

## **La motivation intrinsèque, extrinsèque et l'engagement au travail des ingénieurs du secteur industriel au Maroc : recommandations managériales.**

**Auteur :** Oliveri, Laura

**Promoteur(s) :** Hauser, Sabine

**Faculté :** HEC-Ecole de gestion de l'Université de Liège

**Diplôme :** Master en sciences de gestion, à finalité spécialisée en management général (Horaire décalé)

**Année académique :** 2022-2023

**URI/URL :** <http://hdl.handle.net/2268.2/17398>

---

### *Avertissement à l'attention des usagers :*

*Tous les documents placés en accès ouvert sur le site le site MatheO sont protégés par le droit d'auteur. Conformément aux principes énoncés par la "Budapest Open Access Initiative"(BOAI, 2002), l'utilisateur du site peut lire, télécharger, copier, transmettre, imprimer, chercher ou faire un lien vers le texte intégral de ces documents, les disséquer pour les indexer, s'en servir de données pour un logiciel, ou s'en servir à toute autre fin légale (ou prévue par la réglementation relative au droit d'auteur). Toute utilisation du document à des fins commerciales est strictement interdite.*

*Par ailleurs, l'utilisateur s'engage à respecter les droits moraux de l'auteur, principalement le droit à l'intégrité de l'oeuvre et le droit de paternité et ce dans toute utilisation que l'utilisateur entreprend. Ainsi, à titre d'exemple, lorsqu'il reproduira un document par extrait ou dans son intégralité, l'utilisateur citera de manière complète les sources telles que mentionnées ci-dessus. Toute utilisation non explicitement autorisée ci-avant (telle que par exemple, la modification du document ou son résumé) nécessite l'autorisation préalable et expresse des auteurs ou de leurs ayants droit.*

---

## Erratum : OLIVERI Laura

### La motivation intrinsèque, extrinsèque et l'engagement au travail des ingénieurs du secteur industriel au Maroc : recommandations managériales

**Page 20<sup>1</sup>, §1, ligne 9 :** « *Nous en allons revenir dessus dans un autre chapitre.* » devient « *Nous allons revenir dessus dans un autre chapitre.* ».

**Page 20, §3, lignes 1 et 2 :** « *Le Job Demands-Resources est un modèle élaboré par (Demerouti, Bakker, Nachreiner, & Schaufeli, 2001)* » devient « *Le Job Demands-Resources est un modèle élaboré par Demerouti, Bakker, Nachreiner et Schaufeli (2001).* ».

**Page 23, §3, ligne 1 :** « *D'autres auteurs tels que Baker et Leiter (2010) mettent en lien la motivation des employés avec l'engagement au travail.* » devient « *D'autres auteurs tels que Baker et Leiter (2010) mettent en lien la motivation des employés avec l'engagement au travail.* ».

**Page 24, §2, ligne 1 :** « *De plus, Sweetman et Luthans (2010) mettent en avant que le management actuel ne soit plus d'éviter tout type de burnout [...]* » devient « *De plus, Sweetman et Luthans (2010) mettent en avant que le management actuel n'est plus d'éviter tout type de burnout [...]* ».

**Page 24, §4, ligne 1 :** Trop d'espace au niveau du titre.

**Page 26, §4 et §5 :** Trop d'espace entre les 2 paragraphes.

**Page 27, §6, ligne 4 :** Espace en trop entre le « m » et « arocains » sur la page suivante.

**Page 28, §5, ligne 2 :** « *Bien que peu d'étude sur les thématiques spécifiques de la motivation et de l'engagement au travail au Maroc ne soient à ce jour réalisés [...]* » devient « *Bien que peu d'étude sur les thématiques spécifiques de la motivation et de l'engagement au travail au Maroc ne soient à ce jour réalisées [...]* ».

**Page 28, §6, ligne 1 :** « *A l'instar de l'OBM, le peu d'étude s'intéressant à la place des employés marocains [...]* » devient « *A l'instar de l'OBM, dans le peu d'étude s'intéressant à la place des employés marocains [...]* ».

**Page 32, §1, ligne 4 :** « *[...] afin qu'elle puisse déposer et recherche son enfant sans problème.* » devient « *[...] afin qu'elle puisse déposer et rechercher son enfant sans problème.* ».

**Page 37, §4 et §5 :** Trop d'espace entre les 2 paragraphes.

**Page 37, §5 ligne 1 :** « *Revenons à notre pyramide de Maslow adapté pour le travail [...]* » devient « *Revenons à notre pyramide de Maslow adaptée pour le travail [...]* ».

**Page 38, §4 et §5 :** Trop d'espace entre les 2 paragraphes.

**Page 48, §2, ligne 1 :** « *Notre échantillon pour cette partie se compose de cinq personnes, trois managers deux personnes des ressources humaines dans plusieurs entreprises industrielles marocaines.* » devient « *Notre échantillon pour cette partie se compose de cinq personnes, trois managers et deux personnes des ressources humaines dans plusieurs entreprises industrielles marocaines.* ».

---

<sup>1</sup> Suivre la numération indiquée en bas de page.

**Page 52, §1, ligne 1 :** « Dans cette partie, nous avons dressé le profil motivationnel à la Tableau 9. de tous les répondants de l'étude. » devient « Dans cette partie, nous avons dressé le profil motivationnel au Tableau 9. de tous les répondants de l'étude ».

**Page 52, §1, ligne 4 :** « [...] tout ce qui se situe au-delà de 4 est considérée comme supérieur à la moyenne. » devient « [...] tout ce qui se situe au-delà de 4 est considéré comme supérieur à la moyenne. ».

**Page 52, §5, ligne 2 :** « Vous pouvez trouver ce tableau sur la Tableau 11. en annexe » devient « Vous pouvez trouver ce tableau dans le Tableau 11. en annexe ».

**Page 54, §5, ligne 6 :** « [...] 10 ans( $r=.37$ ) [...] » devient « [...] 10 ans ( $r=.37$ ) [...] »

**Page 57, §1, ligne 4 :** « [...] et la quatrième dans la maintenance. » devient « [...] et la cinquième dans la maintenance. ».

**Page 60, §1, ligne 7 :** « Le but étant de réaliser une revue de la littérature mais également de dégager des tendances générales sur les ingénieurs marocains du secteur industriel marocain » devient « Le but étant de réaliser une revue de la littérature mais également de dégager des tendances générales sur les ingénieurs du secteur industriel marocain ».

**Page 62, §2, ligne 8 :** « Face à ce constat, comme le manager peut agir ? » devient « Face à ce constat, comme le manager peut agir ? ».

**Page 63, §4, ligne 13 :** « [...] comme l'élément déclencheur de situation de démissionne [...] » devient « [...] comme l'élément déclencheur de situation de démission [...] »

**Page 67, §1, ligne 6 :** « [...] l'auteur indique également d'utiliser une analyse SWOT afin de repérer à égal niveau utiliser efficacement la RSE [...] » devient « [...] l'auteur indique également d'utiliser une analyse SWOT afin de repérer à quel niveau utiliser efficacement la RSE [...] ».

**Page 69, §5, ligne 5 :** « [...] établir une descriptions des tâches [...] » devient « [...] établir une description des tâches [...] ».

**Page 69, §5, ligne 6 :** « Cette surcharge a été mentionné comme étant l'une des causes de turnover. » devient « Cette surcharge a été mentionnée comme étant l'une des causes de turnover. ».

**Page 71, tableau 28, conseil N°20 :** « Utiliser une analyse SWOT.a » devient « Utiliser une analyse SWOT. ».

**Page 71, tableau 28, conseil N°21 :** « Discuter, écouter et solutionner » devient « Discuter, écouter et solutionner. ».

**Page 76, §7, ligne 3 :** « [...] quant à l'utilisation ses termes. [...] » devient « [...] quant à l'utilisation ces termes. [...] ».

**Page 77, §4, ligne 2 :** « [...] suivre une courbe motivationnelle des plusieurs employés d'une entreprise [...] » devient « [...] suivre une courbe motivationnelle des plusieurs employés d'une entreprise [...] ».