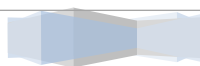
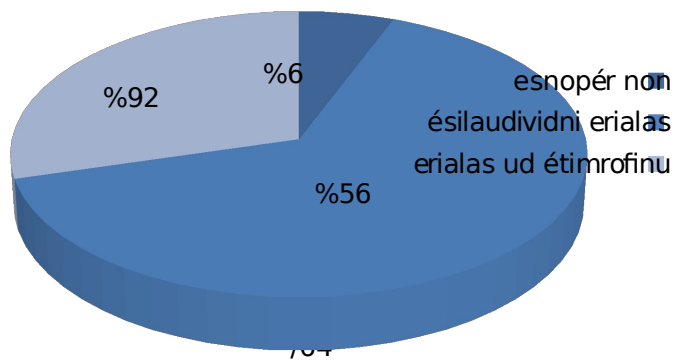
## ne liavart eL



- Q7  **Votre entreprise opte pour**

7Q	.tic .bN	.qérF
N	1	3,5%
S	11	7,4%
U	4	2,9%
T	71	%001

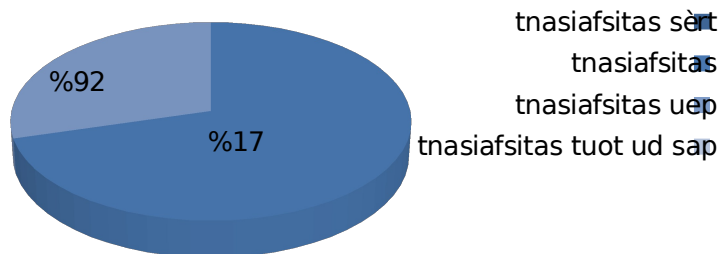
## las ed epyT



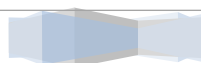
# Rapport de Stage de Fin de Formation : Les avantages et leurs Impacts sur la Motivation

- Q8 **La rémunération dans votre entreprise semble**

8Q	.tic .bN	.qérF
rt		0 %0,0
s		21%6,0
p		4,92
p		0 %0,0
T		71 %001



- Q9 **Bénéficiez-vous souvent des promotions ?**

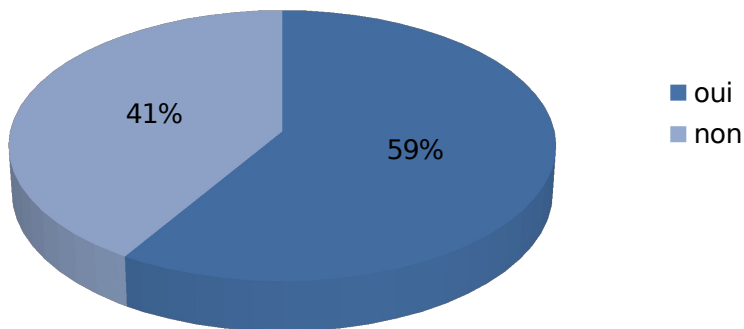




# Rapport de Stage de Fin de Formation : Les avantages et leurs Impacts sur la Motivation

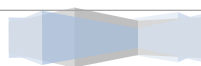
1.9Q	.tic .bN	.qérF
o		01%8,85
n		%2,14
T		71 %001

## Les promotions



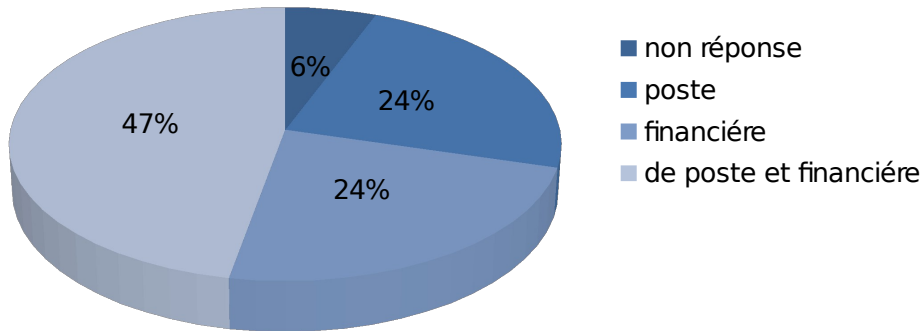
### ▪ Quel type de promotion ?

4.9Q	.tic .bN	.qérF
N		1 %9,5
d		%5,32
i f		%5,32
d		%1,74
T		71 %001



# Rapport de Stage de Fin de Formation : Les avantages et leurs Impacts sur la Motivation

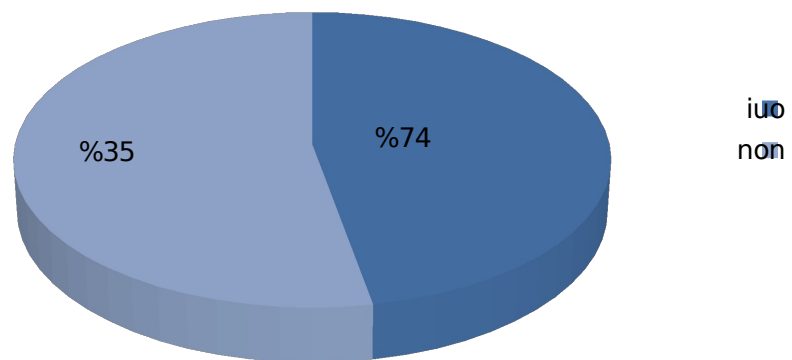
## Type de promotions



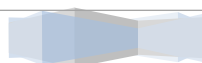
- Q10 **Participez-vous à la prise de décision ?**

Q10	Non	Oui
Non	1,74%	
Oui	9,25%	
Total	71,00%	0,01%

## esirp aL



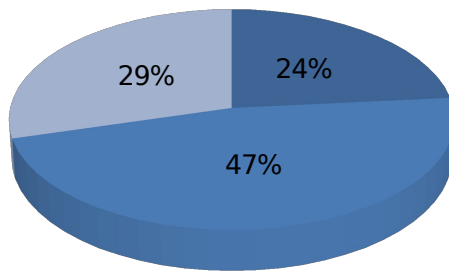
- Q11 **Préférez-vous ?**



# Rapport de Stage de Fin de Formation : Les avantages et leurs Impacts sur la Motivation

11Q	.tic .bN	.qérF
		%5,32
		%1,74
		%4,92
T		71 %001

## Les avantages préférés

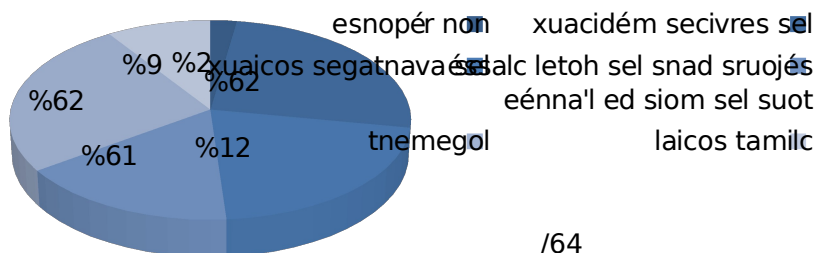


- les avantages en nature
- les avantages en argent
- les 2 à la fois

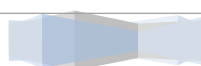
- Q12 **Quels sont les avantages en nature que vous trouvez motivants ?**

21Q	.tic .bN	.qérF
N		1 %9,5
el		11%7,46
el		%9,25
s		%2,14
pl		11%7,46
c		%5,32
a		%3,53
T		71

## atnava sel



/64

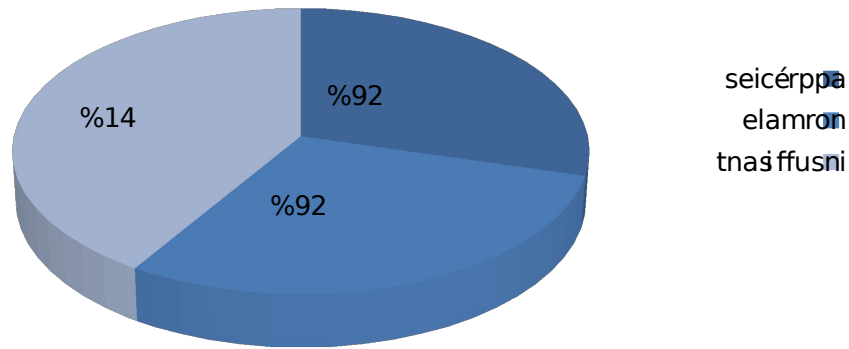


# Rapport de Stage de Fin de Formation : Les avantages et leurs Impacts sur la Motivation

: Q13 *Selon vous les avantages accordés sont*

31Q	.tic .bN	.qérF
a		%4,92
n		%4,92
ni		%2,14
T	71	%001

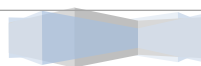
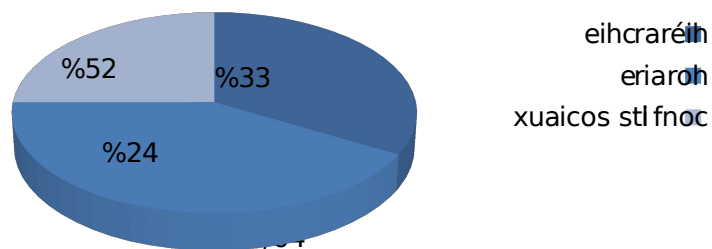
ffe'L



• Q14 *Quels sont les éléments que vous jugez démotivants ?*

41Q	.tic .bN	.qérF
h		%1,74
h	01	%8,85
c		%3,53
T	71	

'uetcaf seL

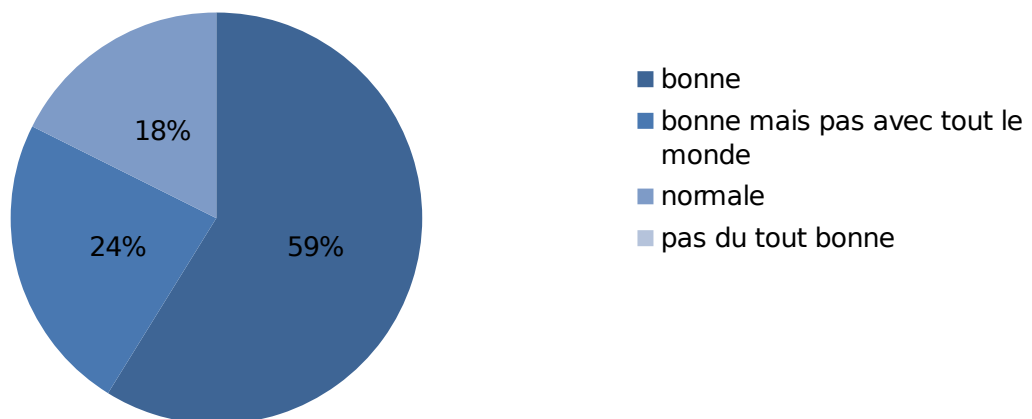


# Rapport de Stage de Fin de Formation : Les avantages et leurs Impacts sur la Motivation

- Q15 *Avez-vous de bonnes relations avec vos collègues ?*

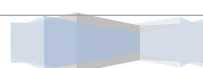
51Q	.tic .bN	.qérF
b	01%	8,85
b	%5,32	
n	%6,71	
p	0 %	0,0
T	71 %	001

## Les relations amicales entre les agents



## V. Analyse des résultats du questionnaire

On constate d'après le questionnaire que 70% du personnel trouvent que le travail au sein de l'**OCP** est satisfaisant, et tout les personnes questionnés ont le sentiment que leurs travaux est importants pour la réussite de l'entreprise.



# Rapport de Stage de Fin de Formation : Les avantages et leurs Impacts sur la Motivation

---

D'après ce même questionnaire 70% trouvent que la rémunération est satisfaisante, portant 52% disent qu'ils ne participent pas à la prise de décision.

Presque la moitié du personnel interrogés préfèrent les avantages en argent contre seulement 23% préfèrent les avantages en nature.

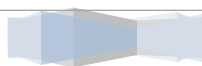
Les avantages qu'ayant plus d'impact sur la motivation sont les services médicaux 64%, le logement 64% et les services sociaux 52%. En revanche, 41% disent que les avantages sont insuffisants et seulement 30% les apprécient.

Les facteurs d'hygiène selon le personnel sont : Horaire selon 58%, l'hierarchie 47% et les conflits sociaux 35%

On constate que généralement les agents ont de bonne relation avec leurs collègues.

## VI. Recommandations

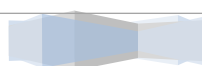
Afin de réaliser une productivité très élevée, l'**OCP** doit corriger quelques zones d'incertitude. Voici des mesures à poursuivre selon mon modeste savoir et savoir faire.<sup>/64</sup>



## Rapport de Stage de Fin de Formation : Les avantages et leurs Impacts sur la Motivation

---

- Créer un climat de travail en groupe afin de bénéficier d'effet de synergie : essayer de créer une cohésion entre les agentes afin de réaliser l'effet de synergie.
- Créer un service son seul et unique but régler les conflits sociaux et trouver des outils pour approcher entre les agents : les conflits sociaux reste l'un des facteurs d'hygiène les plus important, c'est pour cela créer une équipe sa mission est de résoudre ce problème va-t-être remarquablement bénéfique.
- Travailler sur la suppression des facteurs d'hygiène : l'hierarchie, les conflits sociaux et ajustement de l'horaire...



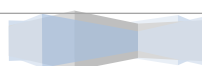
- Annuler les avantages inefficaces et se concentrer sur les avantages appréciés par les agents pour les mieux organiser et en suite les rentabiliser : on remarque l'abondance des avantages qui a rendu le personnel très gâtés. La clé de la motivation ce n'est pas la quantité des avantages mais plutôt la qualité de ces avantages.
- Déléguer plus de responsabilité aux subordonnés : au moment où on donne une certaine responsabilité aux subordonnés ils deviennent motivés par le motif que le travail devient son travail et non pas le travail du chef.
- Eviter toute discrimination au niveau de la distribution des avantages : lorsque on accorde des avantages selon le grade, cela annule l'impact d'avantage espéré.



## VII. Synthèse

Malgré les avantages multiples accordés par l'**OCP** à ses agents (logement, animation, excursions, avantages sociaux, services médicaux et autre) la motivation du personnel est relativement moyenne, cela a cause de plusieurs facteurs :

- La discrimination au niveau de la distribution des avantages : la qualité des avantages accordés dépendent du grade ce qui crée un sentiment d'injustice.
- La négligence des facteurs d'hygiènes qu'efface tout le bienfait des avantages accordés : les avantages offerts ne donnent pas la satisfaction chez le personnel si les facteurs d'hygiènes restent négligés, parmi les facteurs d'hygiènes on cite :
  - L'horaire



- L'hiérarchie
- Les conflits sociaux

## VIII. Travaux effectués

- **Etablissement des autorisations pour l'électricité et l'eau potable**

Auparavant l'OCP était le distributeur d'eau et d'électricité dans ses agglomérations mais maintenant cette tâche est cédée aux 2 offices (ONEP et ONE), et pour le passage OCP établit des résiliations de contrat que notre section s'en occupe

- **Etat des tiers**

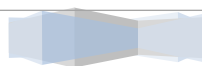
Sous la tutelle d'une convention avec l'Etat, OCP loue des logements aux fonctionnaires agents de pouvoir et des militaires et ma mission c'est la saisie des factures chaque fin de mois.

- **Rapport mensuel du patrimoine de l'OCP**

Chaque fin de mois on réalise un rapport qui décrit l'Etat du patrimoine (les logements vendus, loués, vacants et les occupations illégales).

- **Réalisations des états mensuels des occupations illégales**

Chaque réclamation faite par les chefs de village des agglomérations de l'OCP concernant les occupations illégales du patrimoine de l'OCP est



# Rapport de Stage de Fin de Formation : Les avantages et leurs Impacts sur la Motivation

---

enregistrée dans un état et envoyé au service juridique pour suivre les occupants en justice.

- **Réception**

Notre section reçoit des clients (agents **OCP** bénéficiaires des logements) et ma mission c'est la réception de ces agents, l'orientation et la régularisation de leurs problèmes si cela fait parti de mon champ d'application et des compétences

- **Téléphone**

Pendant la période de stage j'ai reçu au moins 20 appels par jours.

- **Photocopie**

La photocopieuse est une machine clé dans la réalisation des travaux de bureau.

Durant la période de stage j'avais l'occasion de photocopier plusieurs documents

- **Classement**

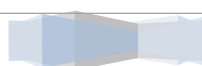
Du ma période de stage j'ai fait le classement de plusieurs

documents selon plusieurs méthodologies :

- Classement Alphabétique : Les documents sont classés suivant la succession des lettres de l'alphabet.
- Classement Numérique : Tous les documents sont classés selon l'ordre naturel des numéros.
- Classement Chronologique : Les documents sont classés suivant selon date ( année, mois, jours ...).

- **Le saisi dans la fameuse plate forme Oracle**

**OCP** dispose d'un progiciel très puissant qui s'appel Oracle, dans notre section (section logement) on fait :



# Rapport de Stage de Fin de Formation : Les avantages et leurs Impacts sur la Motivation

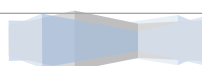
---

- Les factures des tiers qui bénéficient des logements de l'OCP
- Les pièces de dépense relatives à la section et ses activités.
- Les pièces de recette relative à la section.

Durant ma période de stage j'ai eu l'occasion de saisir les factures des tiers. Portant je n'ai eu pas l'occasion de saisir les pièces de dépense et les pièces de recette.

## Conclusion générale

Le stage effectué au service social m'a été indispensable, car il m'a permis d'enrichir ma connaissance professionnelle.

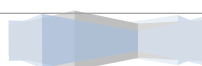


## Rapport de Stage de Fin de Formation : Les avantages et leurs Impactes sur la Motivation

---

Il m'a permis de conclure qu'il est indispensable aujourd'hui d'avoir la volonté d'acquérir toujours plus de compétence, c'est là une véritable assurance pour l'avenir.

Si la formation est un moyen indiscutable de l'apprentissage, l'expérience est un enrichissement de savoir qui reste définitivement acquis.



# Rapport de Stage de Fin de Formation : Les avantages et leurs Impacts sur la Motivation

---

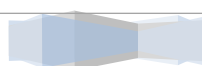
Bibliographie

Intranet du groupe OCP

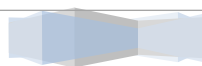
[www.groupOCP.intranet.com](http://www.groupOCP.intranet.com)

Interviews avec les agents du Section logement

Quelques document offerts par groupe **OCP**

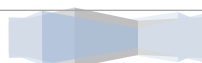


# Annexe



## **Questionnaire : Motivation du personnel de l'OCP**

- **Comment trouvez-vous le travail à l'OCP ?**
  - Très satisfaisant
  - satisfaisant
  - peu satisfaisant
  - pas du tout satisfaisant
- **Avez-vous le sentiment que votre travail est important pour la réussite de l'entreprise**
  - Oui
  - Non
- **Avez-vous une fonction GRH au sein de votre entreprise ?**
  - Oui
  - Non
- **Comment jugez-vous l'efficacité de cette fonction**
  - Efficace
  - Peu efficace
  - Inefficace
- **Êtes-vous satisfait de l'intérêt de votre travail**
  - Très Satisfait
  - Satisfait
  - Peu satisfait
  - Pas du tout satisfait
- **Travaillez-vous en équipe**
  - Oui
  - Non
- **Votre entreprise opte pour**
  - Salaire individualisé
  - Uniformité du salaire
- **La rémunération dans votre entreprise semble**
  - Très satisfaisante
  - satisfaisante
  - peu satisfaisante





# Rapport de Stage de Fin de Formation : Les avantages et leurs Impacts sur la Motivation

pas du tout satisfaisante

- ***Bénéficiez-vous souvent des promotions***

Oui

non

- **Si oui Périodicité**

Chaque 5ans

chaque 3ans

- **Quel type de promotion**

De poste

financière

de poste et aussi financière

- ***Participez-vous à la prise de décision***

Oui

Non

- ***Préférez-vous ?***

Les avantages en nature

les avantages en argent

- ***Quels avantages en nature que vous trouvez motivants***

Les services médicaux

Les avantages sociaux

Séjours dans les hôtels classés pendant tous mois de l'année

Les activités sportives

Logement

Climat de travail

Autre .....

- ***Selon vous les avantages accordés sont :***

Apprécies, et nous souhaitons la multiplication et le développement

Normales, ils faites partie de la rémunération

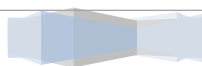
Sont insuffisants

- ***Quels sont les éléments que vous jugez démotivants***

hiérarchie

horaire

/64



# Rapport de Stage de Fin de Formation : Les avantages et leurs Impacts sur la Motivation

---

Conflits sociaux

Autre .....

• ***Avez-vous de bonnes relations avec vos collègues***

Bonne

Bonne mais pas avec tout le monde

Normale

Pas du tout

..... : \*Age

Grade\*: .....

Réponse facultative (\*)

