

# **Université Abderrahmane Mira de Bejaia**

**Faculté des sciences humaines et sociales**

**Département des sciences humaines**

**Mémoire de fin de cycle**

En vue de l'obtention du diplôme de master en Sociologie  
Option : Sociologie du travail et des Ressources Humaines

**De la division du travail au phénomène de l'aliénation des**

**Ressources Humaines**

**Cas pratique : CO.GB La Belle**

**Réalisé par**

Kahina Issaad

Kenza Idir

**Encadré par**

M Mohamed Laifa

Année universitaire

2015/2016

# Remerciement

Ce travail est bien plus qu'une œuvre individuelle mais surtout le résultat de soutiens, d'assistance et d'aide émanant de plusieurs personnes que je ne saurai jamais remercier assez.

- ✓ Nous tenons à remercier d'abord le dieu le tout puissant qui nous a donné du courage et de la volonté pour réaliser ce modeste travail.
- ✓ Nous tenons à remercier également notre promoteur M Mohamed. LAIFA d'avoir accepté de nous encadrer et qui nous a aidé avec ses conseils et ses orientation tout au long de l'étude.
- ✓ Nous profonds remerciements vont également à l'ensemble des travailleurs de l'entreprise CO.GB la belle de Bejaia.
- ✓ Des amis et d'autres personnes anonymes ont apporté leur contribution à la réalisation de ce mémoire. A ceux tous, je dis « merci ».

Kenza, kahina

# Dédicace

Je dédie ce modeste travail à :

- ✓ La mémoire de mon fils qui a laissé un vide dans ma vie.
- ✓ Mes très chers parents que dieu les protège.
- ✓ Mon cher mari pour son aide, ses conseils, sa présence et surtout pour sa patience.
- ✓ Mes chers beaux parents.
- ✓ Mes chères sœurs et ma belle sœur.
- ✓ Mes chers frères.
- ✓ Mes adorables « Oumayma et Aymane »
- ✓ Mes beaux frères.
- ✓ Mes cousines et cousin.
- ✓ Mes oncles et tantes.
- ✓ Mes grands parents.
- ✓ Toute la famille ISSAAD et DJAMA.
- ✓ Toutes Mes connaissances.

Kahina

# Dédicace

Je dédie ce modeste travail à :

- ✓ Mes très chers parents qui ont été tout le temps à mes cotés et grâce a eux je n'ai jamais manqué de motivation ni de volonté ni de moyens que dieu les gardes pour moi.
- ✓ A mon très chère frères que dieu le protège.
- ✓ A ma cher grande mère.
- ✓ A tout mes oncles et tantes.
- ✓ A toute mes cousines et cousin.
- ✓ A toutes la famille IDIR et MOULOUDJI.
- ✓ A tout mes amies.
- ✓ A toutes mes connaissances.

Kenza

## Liste des abréviations

<b>Abréviation</b>	<b>Signification</b>
<b>SIAN</b>	Société industrielle de l'Afrique du nord.
<b>ENA sucre</b>	Entreprise nationale de sucre.
<b>SOGEDIA</b>	Société de gestion et de développement des industries alimentaire.
<b>ENA jus</b>	Entreprise nationale des jus de conserve.
<b>ENCG</b>	Entreprise Cors Gras.
<b>SPA/CO.GB</b>	Société Par Action/ Cors Gras Bejaia.
<b>GRH</b>	Gestion des ressources humaines
<b>DRH</b>	Direction des ressources humaines
<b>OST</b>	Organisation scientifique de travail
<b>DT</b>	Division du travail
<b>RH</b>	Ressource humaine
<b>COND.MARGARINE</b>	Conditionnement margarine
<b>RAFF/HYDROG</b>	Raffinage hydrogène
<b>COND.SAVON</b>	Conditionnement savon
<b>ADM</b>	Administration
<b>ELECTRICITE/INSTR</b>	Electricité industrielle
<b>FAB.MECANIQUE</b>	Fabrication mécanique
<b>CSP</b>	Catégorie socioprofessionnel

## Liste des tableaux

<b>N°</b>	<b>Titre</b>	<b>Page</b>
1	Les spécialités des salariés	15
2	La répartition des salariés selon l'âge	69
3	La répartition des salariés selon le sexe	70
4	La répartition des salariés selon la situation matrimoniale	71
5	La répartition des salariés selon le niveau d'instruction	72
6	La répartition des salariés selon le statu professionnelle	74
7	La répartition des salariés selon l'ancienneté	75
8	La répartition des salariés selon leurs avis sur les horaires du travail	76
9	La répartition des salariés selon leurs avis sur l'habitude au travail a la chaine	77
10	La répartition des salariés selon leurs avis sur le travail a la chaine et le sentiment d'isolément	79
11	La répartition des salariés selon leurs avis sur l'amélioration des taches	80
12	La répartition des salariés selon leurs avis sur la communication pendant le travail	82
13	La répartition des salariés selon leurs avis sur les conditions du travail	83
14	La répartition des salariés selon leurs avis sur l'application des instructions de la tache.	85
15	La répartition des salariés selon leurs avis sur le contrôle en permanence par les responsables	86
16	La répartition des salariés selon leurs avis sur les responsables et les initiatives	88
17	La répartition des salariés selon leurs avis sur la considération du travail	89
18	La répartition des salariés selon leurs avis sur la force physique	91

19	La répartition des salariés selon leurs avis sur la charge au travail	92
20	La répartition des salariés selon leurs avis sur la relation avec les dirigeants	94
21	La répartition des salariés selon leurs avis sur les risques rencontrés dans le travail répétitif	96
22	La répartition des salariés selon leurs avis sur la qualité de production et les maladies professionnelles	97
23	La répartition des salariés selon leurs avis sur le geste répétitif	99
24	La répartition des salariés selon leurs avis sur percevaient les conditions du travail	100
25	La répartition des salariés selon leurs avis sur le travail chronométré	102
26	La répartition des salariés selon leurs avis sur la relation entre les collègues	103
27	La répartition des salariés selon leurs avis sur l'utilisation des machines	105
28	La répartition des salariés selon leurs avis sur le travail répétitif et l'augmentation de production	106
29	La répartition des salariés selon leurs avis sur le refus des salariés	108
30	La répartition des salariés selon leurs avis sur l'accomplissement des tâches	110
31	La répartition des salariés selon leurs avis sur l'encouragement de l'entreprise	111
32	La répartition des salariés selon leurs avis sur le changement de comportement avec les collègues	114
33	La répartition des salariés selon leurs avis sur le droit de refusé les conditions du travail	116
34	La répartition des salariés selon leurs avis sur le stress pendant le travail	117

## Listes des figures

<b>Figure</b>	<b>Titre</b>	<b>Page</b>
Figure N°1	Division du travail et gains de productivité	25
Figure N°2	Taylorisme et gains de productivité	35
Figure N°3	Taylorisme fordisme et croissance	37
Figure N°4	La direction GRH	66

## Sommaire

Introduction.....	1
<b>Premier Chapitre : Cadre de méthodologique</b>	
Introduction du chapitre .....	4
1 Les raisons du choix du thème.....	4
2 La problématique .....	6
3 Les hypothèses .....	8
4 Définitions des concepts .....	9
5 Technique et méthodes utilisées .....	12
6 La pré-enquête.....	14
7 L'échantillonnage.....	15
Conclusion.....	16

## **Deuxième Chapitre : la division du travail au service de l'organisation**

Introduction du chapitre .....	18
1 Les origines de la division du travail selon <i>A. Smith</i> .....	18
1.1 Les principes de la division du travail .....	19
1.1.1 La Division Technique du travail.....	19
1.1.2 La Division Sociale du travail .....	19
1.2 Les causes de la division du travail .....	19
1.2.1 Le penchant naturel des hommes à trafiquer.....	19
1.2.2 Le développement de la division du travail est à la fois une cause et une conséquence de l'extension du marché .....	20
1.3 L'Extension des marches et limites de la division du travail .....	21
1.4 Les conséquences de la division du travail.....	21
1.4.1 La division du travail augmente la productivité et donc la richesse des notions pour trois raisons.....	21
1.4.2 Les conséquences négatives .....	21
1.5 L'impact de la division du travail sur les ressources humaines.....	22

1.6	Prolongements contemporains.....	22
1.6.1	La division du travail entre les entreprises.....	23
1.6.2	La division du travail au sein des entreprises.....	23
2	L'origine de la division du travail selon E. Durkheim.....	26
2.1	L'évolution du lien social et des formes d'intégration.....	27
2.2	La dynamique des sociétés modernes.....	27
2.2.1	La société, l'individu et la division du travail.....	27
2.2.2	Les modes d'intégration sociale.....	28
2.2.3	Les effets de la solidarité organique.....	28
2.3	Division du travail et relation sociales.....	29
2.3.1	Les principales causes de la division du travail social.....	29
2.3.2	Les fonctions sociales de la division du travail social.....	30
2.3.3	Les limites et les risques de la division du travail.....	30
3	Historique de la division du travail selon <i>F. Taylor</i> .....	31
3.1	Le fondement de l'OST.....	31
3.1.1	La naissance de l'OST.....	31
3.1.2	Les principes de l'OST.....	32
3.1.3	Les caractéristiques de L'OST.....	32
3.2	La composition de la gestion du travail.....	33
3.2.1	La division verticale du travail.....	33
3.2.2	La division horizontale des tâches.....	33
3.2.3	Le Salaire au rendement et le contrôle des temps.....	33
3.2.4	La coordination du travail au moyen de la hiérarchie fonctionnelle.....	34
3.3	Les limites de l'OST.....	35
4	La division du travail et ces effets sur l'aliénation.....	36
	<b>Conclusion</b> .....	37

### **Troisième Chapitre : le phénomène de l'aliénation chez les ressources humaines**

	Introduction du chapitre.....	39
1	L'origine de l'aliénation de l'aliénation.....	39
2	Les controverses sur l'aliénation.....	40

2.1	Hegel et sa présentation positive de l'aliénation .....	40
2.2	La révolution du discours sur l'aliénation par Feuerbach .....	41
3	Les déterminations anthropologiques marxiennes de l'aliénation .....	42
3.1	Le travail aliéné .....	42
3.2	L'argent, symbole de la dépossession de l'homme .....	43
3.3	Du dépassement possible de l'aliénation chez Marx .....	44
3.4	Les nouvelles formes de l'aliénation .....	45
4	La dénégation .....	46
4.1	Nouveau modèle productif et implication contrainte .....	47
4.2	Travail en groupe et évaluation des comportements .....	48
4.3	Implication contrainte et aliénation subjective .....	50
4.4	L'auto-construction d'un bouclier de justifications de ses pratiques .....	51
4.5	Les poches de résistance à l'aliénation .....	52
	<b>Conclusion</b> .....	53

## **Quatrième Chapitre : cas pratique**

	Introducon du chapitre .....	55
	Présentation du terrain d'étude .....	55
1	Section 1 Historique et l'évolution de l'entreprise(CO.GB).....	55
1.2	La situation géographique .....	56
1.3	La situation juridique .....	56
2	Section 2 Présentation les différents départements et service et leur rôle et mission.....	61
3	Section 03 Le département des ressources humaines .....	66
	L'analyse et l'interprétation des résultats .....	69
1	Les caractéristiques de la population d'étude .....	69
2	Vérification de la première hypothèse .....	76
3	La vérification de la deuxième hypothèse.....	96
4	La discussions des résultats .....	119
5	Interprétation des résultats .....	124
	<b>Conclusion</b> .....	125

Conclusion général.....	127
Liste bibliographique.....	129
Annexes.....	131

# **Introduction**

---

---

L'internationalisation de l'économie, qui se traduit par l'accélération, la libéralisation des échanges commerciaux et la diffusion de la technologie moderne, et le développement de marché du travail qui nécessite, et pour assurer la continuité de l'activité économique, nombreuse sont les entreprises qui fait appel au travail a la chaines suivant un calendrier horaires régulière et chargé.

Quelque entreprise fonctionnement par le travail a la chaine dont l'objectif de garantir la pérennité de l'activité économique, face a des nouveaux modèles d'organisation du travail, la protection des travailleurs des risques résultant du travail à la chaine, accordée au fonctionnement des entreprises qui adopte le travail répétitif en raison des objectifs économique et commerciales.

Le recours au travail répétitif, garantit sans aucun doute l'augmentation de production et assurée la continuité des activités économiques pour l'organisation de l'entreprise, et la recherche effrénée du profit pour les entreprises conduit à la négligence des conditions de travail des salariés, favorisant ainsi les différentes risques liés au travail à la chaine.

Cependant, la production de masse d'un bien ou d'un service passe par la division du travail, on favorise l'augmentation de la productivité générale de l'organisation, afin de confier à chacun une partie du travail pour qu'il se spécialise. Avec le développement des forces productives, l'humanité arrive petit à petit à renverser ce rapport de dépendance absolue. Elle réussit à soumettre toujours plus de forces de la nature, à les contrôler, à les domestiquer, à les utiliser consciemment dans le but d'accroître sa production, de diversifier ses besoins, de développer ses potentialités, d'amplifier ses rapports sociaux qui finissent par englober toute notre planète, et par unifier potentiellement l'humanité toute entière.

Notre recherche est de la division du travail au phénomène de l'aliénation, au niveau de la belle CO.GB, Bejaia.

Cette recherche a pour objectif des effets de système d'organisation et aussi savoir prendre en considération la transformation de la division du travail au phénomène d'aliénation.

L'objectif pour suivi par ce mémoire est de s'enquérir de la nature du travail à la chaine dans nos entreprises on cherchant à découvrir les effets qu'il engendre sur la vie sociale des travailleurs dans les entreprises de production.

Notre travail de recherche se base principalement sur quatre chapitres, en premier lieu un chapitre qui porte sur le cadre méthodologique.

En deuxième lieu le cadre théorique qui comporte deux chapitres :

Chapitre 2 : la division de travail au service de l'organisation

Chapitre 3 : le phénomène de l'aliénation chez les ressources humaines.

En troisième lieu le cadre pratique de la recherche, quand à lui nous avons exposé les résultats de l'étude de terrain qui se divise en deux parties :

Présentation, et l'analyse des résultats obtenus.

La deuxième partie porte sur l'analyse et l'interprétation des résultats obtenus.

Conclusion

La liste bibliographique

Annexe

# **Cadre méthodologique**

---

---

## **Introduction du chapitre**

Dans ce chapitre nous allons présenter les raisons du choix de notre thème ; les objectifs visés par cette recherche, ainsi que les grandes lignes qui guideront notre travail de recherche. Il présentera les démarches méthodologiques qui nous ont permis de vérifier dans la réalité nos hypothèses de recherche. Il s'agit à ce niveau d'explicitier l'ensemble des techniques utilisées pour mener cette étude. Dans ce chapitre, seront également développés : la recherche documentaire, la population cible, la présentation du questionnaire.

## **1 Les raisons du choix du thème**

### **1.1 Le choix du thème**

Le choix de notre thème à savoir « de la division du travail au phénomène d'aliénation des ressources humaines » par des raisons qui se résultent comme suit :

- ✓ Parmi les raisons qui nous ont poussées à choisir ce thème étant que des étudiantes en sciences humaines et sociales ainsi que des futures diplômées en sociologie du travail et de gestion des ressources humaines, qui vont intégrer le milieu professionnel, pour cet effet notre formation nous oblige à bien gérer le personnel et savoir sur les conditions du travail, et les effets de système d'organisations et aussi savoir prendre en considération la transformation de la division du travail au phénomène d'aliénation.
- ✓ Le travail à la chaîne, les effets qu'il engendre sur la vie sociale des travailleurs dans les entreprises de production.
- ✓ L'envie et la curiosité de découvrir la façon dont l'entreprise procède au travail à la chaîne et les difficultés que rencontre les ouvriers dans les entreprises.
- ✓ L'importance du thème par rapport à notre formation et de découvrir la réalité de la division du travail sur le phénomène de l'aliénation et plus particulièrement sur les travailleurs des entreprises.
- ✓ Mettre des nouvelles tentatives pour assurer la continuité de l'activité économique et la prise en considération du bien-être au travail.

## **1.2 Les objectifs**

En science sociale chaque recherche scientifique à des objectifs à atteindre et à prouver compte tenu pénibilités et les souffrances au milieu professionnel, cette recherche ne conduite pour à voir des objectifs destinée et atteindre l'ensemble des buts pour montré le rôle de la division du travail et son influence sur l'aliénation des ressources humaines.

- ✓ Faire progresser le savoir scientifique et une recherche fondamentale en science sociale.
- ✓ Maitre en pratique nos connaissances théorique.
- ✓ Connaitre les différentes sources utilisées par l'entreprise pour atteindre une performance maximale.
- ✓ Déterminer les catégories exposées au danger du de travail répétitif.

## **2 La problématique**

Le travail comme activité qui découle bien souvent dans les organisations constitue, sans aucun doute un élément essentiel de notre identité social. De nos jours, le travail à la chaîne fait partie intégrante de notre mécanisme économique, de nos vies et de nos moyens de production.

Le travail à la chaîne a de nombreux problèmes et dysfonctionnements, de plus en plus rares sont les personnes à les mettre en avant. En effet, ce travail est accompli dans des conditions plus en moins ergonomiques suivant un planning et un volume horaire régulier et chargé. Quelques entreprises adoptent ce travail, car pour elle la production est l'objectif qui garantit la pérennité de l'activité économique.

La division du travail est à l'origine de l'invention des machines, du fait de la décomplexification du processus de production induite par la division technique du travail, il sera plus aisé de mettre au point une machine qui sera capable de réaliser chacune des étapes de ce processus de production.

Elle est apparue dès le néolithique avec le développement de l'agriculture et de l'élevage. A notre époque le développement de la division du travail est associé à celui du capitalisme et du commerce, à la diffusion de la monnaie, ainsi qu'à la croissance de la population et de la production des biens et services, et son origine est très lointaine.

La division du travail consiste en une organisation rationnelle du travail qui est divisé en tâches élémentaires, simple et répétitives, confiées à des travailleurs spécialisés, pour obtenir la meilleure productivité possible et une moindre fatigue.

Cependant, elle prend deux formes, elle peut être horizontale, auquel cas on décompose chaque opération en opérations élémentaires, chaque geste est étudié et chronométré, elle peut aussi être verticale, dans ce cas, la réflexion, la préparation, l'exécution et le contrôle sont fait par des groupes d'individus différents.

La division du travail s'appuie sur la mobilisation et la spécialisation des compétences pour structurer le dispositif de production en occupations différenciées,

correspondant aux différentes aptitudes des êtres humaines ainsi qu'aux environnements prédilections, elle est intimement liée aux machinismes et une des composantes principales de la révolution industrielle.

Dans ce sens, nous abordons ainsi l'aliénation autant qu'une des situations que l'individu ne possède ni son outil de travail, ni sa production ; le travail n'est alors plus qu'une simple marchandise vendue. L'ouvrier n'a plus la maîtrise de son travail, ce travail lui devient étranger, devient une puissance indépendante, elle est aussi un état de celui qui est soumis à la volonté d'un autre ; on retrouve dans cet état dans une forme de travail qui serait inventée par un autre, organisée par un autre et qui profiterait à un autre que celui qui travaille.

Le travail aliéné est considéré comme le travail salarié dans le monde contemporain, soumis à l'organisation rationnelle qui vise à le rendre toujours plus productif.

La relation entre les deux est de son besoin, trouve dans son travail une source d'acquisition de l'autre. L'échange objective le travail de l'homme qui n'est pas plus un moyen de son affirmation mais un médium d'un besoin asocial. Le travail de l'autre devient la cause du surplus de ma production, l'être générique de l'homme git des lors dans l'objet, ce constat pessimiste s'ouvre sur une vision humaniste du travail humain. Car il peut exister un travail essentiellement humain ou la jouissance dans la création pourrait participer à la jouissance de l'autre dans cette création, les reliant essentiellement et socialement dans la joie de créer. L'affirmation réelle de l'être peut se faire alors dans l'objet. Cela ne se peut pas dans la condition de la propriété privée, car la création est un moyen de survivre mais aussi une violence contre soi-même.

La division du travail est un modèle d'organisation en Algérie notamment pour des entreprises industrielles de production du secteur privée. Nous avons mené cette étude pour savoir si la division du travail est transformée au phénomène de l'aliénation des ressources humaines et son impact sur les travailleurs. Pour se faire nous avons posé les questions suivantes

Comment la division du travail contribue-t-elle à l'émergence de l'aliénation chez les ressources humaines ?

De cela nous aborderons deux questions secondaires

- quelle est le lien entre la décomposition des taches et l'exclusion des initiatives des salariés exécutants ?

- es-ce que la cadence de travail répétitif renvoi a la dénégation chez les salariés ?

## 2 Les hypothèses

Après l'élaboration de la problématique de notre recherche et afin de mieux guider le travail de recherche on fait appel aux réponses provisoires des questions formulées dans la problématique, on parle des hypothèses de la recherche dite scientifique.

Selon Maurice Angers « *le vocaliste hypothèse prend le sens d'un énoncé qui prédit une relation entre deux ou plusieurs thèmes et impliquant une vérification empirique...* »<sup>1</sup>

L'hypothèse apparait comme supposition qui nous amène à démontré les résultats de notre enquête et le moyen pour déterminer les résultats valide et invalide.

L'hypothèse intervient pour indiquer les voies possibles de réponse aux questions que posent le problème de la recherche, sans l'hypothèse on ne peut pas accéder au terrain.

Pour répondre aux interrogations de la problématique deux hypothèses sont émises :

### 2.1 La première hypothèse

La décomposition des taches accorde l'exclusion des initiatives des salaries exécutants.

### 2.2 La deuxième hypothèse

La cadence d'un travail répétitif contribue au développement de la dénégation chez les salaries.

---

<sup>1</sup> ANGERS Maurice, initiation a la méthodologie de recherche, édition casbah, Alger, 1997, p 102

### 3 Définitions des concepts

La définition des concepts représentent une partie capitale qui permet de bien saisir et de situer le sujet d'étude. L'importance de ce thème nous a incités à consacrer une partie à la présentation des éléments afin de définir les concepts et les notions de bases.

#### 4.1 La division du travail

Mode d'organisation du travail consistant à séparer les tâches et spécialiser toutes les fonctions productives.<sup>2</sup>

A. *Smith* attire notre attention sur la méthode où chaque individu est spécialisé dans une phase déterminé du processus de production. Elle a trois fonctions majeures : elle accroît l'habilité de chaque ouvrier, elle économise le temps, elle est la cause fondamentale de l'invention de machines qui facilitent, abrègent le travail et permette à un seul homme de remplir la tâche de plusieurs. Tous ces facteurs concourent à augmenter la production de biens et à améliorer la qualité des produits puisque, on se spécialise dans une tâche simple, l'ouvrier acquiert une dextérité que le non-spécialiste ne peut jamais atteindre même s'il jouit naturellement de plus de talents.<sup>3</sup>

##### 4.1.1 Le travail

Activité de l'homme appliquée à la production, à la création.<sup>4</sup>

Est forme d'un ensemble d'activité individuelle ou collectivement en vue d'obtenir un résultat utile. Donc le travail est une activité humaine conduisant à la production, des bien et services.<sup>5</sup>

D'après A. Smith, le travail « *comme la source de tout richesse. Plus on travail plus on gagne de l'argent, plus la société s'enrichit, plus tout va aller pour le mieux pour ces*

---

<sup>2</sup> Paul Spector, psychologie du travail et des organisations, 1<sup>er</sup> édition, paris, aout 2011, p416.

<sup>3</sup> Raymond Boudon et al, dictionnaire de sociologie, Larousse, paris, septembre 1999, p66.

<sup>4</sup> Le petit Larousse, paris, 2014, p1161.

<sup>5</sup> Henri mane, le bois poudelle, dictionnaire de gestion, vocabulaire concept et outils économique, paris, 1998, p455.

*membres, le travail est défini comme le fondement même du développement de la société, des richesses, de l'économie. »<sup>6</sup>*

**K. Marx** attire notre attention sur l'examinations du travail à partir de sa fonction sociale, on est humain à travers ce que le travail va permettre d'exprimer. Le travail ne doit donc pas être exclu de l'activité humaine, il doit au contraire être valorisé parce que c'est autant que travailler qu'on existe comme être humain.<sup>7</sup>

#### **4.1.2 Le travail répétitif**

Travail nécessitant d'effectuer les mêmes gestes et impliquant une pénibilité particulière.

Le travail répétitif est caractérisé par la répétition d'un même geste, à une cadence contrainte, imposé ou non par le déplacement automatique d'une pièce ou par la rémunération à la pièce, avec un temps de cycle défini.<sup>8</sup>

#### **Définition opérationnelle**

C'est une méthode de gestion et d'organisation, qui consiste à la décomposition des tâches et se spécialiser dans le travail à la chaîne afin d'améliorer la production.

#### **4.2 l'aliénation**

L'aliénation est l'action et l'effet d'aliénation ou de s'aliéner. Ce verbe désigne le fait de transmettre ou transférer à autrui la propriété de quelque chose, de détourner quelqu'un. De soumettre à des contraintes. De se priver de quelque chose ou d'éloigner quelque chose.<sup>9</sup>

Le concept d'aliénation est issu de deux domaines différents : d'une part le droit et d'autre part la médecine.

**En droit :** l'aliénation est celle des biens, elle est le transport fait à un autre d'une propriété mobilière ou immobilière, c'est la perte d'une propriété.

---

<sup>6</sup> Philippe Sernin, psychologie de travail et des organisations, 1<sup>er</sup> édition, édition de Boeck, université, Bruxelles 2007, p17.

<sup>7</sup> Ibid. p17.

<sup>8</sup> Geste répétitif, url : [www.prevention.btp.fr/documentation](http://www.prevention.btp.fr/documentation). consulté le 02 février 2016 à 10h00

<sup>9</sup> Le petit Larousse, paris, juin 2012, p32

**En psychiatrie :** l'aliénation mentale est l'envahissement du sujet par l'étranger, une perte de raison, le patient est défini comme un être anormal, dérangé et socialement mal intégré. Dans les deux cas, il ya perte.<sup>10</sup>

-Fait de perdre un droit naturel.

-Etat de l'individu dépossédé de lui-même par la soumission de son existence à un ordre de choses auquel il participe mais qui le domine.

#### **4.2.1 La dénégation :**

Action de nier, de dénier, de constater, de refuser de connaître comme vrai.<sup>11</sup>

La dénégation c'est le refus par les victimes de percevoir sa condition telle qu'elle est.<sup>12</sup>

#### **4.2.2 Les Salariés :**

Les salariés forment aujourd'hui un ensemble hétérogène, certains restent fondamentalement dépendant des pôles marchands d'accès à l'emploi et au revenu, alors que d'autres peuvent être propriétaires de revenus capitalistes et exercer de fonctions de direction au plus haut niveau d'autorité de l'organisation économique et sociale.<sup>13</sup>

#### **4.2.3 Les ressources humaines**

Ensemble des personnels vue sous l'angle de leurs compétences.

Ensemble des personnes qui travaillent pour une entreprise, une administration ou une organisation.

Elle représente les acteurs intervenant au cours de l'entreprise.<sup>14</sup>

Les ressources humaines apportent une forte contribution à la valeur ajoutée et à la compétitivité.<sup>15</sup>

---

<sup>10</sup> « Une attaque contre la marchandise », in bulletin situationnistes, n10, p 03.

<sup>11</sup> Le petit Larousse, paris, 2014, p362.

<sup>12</sup> Jean-pierre Durant, les outils contemporains de l'aliénation du travail, p08.

<sup>13</sup> André Akoun et al, dictionnaire de sociologie, le robert, édition Gonzague Raynaud-jean-luis Schlegel, juin 2006, p 469.

<sup>14</sup> Boyer.L, nouvelle pratique, GRH, édition, SMS, paris, 2003, p08.

<sup>15</sup> Perriti.j.m, la gestion des ressources humaines, Vuibert, paris, 1998, p13.

## Définition opérationnelle

l'aliénation consiste tout d'abord, dans le fait que le travail est extérieur à l'ouvrier, c'est-à-dire qu'il n'appartient pas à son être, que dans son travail, l'ouvrier ne s'affirme pas, mais se nie, qu'il ne s'y sent pas satisfait, mais malheureux ; qu'il n'y déploie pas une libre énergie physique et intellectuelle, mais mortifie son corps et ruine son esprit.

## 4 Technique et méthodes utilisées

### 1.1 La méthode

La méthode est constitué de l'ensemble des opérations intellectuelles par lesquelles une discipline cherche à atteindre les variétés qu'elle poursuit les démontrer, les vérifiés cette conception de la méthode dans les sens généraux de procédure logique inhérente a toute démarche scientifique.<sup>16</sup>

La validation d'une recherche scientifique dépend de la méthode utilisée « *quel que soit l'objet d'une recherche, la valeur des résultat dépend de celle des méthode mise en œuvre* »<sup>17</sup>

Donc, l'attribution et le choix de méthode dépendent la nature d'objet d'étude, de la problématique posée et des objectifs visés par la recherche ; de ce fait d'après notre enquête on a choisi la méthode quantitative.

Selon *Maurice Angers*, la méthode quantitative est : « *une méthode qui vise à mesurer le phénomène a l'étude, les mesures peuvent être ordinale du genre (plus grand ou plus petit que), ou numérique avec usage de calcules. La plupart des recherches en sciences humaines utilisent la mesure ; il en est ainsi quand on fait usage d'indices, de taux, de moyennes, ou plus généralement, d'outils que fournit la statistique* ».<sup>18</sup>

### 1.2 La technique utilisée

Toute recherche ou application de caractère scientifique en sciences sociales comme dans les sciences en générales doit comporter l'utilisation de procédés opératoire rigoureux,

<sup>16</sup> Madeline Grawitz, méthode des sciences sociales, 11ème édition DALLOZ, paris, 2001, page 352.

<sup>17</sup> ANGERS Maurice, initiation pratique a la méthodologie de recherche, édition casbah, Alger 1997, page 60.

<sup>18</sup> Ibid. page 60.

bien définis transmissibles susceptibles d'être appliqués à nouveaux dans les mêmes conditions adaptées au genre de problèmes et de phénomène en cause, ce sont la des techniques.<sup>19</sup>

Les techniques de recherche c'est l'ensemble des procédés et d'instruments d'investigation utilisés dans la méthodologie.

Selon **Maurice Angers** : « les techniques de recherche sont les moyens qui permettent d'aller recueillir des données dans la réalité, ces techniques représentent les principes moyens d'investigation de la recherche sociale »<sup>20</sup>

Et pour mieux cerner l'objet de notre étude, nous avons utilisé les techniques suivantes :

### **1.2.1 Le questionnaire**

Le choix de la technique dépend de la méthode utilisée ainsi durant la période la pré-enquête on constate que la technique la plus adéquate pour la collecte des données est le questionnaire qui est un mode d'investigation plus pratique.

*« Le questionnaire, sous sa forme la plus connue, est une technique directe pour interroger des individus de façon directive. Le questionnaire est un moyen d'entre en communication avec des informateurs en les interrogeant un à un et de façon identique en vue de dégager des réponses obtenues des tendances dans les comportements d'une large population »<sup>21</sup>*

### **1.2.2 Le contenu de notre questionnaire**

On a utilisé un questionnaire pour les salariés exécutants afin de découvrir l'avis des enquêtés vis-à-vis du sujet de l'étude.

Le questionnaire auto administré, consiste à distribuer les questionnaires c'est-à-dire, donner à chaque enquêté un formulaire, des questions à remplir.

Ce questionnaire demande d'avantage d'effort à l'enquêté puisqu'il doit s'y retrouver par lui-même.

---

<sup>19</sup> ANGERS Maurice op.cit, page 60.

<sup>20</sup> Ibid, page 66.

<sup>21</sup> Ibid., page 146.

On trouve dans notre questionnaire des questions fermées et des questions ouvertes ainsi que des questions d'opinions, notre échantillon dans le total est de 50 éléments de la population d'étude.

Notre questionnaire est réservé pour les salariés exécutants, il contient trois parties

- ✓ La première partie consacrée à l'obtention de renseignement sur le sujet, tel que, l'âge, sexe, niveau d'instruction.
- ✓ La deuxième partie porte sur la décomposition des tâches et l'exclusion des incitatives des salariés exécutants, ou on va connaître le lien entre la décomposition des tâches et les salariés exécutant.
- ✓ La troisième partie porte sur la cadence de travail répétitif et le développement de la dénégration chez les salariés, ou on va connaître si la cadence de travail répétitif renvoi à la dénégration chez les salariés.

## 5 La pré-enquête

C'est une étape très importante avant tout travail de recherche et qui nous permettra de découvrir les insuffisances dans nos techniques de recherche.

Cette méthode nous a permis de mieux connaître le terrain, et les conditions générales de fonctionnement de l'organisme **CO.GB**. On a procédé à la pré-enquête, en premier lieu, à travers les visites qu'on a faites aux différents services ou ces derniers sont subdivisés en plusieurs sections, dont on a essayé de réaliser un questionnaire sur un échantillon limité, en vue de faire connaissance avec notre terrain de recherche.

D'après **GRAVE** « *le but de la pré-enquête est, tout d'abord, de vérifier sur le terrain si l'instrument élaborés ; d'une part, suffisant, d'autre part, correcte pour recueillir les données dont on a besoin. En verra donc si les questions sont comprises dans le sens ou elle ont élaborées* »<sup>22</sup>

### 1.3 L'enquête

Notre enquête s'est déroulée durant la période de 29 mars au 29 avril 2016 ou on a consacré à la documentation et l'historique de l'entreprise CO.GB d'un côté et d'un autre côté à la distribution de questionnaire sur nos enquêtés.

---

<sup>22</sup> Grave Robert j, guide méthodologique de la recherche, prq Québec 1978, p20.

Alors notre enquête été déroulée dans les meilleurs conditions grâce à la contribution des enquêtés qu'ont répondu ouvertement à nos questions.

## 6 L'échantillonnage

L'échantillonnage c'est l'ensemble des personnes à interroger, et extrait d'une population plus large appelé (la population mère, population de référence).

« C'est la partie de l'univers qui sera effectivement étudié et qui permettra extrapolation de connaître la totalité, les caractéristiques de la totalité de l'univers »<sup>23</sup>

Après avoir choisi l'entreprise étatique « **CO.G.B. La belle** » a fin de collecté le maximum d'informations et pour connaître les différentes catégories socioprofessionnelles qui constituées notre échantillon.

Dans cette entreprise, le nombre des salariés qui travail dans les ateliers est de 274 personnes, répartie selon 10 spécialité suivante :

**Tableaux n°1 Les spécialités des salariés**

N°	Spécialité	Nombre	N°	spécialité	Nombre
1	CDH/pastique	53	6	utilités	23
2	Raffinage/AGD	35	7	Cond. savon	52
3	Cond. margarine	67	8	Glycérine	8
4	Electrolyse	6	9	saponification	12
5	RAFF/Hydrog	9	10	laboratoire	10

Parmi les catégories socioprofessionnelles :

- ✓ Cadre supérieur : 6
- ✓ Cadre : 15
- ✓ Agent de maîtrise : 110
- ✓ Agent de d'exécution : 143

<sup>23</sup> Lobet, Delbayle jean louis, initiation aux méthodes des sciences sociales, édition l'harmattan, 2000, paris, p61.

Nous avons choisi un échantillon qui se compose de 50 salariés réparties dans l'exécution des différentes tâches, beaucoup plus celle des exécutants qui effectuent leur travail dans les ateliers, dans la qualité et la nature des conditions du travail influent sur eux.

Le choix de l'échantillon s'est fait d'une manière probabiliste stratifié car on choisit notre population qui doivent répondre à notre questionnaire selon leurs catégories.

La population de l'étude est les travailleurs de la chaîne de production dans les différents ateliers de l'entreprise on peut citer comme titre d'exemple :

- ✓ Ateliers de fabrication de savon.
- ✓ Ateliers de fabrication de l'huile.
- ✓ Ateliers de fabrication de margarine.

### **Les difficultés rencontrées**

Pendant notre recherche sur le terrain, on a rencontré pas mal de difficultés qu'on peut les résumer comme suite :

- ✓ Le grand obstacle qui nous a heurtés durant tout ce travail est celui de trouver un terrain de stage pratique, ce qui nous a fait prendre beaucoup de temps pour achever notre travail. Nous avons commencé à chercher un terrain d'étude depuis le mois de novembre, nous avons déposé plusieurs demandes à plusieurs entreprises, mais ses dernières sont réputées par la bureaucratie, et nous recevions à chaque fois des avis défavorables, ce qui nous a poussé à nous adresser à nos proches pour nous aider, c'est à la fin de mars (le 29 mars) qu'on a commencé notre stage au sein de CO.GB où nous avons reçu un avis favorable.
- ✓ Vu la nature des tâches effectuées par les travailleurs, on n'a pas pu faire des questionnaires de type face à face.

### **Conclusion**

Chaque phénomène étudié doit suivre une démarche scientifique qui repose sur des normes et des règles précises afin de bien répondre à l'objectif de la recherche.

# **Deuxième chapitre**

**La division du travail au service de**

**L'organisation**

## Introduction du chapitre

Dans le cadre historique de l'industrialisation, les auteurs classiques explorent des sources de la richesse et de la valeur du bien.

La division du travail est un phénomène de la répétition spontanée ou rationnelle des activités requises dans la production des biens économique. On distingue la division sociale du travail (spécialisation professionnelle), la division à l'intérieur de l'entreprise (spécialisation technique), la division territoriale ou géographie du travail soit entre plusieurs pays (division internationale du travail) soit aussi dans un même pays entre différentes régions (division régionale du travail) la division du travail peut s'appliquer aux individus, à des groupes de personnes, à tous les facteurs de production et même aux objets produits.

### 1 Les origines de la division du travail selon A. Smith

A. Smith<sup>1</sup> considère que le développement de la de la division du travail est un processus « naturel » qui repose sur « *le penchant naturel des hommes à trafiquer* ». C'est-à-dire que c'est l'échange qui pousse les hommes à diviser le travail.

Pour A. Smith, les individus sont des êtres qui recherchent avant tout leur intérêt personnel. Ainsi l'ouvrier va décider de spécialiser dans une tâche particulière, car il sait que seul il ne pourrait produire tous les biens et services dont il a besoin.

*« L'homme a presque continuellement besoin du secours de ses semblables, et c'est en vain qu'il l'attendrait de leur seule bienveillance. Il sera bien plus sur de réussir, s'il s'adresse à leur intérêt personnel... »*

L'individu va accepter de se spécialiser dans une tâche particulière parce qu'il sait qu'il va en retirer un avantage, et non pas pour aider les autres.

---

<sup>1</sup> A. Smith(1723) en Ecosse.il à fait des études en philosophie. Il devient professeur de logique puis de philosophie à Glasgow en 1751 et en 1759 il a publié la « théorie des sentiments moraux ».il voyage en France de 1764 à 1766 ou il s'initie à l'économie politique auprès des physiocrates.de retour en Ecosse, il rédige son grand traité « recherche sur la nature et les causes de la richesse des nations »,publie en 1776. Cette œuvre majeure fera de lui le père de la pensée économique moderne.

En recherchant ici son intérêt personnel, c.à.d. en divisant le travail pour obtenir davantage de bien et service par l'échange, l'ouvrier spécialiser concoure, sans le vouloir vraiment, à l'intérêt général.

En effet, si chacun a ce comportement égoïste et utilitariste, tous vont se spécialiser dans une tâche, et permettre le développement et des échanges et le bien être de tous.

Le principe de la main invisible est une métaphore utilisée pour montrer que en agissant de façon égoïste, en recherchant leur intérêt personnel, les individus concourent intentionnellement à l'intérêt général.

## **1.1 Les principes de la division du travail**

On trouve deux principes qui sont :

### **1.1.1 La Division Technique du travail**

Organise la production à l'intérieur de l'entreprise. C'est un mode d'organisation de l'entreprise qui vise à accroître l'efficacité du facteur travail en le rationalisant de manière optimale. Elle suppose donc la coordination d'ouvriers spécialisés au sien d'entreprises de plus en plus grandes favorisant ainsi le phénomène de concentration des entreprises.

### **1.1.2 La Division Sociale du travail**

Est le résultat de l'organisation de la société qui répartir les activités de ses membres en fonction du sexe, de l'âge, de l'appartenance à un ordre.

Elle permet la production de marchandises distinctes qui s'échangent sur un marché et qui répondent à la diversité des besoins des individus. Elle est donc à l'origine d'un « *lien social marchand* ». <sup>2</sup>

## **1.2 Les causes de la division du travail**

### **1.2.1 Le penchant naturel des hommes à trafiquer**

- ✓ Le marché et l'échange relève de l'ordre naturel
- ✓ Le marché n'est pas une construction de l'histoire. C'est de plus le meilleur des systèmes puisqu'il assure l'équilibre.

---

<sup>2</sup> Montoussé. M et Renouard. g, science économiques et SLS- enseignement de spécialité, édition Bréal, 2003p02

- ✓ Les hommes ont tendance se spécialiser dans les travaux dans les quels ils sont les plus habiles ils pratiquent naturellement la division du travail et échangent ensuite le surplus de leurs productions sur le marché pour satisfaire leurs besoins.
- ✓ Cette approche a été critiquée par la suite. Les théoriciens de l'institutionnalisation du marché ont montré que son fonctionnement était soumis à la législation et à l'intériorisation de ses normes.
- ✓ Smith développe ici une vision utilitariste de l'individu
- ✓ L'échange ne repose pas sur des buts généreux ou philanthropiques, mais sur l'intérêt individuel de chacun des deux partenaires de l'échange.
- ✓ L'égoïsme est cependant socialement bénéfique car il permet la satisfaction de l'intérêt général qui résulte de celle de tous les intérêts particulier

### **1.2.2 Le développement de la division du travail est à la fois une cause et une conséquence de l'extension du marché**

- ✓ L'extension des marchés est une incitation à la spécialisation et donc à la division du travail
- ✓ L'extension des marchés se traduit par l'augmentation des quantités échangées et du nombre des transactions.
- ✓ Plus la taille du marché est importante, plus les individus peuvent se spécialiser, plus la division du travail est forte.
- ✓ Il faut donc favoriser la liberté dans le commerce
- ✓ La taille du marché dépend du pouvoir d'achat des consommateurs mais aussi des moyens de transport et de communication.

A son tour la division du travail provoque un accroissement des richesses ce qui induit une richesse Les possibilités d'échange seront d'autant plus importantes que le marché sera étendu : l'importance de la division du travail dépendra de la taille du marché.

En effet, « *Si le marché est très petit, personne ne sera encouragé à s'adonner entièrement à une seule occupation, faute de pouvoir trouver à échanger tout le surplus du produit de son travail qui excédera sa propre consommation, contre un pareil surplus du produit de travail d'autrui qu'il voudrait se procurer* ».

Inversement, plus le marché est étendu, plus le travailleur spécialisé pourra écouler sa production et trouver à acheter ce dont il a besoin et qu'il ne produit pas.

- ✓ la spécialisation des ouvriers nuit à leur capacité d'adaptation au changement des techniques de production et aux variations de la demande.

### 1.3 L'Extension des marchés et limites de la division du travail

### 1.4 Les conséquences de la division du travail

#### 1.4.1 La division du travail augmente la productivité et donc la richesse des notions pour trois raisons

- ✓ l'augmentation de la dextérité

La spécialisation dans une tâche très simple permet d'augmenter l'habileté de l'ouvrier à force de répéter la même opération. L'ouvrier travaille donc plus efficacement et plus vite.

- ✓ Un gain de temps lié au poste fixe de travail

L'ouvrier ne perd pas le temps que lui prendrait le passage d'une tâche à un autre déplacement, changement d'outil.

- ✓ l'introduction de nouvelles machines.

Inventés par les ouvriers eux même qui cherchent à se facilitera une mécanisation qui n'existait pas dans la manufacture d'épingles.

#### 1.4.2 Les conséquences négatives

- ✓ **Smith** lui-même reste conscient des problèmes que génère une division du travail excessive. Elle conduit à un travail répétitif, déshumanisé, abrutissant, qui empêche l'individu de sortir de sa condition de pauvre et de s'intéresser « *au grands intérêts, aux grandes affaires de son pays* ».

A. **Smith** souligne que dans de nombreux cas la division du travail ne peut être aussi poussée que dans l'exemple de la manufacture d'épingles.

Il ne remet toutefois pas en cause l'efficacité de la division du travail et ne formule d'ailleurs aucune proposition pour améliorer les conditions de travail des salariés. Ces critiques seront développées par la suite par **K Marx**, **A. Gorze** ou **G Friedmann**.

La division du travail est source d'aliénation. Le prolétaire est dépossédé des moyens de production, de son métier et même de son humanité par l'exploitation capitaliste. L'efficacité de la division du travail ne repose pas sur la coopération volontaire des travailleurs mais sur la contrainte qui s'exerce sur eux.

Pour **G Friedmann**, le travail à la chaîne est un travail fatiguant et démotivant qui s'expriment par un absentéisme et un turn-over loisirs afin que l'homme puisse se réaliser en dehors du travail.<sup>3</sup>

## 1.5 L'impact de la division du travail sur les ressources humaines

**A. Smith** est conscient que la division du travail n'a pas que des avantages. En effet, un ouvrier spécialisé, « *n'a pas lieu de développer son intelligence ni d'exercer son imagination à chercher des expédients pour écarter des difficultés qui ne se rencontrent jamais* »

- ✓ devient en général aussi stupide et aussi ignorant qu'il soit possible à une créature humaine de la devenir.
- ✓ engourdissement de ses facultés morales.
- ✓ incapable de goûter aucune conversation raisonnable n'y d'y prendre part...
- ✓ incapable par conséquent de ne former aucun jugement un peu juste sur la plupart des devoirs même les plus ordinaires de la vie privée.
- ✓ même si **A. Smith** met en évidence que le travail spécialisé est source de déshumanisation des ouvriers, sa vision reste fondamentalement optimiste. Selon lui, les effets positifs de la division du travail l'emportent sur ses effets négatifs.

## 1.6 Prolongements contemporains

L'approfondissement de la division du travail comporte de nombreuses limites comme l'ont précisé de nombreux auteurs dont **A. Smith** lui-même. Cependant, force est de constater que la division du travail a connu un développement important dans les entreprises à partir de la fin du 18<sup>e</sup> siècle avec la mise en place de l'organisation scientifique du travail défini par **F. Taylor** puis la généralisation ou fordisme dans l'ensemble des pays développés

---

<sup>3</sup> [http://sesalaprovidence.free.fr/Smith/cours 2009/division du travail et extension des marchés dans l'analyse de Smith](http://sesalaprovidence.free.fr/Smith/cours%202009/division%20du%20travail%20et%20extension%20des%20marchés%20dans%20l'analyse%20de%20Smith). P4, 5 le 22 février 2016 a15h30

après la seconde guerre mondiale. Cependant à partir de la fin des années 60, le modèle « Taylor-fordien » entre en crise et de nouvelles formes d'organisation du travail se mettent en place pour autant la division du travail reste très présente dans les entreprises et se développe entre entreprise, au niveau national mais aussi international.

L'efficacité de la division du travail semble bien allée de pair avec l'extension des marchés et la mondialisation de l'économie.<sup>4</sup>

### 1.6.1 La division du travail entre les entreprises

Après la seconde guerre mondiale, l'organisation du travail dans les entreprises va s'inspirer des principes de *F. Taylor* et de *H. Ford* et participer à la forte croissance économique. Le taylorisme et le fordisme sont des applications de l'analyse de Smith sur la division du travail : l'objectif étant de diminuer les temps morts et d'améliorer l'habileté des ouvriers.

Cependant l'extrême spécialisation des tâches conduit à la déqualification des ouvriers, à une dégradation de leurs conditions de travail et à une diminution de leurs capacités d'adaptation. Au début des années 70, le modèle taylorien-fordien débouche sur une crise de travail qui a pesé sur la productivité, contrairement à ce que pensait *A. Smith*, une division trop poussée peut nuire à la productivité.

Le « taylorisme » permet une plus grande implication, des salaires va constituer une réponse aux limites du taylorisme cependant les nouvelles formes d'organisation du travail empiré du Japon ne sont pas véritablement différées à grande échelle et le travail dans les entreprises.<sup>5</sup>

### 1.6.2 La division du travail au sein des entreprises

La division du travail n'est pas seulement une réalité au sein des entreprises, il existe une division du travail entre les entreprises. On parle alors d'externalisation pour traduire ce

---

<sup>4</sup><http://lewebpedagogie.com/jineu66/files/2009/12/tes-spec-2-cned-cours.pdf>, p35, consulté le 15 février 2016 à 20h20

<sup>5</sup><http://lewebpedagogique.com/jineu66/files/2009/12/tes-spec-2-cned-cours.pdf>, p37, consulté le 15 février 2016 à 20h20

prolongement de la division du travail. Elle répond à une volonté de réduire les coûts et s'inscrit dans le cadre d'une stratégie de flexibilisation de production, l'objectif ultime étant d'améliorer l'efficacité de la production.

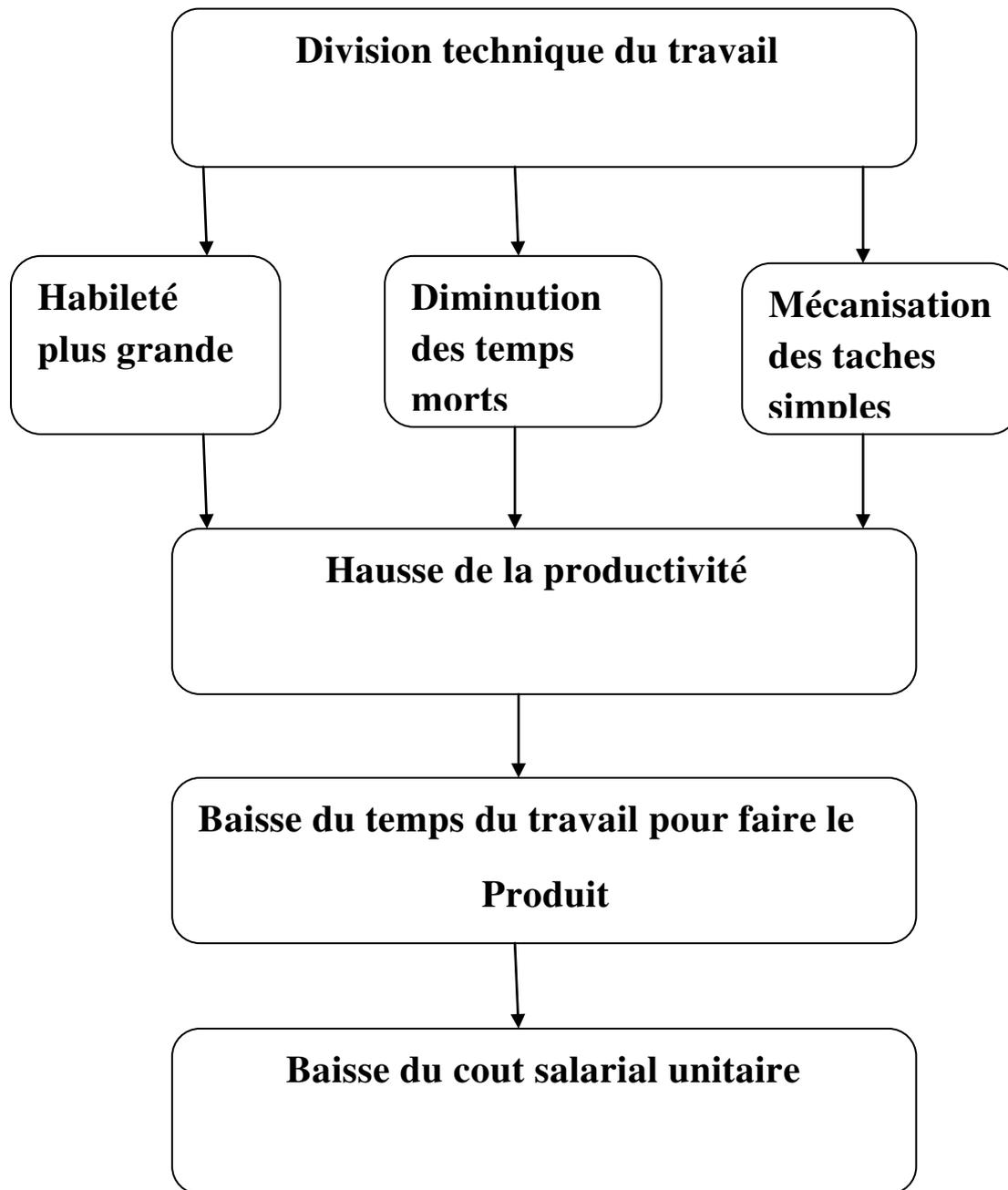
L'externalisation des activités peut prendre deux formes :

- ✓ Elle peut consister à sous-traiter des activités qui ne sont pas directement liées à la production en faisant appel à une entreprise extrême spécialisée dans l'entretien des espaces verts, le gardiennage, les transports...
- ✓ Elle peut également consister à confier à un partenaire une partie de la production parce qu'il y a un avantage de coût à suivre une telle stratégie.
- ✓ Aussi efficace soit-elle, cette organisation peut conduire à des rapports de domination économique entre les entreprises sous-traitantes la vie et la suivre des secondes dépendant étroitement des commandes passées par les premières on s'éloigne quelque peu ici par l'économie de marché que à écrivait **A. Smith**.<sup>6</sup>

---

<sup>6</sup> Montoussé.m et Renouard.g, « science économiques et SLS-enseignement de spécialité », édition Bréal, 2003, p08 le 16 février 2016 à 22h.

**Schéma 1 : division du travail et gains de productivité.**



Source PDF Duhem Tess et banal Sylvia organisation du travail et croissance p3

## 2 L'origine de la division du travail selon E. Durkheim

Le travail est au cœur de la dynamique sociale et économique. L'intégration dans la société industrielle repose très largement sur la division du travail social qui implique des spécialisations professionnelles (par branche ; agriculture, industrie) et fonctionnelles (ouvrier, ingénieur).

Dans son ouvrage il analyse la transformation des formes du lien social lors du passage des sociétés traditionnelles aux sociétés industrialisées. L'industrialisation du XIX<sup>e</sup> siècle a engendré le développement de l'urbanisation, la naissance de la classe ouvrière, ce qui bouleverse l'édifice social.

*E. Durkheim*<sup>7</sup> distingue deux formes de solidarités : la solidarité mécanique et la solidarité organique. Dans les sociétés traditionnelles, il n'y a pas de division du travail. La cohésion et le lien social sont assurées par les croyances collectives (morale, religion...) les individus se ressemblent, partagent les mêmes sentiments.

La solidarité mécanique repose sur cette absence de différenciation et de spécialisation des membres. Dans les sociétés industrialisées une division du travail s'est instaurée avec la spécialisation des métiers qui en découle. Dans ce cas, ce ne sont plus les croyances qui assurent la cohésion du groupe, mais la division du travail elle-même en créant une interdépendance entre les métiers.

*E. Durkheim* écrit que « *la division du travail fut conçue pour prouver que la fonction du travail dans les sociétés modernes est d'intégrer les individus en les spécialisant dans des activités complémentaires et symbiotiques* ».

Chacun est spécialisé dans une fonction, un rôle qui le rend complémentaire des autres. *E. Durkheim* parle de solidarité organique. En augmentant le nombre de relations sociales, la division du travail social fait prendre conscience à chaque individu de sa dépendance à l'égard des autres. En même temps, elle fournit un statut individualisé, plus acquis qu'assigné. Elle a pour fonction fondamentale de maintenir la cohésion sociale, remise en cause par l'affaiblissement de la solidarité mécanique. Par son travail chaque individu participe à la

---

<sup>7</sup>Durkheim sociologue français, né dans une famille juive pratiquante. A l'issue l'école normale supérieure, il enseigne le droit et la philosophie avant d'entreprendre la rédaction d'ouvrage de sociologie, puis d'enseigner cette matière nouvelle à bordeaux, puis à la Sorbonne à partir de 1902. Il est considéré comme le fondateur de la sociologie moderne pour avoir réussi à associer la théorie et la recherche empirique.

création de richesses, il contribue ainsi à augmenter le bien commun. La collectivité à laquelle il appartient lui reconnaît des droits en contrepartie de ses efforts : l'accès à un revenu donc à la consommation marchande, et le bénéfice de la protection sociale en prenant leur place dans la hiérarchie des emplois ; on les reconnaît alors au sens ou on sait « *qui est qui* » en fonction de son travail. Grâce au travail qu'il réalise et à l'emploi qu'il occupe l'individu bénéficie d'une « *reconnaissance* » aux différents sens du mot par les autres et par la société.

## 2.1 L'évolution du lien social et des formes d'intégration

*E. Durkheim* va tenter de démontrer que la division du travail est nécessaire à l'existence des sociétés. Au long de l'évolution des sociétés. Pour ce faire, il porte son attention sur deux éléments :

- ✓ l'évolution de l'ordre social, c'est-à-dire la place des individus dans le fonctionnement de la société.
- ✓ L'évolution de l'ordre moral, c'est-à-dire ce qui fait que les individus de l'évolution du système de règles juridique au du droit va constituer un outil d'interprétation précieux.

Durkheim procède à l'analyse approfondie des sociétés qu'il va classer en deux grandes catégories :

- ✓ Les sociétés inférieures ou primitives ;
- ✓ Les sociétés les plus élevées ou complexes ou modernes.<sup>8</sup>

Chacun de ces deux types de société se caractérise par une forme de solidarité différente.

## 2.2 La dynamique des sociétés modernes

### 2.2.1 La société, l'individu et la division du travail

La division du travail telle que l'entend *E. Durkheim* n'est pas celle des économistes. Alors qu'*A. Smith* y voit un moyen d'accroître la productivité et les richesses produites, *E. Durkheim* la conçoit comme un phénomène social qui repose sur le partage des fonctions jusque-là communes à tous les individus et qui va générer du lien social.

En impliquant une diversification des activités et en spécialisant les individus, elle favorise, de ce fait, l'échange des compétences et les relations d'interdépendance.

---

<sup>8</sup> Marie-Liesse Fosse, et autres, « l'enseignement de spécialité en SES », DRDP des pays de Loire, 1999 p1et 2

L'individu se révèle tout en étant lié aux autres car seul, il ne peut survivre ! Cette spécialisation reconnue par *E. Durkheim* va surtout permettre aux individus de vivre en harmonie parce qu'elle crée entre eux un lien incontournable : la complémentarité.

Au fur et à mesure que la division du travail progresse, la conscience collective s'affaiblit.

L'individu, plus rationnel, interprète, agit, réagit et devient réticent à s'effacer devant un ensemble de croyances et de pratiques jusque-là indiscutables. On assiste ainsi, à l'émergence de l'individualisme ou encore d'une forte conscience individuelle, c'est-à-dire une situation dans laquelle l'individu s'affirme et prend de la distance par rapport à la société ou au groupe auquel il appartient.

### 2.2.2 Les modes d'intégration sociale

Les sociétés modernes sont des sociétés à structure organisée. Dans ce contexte, l'ordre social est garanti par un droit restitutif ou coopératif qui vise à remettre en l'état initial.

L'organisation qui a été provisoirement perturbée par un délit. Ainsi, chaque individu ayant un rôle à jouer important pour la société ne peut être châtié ou expié lorsqu'il s'est éloigné de la norme. Il subira seulement une sanction qui permette d'obtenir réparation pour le désordre occasionné ! Pour qualifier cette forme de solidarité reposant sur la division du travail et la spécialisation des activités individuelles, *E. Durkheim* parle de SOLIDARITE ORGANIQUE.<sup>9</sup>

### 2.2.3 Les effets de la solidarité organique

La division du travail devient le nouveau ciment social des sociétés modernes. Dans le cadre de la division du travail chacun occupe une place qui est déterminée par la fonction qu'il remplit et qui contribue à l'équilibre de tout l'ensemble. Pour citer *E. Durkheim* : « ...chacun dépend d'autant plus étroitement de la société que le travail est plus divisé, et... l'activité de chacun est d'autant plus personnelle qu'elle est spécialisée ».

Lorsque les relations entre les différentes fonctions sociales sont

---

<sup>9</sup>Marie-Liesse Fosse, opcit ,p3 et 4

### ✓ **Solidarité Mécanique**

Dans le cadre, les individus se rassemblent et partagent les mêmes sentiments, d'où leur faculté à s'unir et à coopérer.

### ✓ **Solidarité Organique**

Dans le cadre, les individus se complètent parce qu'ils sont différents, d'où leurs nécessaires liens d'interdépendance.

## **2.3 Division du travail et relation sociales**

### **2.3.1 Les principales causes de la division du travail social**

#### **2.3.1.1 Les causes sociales**

- ✓ **La densité matérielle :** dans l'évolution des sociétés européennes, on assiste à un double phénomène d'augmentation de la population et de concentration des populations sur des zones rural important, ensuite, l'urbanisation et son extension encouragent cette densité matérielle et enfin, cette concentration et cette urbanisation favorisent et amplifient les échanges sociaux.
- ✓ **La densité morale :** elle se traduit par des contacts et des échanges entre les individus non seulement plus nombreux mais également plus denses et plus nombreux mais également plus denses et plus intenses.

#### **2.3.1.2 Les causes liées à l'individu**

L'évolution des densités matérielle ou morale fait apparaitre et se multiplier des attitudes individuelles nouvelles qui ne pouvaient exister dans les sociétés à solidarité mécanique en raison du poids de la conscience collective qui neutralisait toute forme de rivalité entre les membres d'un même clan.

Le poids des croyances qui soudaient les individus des sociétés traditionnelles déclinent au profit de l'émancipation de l'individu. Ceci va contribuer au changement social puisque les sociétés ne se reproduisent plus à l'identique.

Les tâches ou les fonctions prises en charges par l'individu ne sont donc plus arrêtées de manière définitive mais peuvent changer avec l'évolution de la division du travail. En donnant la possibilité à l'individu de modifier son statut social, c'est-à-dire la place qu'il occupe dans la société, la division du travail encourage le changement social, et sa propre intensification.

## 2.3.2 Les fonctions sociales de la division du travail social

### 2.3.2.1 Les manifestations de la division sociale du travail

A travers de nombreux exemples, Durkheim présente la dimension sociale de la division du travail :

- ✓ **Les cas des rapports entre amis :** ils reposent sur de la complémentarité, chacun jouant un rôle en affinité avec sa personne et faisant profiter autrui de ses compétences. La division du travail produit bien ici un effet moral, elle crée de la solidarité entre deux ou plusieurs personnes.
- ✓ **Le cas des rapports de couples :** chaque conjoint assume une fonction qui permet un équilibre relationnel au sein du couple. La division du travail, qui est ici sexuelle, a pour but de créer et de renforcer la solidarité conjugale.

### 2.3.2.2 Division du travail et lien social

Derrière la notion de lien social se cachent en fait l'ensemble des liens qui unissent entre eux les individus afin de constituer, de former une société.

Ce lien, selon *E. Durkheim*, découle surtout de la division du travail qui attribue à chacun un rôle et un statut en coordination avec les autres et avec l'ensemble.

La fonction primordiale de la division du travail devient alors la source principale de la solidarité sociale.

## 2.3.3 Les limites et les risques de la division du travail

La différenciation sociale liée à la division du travail permet la liberté individuelle, la liberté d'agir et de penser des individus est plus grande et chacun adhère de manière plus ou moins forte aux règles qui doivent être respectées afin que la société continue à former un tout unifié et cohérent.

L'individualisme, est donc de maintenir un minimum de conscience collective pour éviter pour éviter la désintégration sociale.

Si Durkheim reste globalement confiant dans les capacités de la division du travail à assurer la cohésion sociale, il constate certains dysfonctionnements. Ainsi, il analyse trois formes anormales de division du travail.<sup>10</sup>

### 3 Historique de la division du travail selon *F. Taylor*

C'est un ancien ingénieur. Il a développé une conception mécaniste de l'organisation du travail, et a été le premier à avoir lancé les jalons de la théorie des organisations. Parmi ces idées, notamment celles formulées sur son ouvrage « *scientific management* », publié en 1900 (traduit en français 1911). C'est que la direction d'une entreprise n'est pas un don dont dispose seulement certaines personnes. Par conséquent un bon directeur est celui qui organise l'entreprise de façon à donner satisfaction à l'employeur et pour cela, il faut augmenter le rendement de l'organisation.

Il estime qu'il appartient à la direction de concevoir et préparer le travail et de le confier aux exécutants. Le salarier à cette époque est un moteur déterminant « l'homo économique » guidé par l'organisation scientifique du travail « O.S.T » c'est l'utilisation maximale de l'outillage, la spécialisation stricte et suppression des gestes inutiles.

L'école classique conçoit donc le travail découpé en unités élémentaire au sein de poste de travail, c'est de travail à chaîne. Il s'agit de trouver le bon poste pour chaque personne. Les fonctions de conception, d'exécution et de contrôle sont séparées et réparties au sein d'une hiérarchie verticale avec une tête qui pense et un corps qui exécute.

Une centralisation des responsabilités entraîne un contrôle strict, assuré par les responsables hiérarchiques.<sup>11</sup>

#### 3.1 Le fondement de l'OST

##### 3.1.1 La naissance de l'OST

Dirigeant d'une fonderie, *F. Taylor*<sup>12</sup> a des difficultés pour faire travailler efficacement ses ouvriers. Les ouvriers qualifiés américains de la fin du XIXe siècle, originaires d'Europe occidentale, défendent leur statut et des salaires élevés, impactant les

<sup>10</sup> Marie-Liesse fosse, et autre, op cit, p4-7.

<sup>11</sup> Les memos, management, théorie des organisations, éd, dar el othmania, p18, p19.

<sup>12</sup> Taylor (20 mars 1856) à germantown, en Pennsylvanie, il a fait des études de juriste à l'université de Harvard. Entre 1893 et 1911 il a publié une série d'ouvrages de « management » qui selon lui définissent les bases d'une nouvelle science : L'OST, son ouvrage principale : 1911, la direction scientifique des entreprises

couts de production. Les immigrants d'Europe centrale ou d'Italie constituent un réservoir de main-d'œuvre disponible bon marché. Souvent illettrés en anglais, il est difficile de les former pour des emplois qualifiés, d'où la réponse apportée par Taylor : adapter les emplois.

### 3.1.2 Les principes de l'OST

*F. Taylor* fait analyser et chronométrer les gestes des ouvriers de métier par le bureau des méthodes, qui découpe les tâches productives en opérations simples, afin de trouver la meilleure manière de faire. Celle-ci s'impose à tous en devenant la norme de comportement. L'OST repose sur une division horizontale du travail : le savoir faire ouvrier est fragmenté en une multitude de tâches élémentaires, exécutables par un personnel peu qualifié, formé sur le tas. Pour le motiver, Taylor impose le « salaire aux pièces », une rémunération dépendant du rendement individuel. L'OST est aussi fondé sur une division verticale du travail du travail.

### 3.1.3 Les caractéristiques de L'OST

Parmi les caractéristiques de l'OST proposé par *F. Taylor*, on peut citer les quatre suivantes :

- ✓ La conception est séparée de l'exécution, les phases du processus de production sont préparées et mises en œuvre de façon centralisée
- ✓ Chaque opération est systématiquement analysée ; on précise les tâches à accomplir, la façon de les accomplir le temps alloué pour les accomplir.
- ✓ Les travailleurs sont soigneusement sélectionnés et formés ;
- ✓ L'exécution de leurs tâches est supervisée et leur rémunération est liée à l'exécution d'un travail conforme.

L'OST a entraîné des gains de productivité du travail, permettant la baisse des coûts. Elle a aussi brisé les élans protestataires du mouvement ouvrier américain. Enfin, elle a favorisé l'intégration des immigrants récents dans la classe ouvrière et la société américaine.<sup>13</sup>

---

<sup>13</sup> Livian Yves Frédérique, « Organisation, théorie et pratiques », 3eme édition, édition dunod, 1998, p322

## 3.2 La composition de la gestion du travail

### 3.2.1 La division verticale du travail

C'est la séparation entre le travail d'exécution et le travail intellectuel de conception, assuré par les ingénieurs du « *bureau des méthodes* ». Par la démarche scientifique (étude du poste, décomposition et simplification des gestes, attribution d'un temps d'exécution à chaque tâche élémentaire), ils déterminent la seule bonne façon d'effectuer une tâche. Ainsi, **F. Taylor**, chargé d'améliorer les méthodes dans une entreprise minière, va jusqu'à montrer au manoeuvre la bonne façon de charger sa pelle pour atteindre la productivité quotidienne moyenne la plus élevée.

**F. Taylor** préconise donc le « *développement d'une science qui, remplace le vieux empiriques système de connaissances des ouvriers* ». Dans un contexte aux USA marqué par le pouvoir des ouvriers de métier syndiqués et par la faiblesse de la qualification de la main d'œuvre immigrée, cette proposition de Taylor ne pouvait que recevoir bon accueil.

Il s'agit donc de transférer le savoir des ouvriers de métier aux ingénieurs. Ce processus implique un détour par son intellectualisation et sa codification formelle car ce savoir devra être ensuite diffusé, non par un long apprentissage auprès des anciens, mais par des instructions adressées par la hiérarchie à des exécutants formés en quelques heures.

### 3.2.2 La division horizontale des tâches

C'est la parcellisation des tâches entre opérateurs. A chaque opérateur est attribuée une tâche élémentaire, afin d'automatiser et d'accélérer les gestes. La division horizontale des tâches, menée le plus loin possible, aboutit au travail à la chaîne, innovation de **H. Ford**, appliquée à partir de 1913 dans ses usines, au début du siècle, cependant, les machines ne réalèsent que des opérations simples: l'homme est irremplaçable pour les manipulations complexes. La chaîne contraint ainsi l'homme à adopter le rythme de la machine.

### 3.2.3 Le Salaire au rendement et le contrôle des temps

**F. Taylor** est tout à fait conscient du caractère abrutissant et aliénant du travail ainsi proposé à l'ouvrier : «*Mais maintenant il nous faut dire que l'une des premières caractéristiques d'un homme qui est capable de faire le métier de manutentionnaire de*

gueuses de fonte est qu'il est si peu intelligent et si flegmatique qu'on peut le comparer, en ce qui concerne son attitude mentale, plutôt à un bœuf qu'à toute autre chose. L'homme qui a un esprit vif et intelligent est, pour cette raison même, inapte à exercer ce métier en raison de la terrible monotonie d'une tâche de ce genre ».

La seule motivation d'un tel travail ne peut donc être que l'argent. Pour cette raison, le salaire au rendement s'impose : à chaque tâche correspond un temps d'exécution ; le chronomètre détermine alors la rémunération de l'ouvrier en écart au temps référentiel. Le salaire au rendement permet donc la lutte contre les temps morts, qu'ils découlent d'une mauvaise organisation ou de la tendance spontanée

### 3.2.4 La coordination du travail au moyen de la hiérarchie fonctionnelle

Le système de la hiérarchie fonctionnelle consiste en une multiplicité de lignes hiérarchiques. Selon *F. Taylor*, l'ouvrier doit avoir autant de chefs spécialisés que l'on peut distinguer de fonctions différentes impliquées par son travail : un pour son rythme de fabrication, un pour ses affectations...

Ce système eut moins de succès que celui de la centralisation hiérarchique du français *Fayol*, reposant sur le principe de l'unicité du commandement. Selon ce dernier, on ne peut éviter d'introduire un pôle d'autorité, quitte à déléguer des tâches qui n'ont pas la cohésion de l'entreprise.

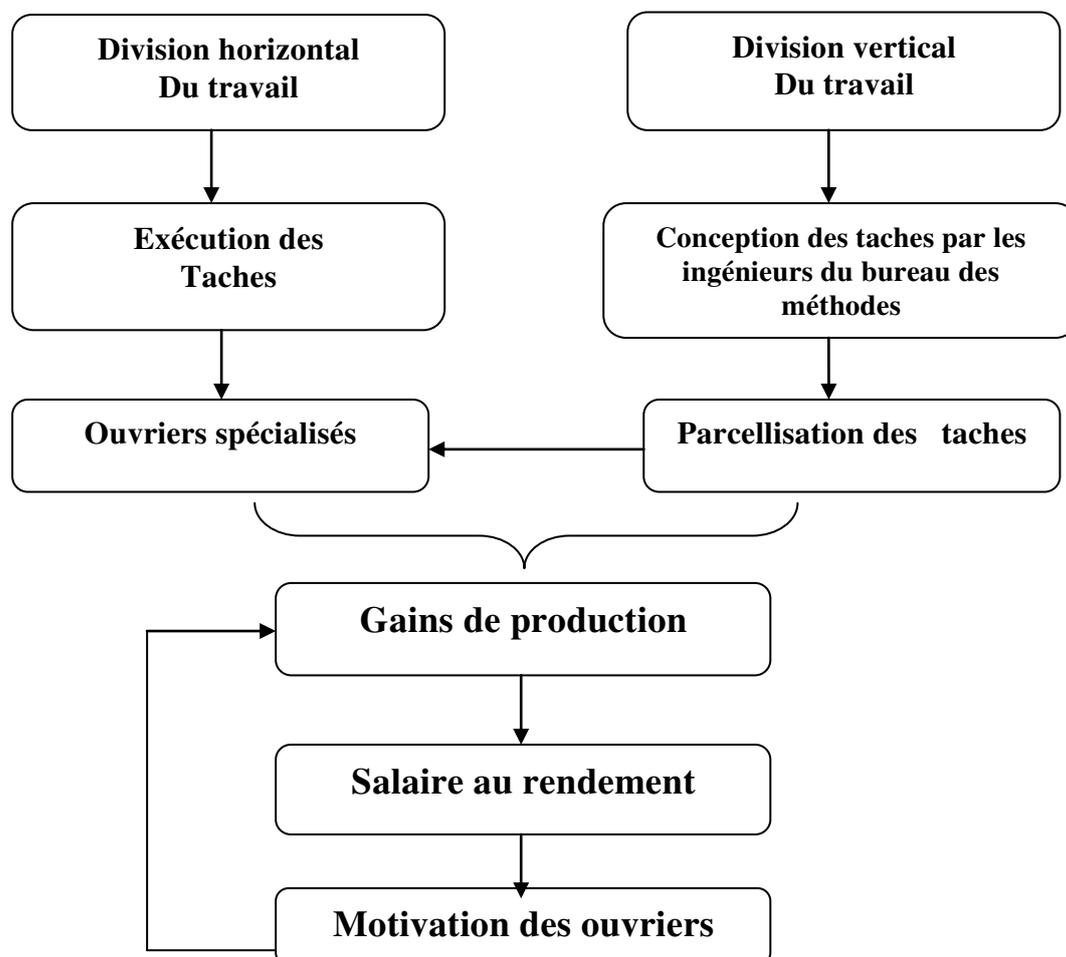
Donc le travail industriel repose sur une codification et une analyse des processus et des temps de fabrication. La conception est distincte de l'exécution. Le travail se fait individuel vu la spécialisation. Stimuler la productivité par des bonus, des primes et des salaires au temps et la pièce, et afin de rendre les tâches moins pénibles physiquement, *F. Taylor* a contribué à la mécanisation des processus de production.

L'une des œuvres importantes du travail *Taylorien* : l'organisation scientifique du travail, qui de par son essence, consiste plutôt en une philosophie résultant en une combinaison des quatre grands principes de gestion :

- ✓ Le développement d'une véritable science
- ✓ La sélection scientifique du travailleur
- ✓ La formation et le développement du travailleur selon les principes de cette science
- ✓ Une étroite et intime coopération entre l'administration et les employés.

L'histoire du développement de l'organisation scientifique du travail, à ce jour, invente à la prudence. La mécanique de l'organisation scientifique du travail ne doit pas être confondue avec son essence, ou sa philosophie sous-jacente.<sup>14</sup>

### Schéma 2 : taylorisme et gains de productivité.



Source PDF Duhem Tess et banal Sylvia organisation du travail et croissance p 4

### 3.3 Les limites de l'OST

La dépossesion du savoir faire de l'ouvrier : l'OST a privé le travailleur des éléments qui donnent un sens à son travail (l'organisation en équipe, choix de l'outil et des modalités d'exécution et le contrôle du travail).

<sup>14</sup> Rojot Jaques, « théorie de l'organisation », 2ème édition, édition ESKA, 2005, p541.

Le contrôle abusif de l'ouvrier : l'individualisation du travail, la séparation et la décomposition des tâches ainsi que la définition précise de leur contenu, permettent un contrôle systématique.

La démotivation au travail : le taylorisme crée pour l'ouvrier des tâches répétitives monotones et sans intérêt, aboutissant à un travail déshumanisé et démotivante. Quant à **H. Ford**, il a appliqué les principes de l'OST dans son usine et instaura le travail à la chaîne. Son organisation productive était fondée d'une part sur la simplification de la nature et les méthodes de production des voitures et d'autre part sur l'augmentation des salaires des ouvriers de façon à leur permettre d'acheter plus facilement les voitures fabriquées, d'où la hausse des salaires permettra le développement d'une consommation de masse.

#### **4 La division du travail et ces effets sur l'aliénation**

Pour **K. Marx**, le facteur principal de l'aliénation de l'homme au travail et la « *division manufacturière du travail* » qui est un moyen de contrôle et d'exploitation des ouvriers qui deviennent un rouage de la manufacture.

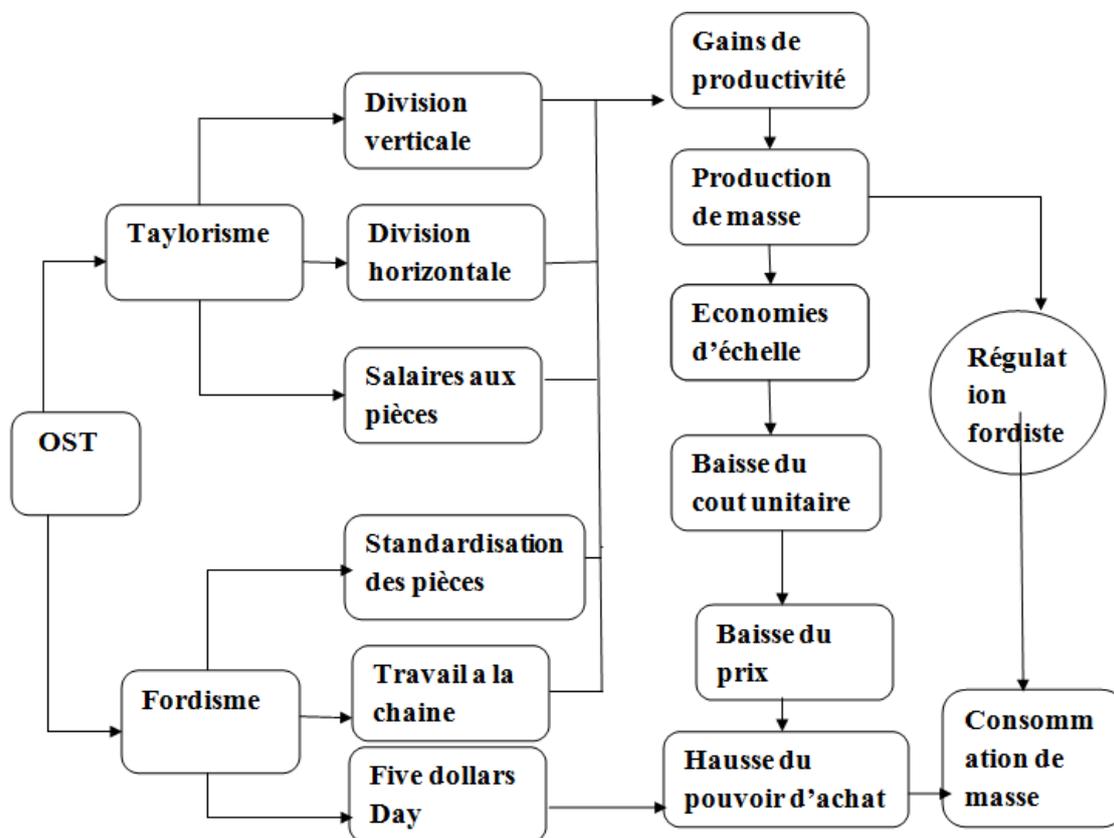
Avant de parvenir à la division manufacturière du travail, il distingue, en premier lieu, la division naturelle du travail, propre aux sociétés primitives, qui s'effectue suivant l'âge et le sexe, puis la division sociale du travail qui est une évolution de la division naturelle fondée sur l'apparition de multiples activités autonomes et complémentaires.

Pour lui, l'avènement de la « *manufacture* » entraîne la division manufacturière du travail et bouleverse, en le modifiant, le rapport des individus au travail. La marchandise produite, dans le cadre de la division manufacturière du travail, résulte d'une action collective qui ne permet plus aux individus de réaliser de façon indépendante leur propre marchandise. Ils seront l'accessoire d'un atelier de production.<sup>15</sup>

---

<sup>15</sup> Condition de l'homme moderne, coll, « agora », édition pocket, 2006, p31.

Schéma 3 le Taylorisme et le fordisme



Source PDF Duhem Tess et banal Sylvia organisation du travail et croissance p 4.

## Conclusion

La division du travail renvoie aux analyses d'*A. Smith* qui montre l'intérêt que retiennent les individus à se spécialiser et à changer les résultats de leur travail, en particulier sur le plan de la productivité, et d'entreprise.

*E. Durkheim* qui montre que la division du travail est au fondement du lien social, les individus dépendants les uns des autres du fait de la spécialisation.

# **Troisième chapitre**

**Le phénomène d'aliénation chez les**

---

**Ressources humaines**

## Introduction du chapitre

L'aliénation a constitué le terme clé d'un discours critique qui voulait prendre acte de l'obsolescence de la problématique du paupérisme. Le discours philosophico-sociologique sur l'aliénation a donc servi de carrefour à un ensemble disparate d'approches méthodologiquement très divers à savoir le capitalisme, les institutions caractéristiques de la rationalisation, la société de consommation, la culture industrialisée, les médias de masse qui voulaient tous trouver une inspiration authentique dans l'image subjective de grandes machines anonymes et froides dans la société contemporaine et capable d'enclencher les dynamiques irrépressibles. Cependant, au fond, dans toutes les approches, l'aliénation restait bien le fait que l'homme se perdait, se déshumanisait dans les nécessités qui rendaient alors la société intransparente à elle-même. Ainsi, concevoir la société contemporaine comme une société de consommation.

### 1 L'origine de l'aliénation de l'aliénation

Le concept d'aliénation créé par **K. Marx** à propos du rapport que l'ouvrier entretient avec son travail a tellement été malaxé depuis le XIXe siècle qu'il mérite un retour aux sources, y compris en le rapprochant d'autres formulations connotées différemment comme celle de « *servitude volontaire* ». Pourtant le débat doit porter sur l'actualité du concept lui-même, sur sa validité dans le capitalisme présent, financiarisé et globalisé. En effet, si l'usage du terme apparaît beaucoup moins fréquent que dans les années 1960-70 dans les textes critiques, c'est essentiellement parce que, d'une part, l'inflation de son utilisation l'avait discrédité sinon disqualifié et, d'autre part, parce que la conceptualisation marxiste ou néo-marxiste pour ne pas dire l'approche marxiste tout simplement doit faire face à l'autisme d'une grande partie de l'intelligence actuelle.<sup>1</sup>

Le jeune **K. Marx** a étudié l'aliénation par le travail, résultat de la soumission du travailleur aux relations sociales, relations sociales caractérisées dans le système capitaliste par la division du travail et par la production des marchandises. Alors, il s'agit pour l'individu

---

<sup>1</sup>Jean-Pierre Durand, les outils contemporains de l'aliénation, actuel Marx 1/2006, n°39, page01.

travaillant de l'impossibilité de mettre en œuvre ses propres capacités et qualités bloquées par ses entraves sociales et économiques, alors sont travail n'est pas volontaires, mais contraint.<sup>2</sup>

## **2 Les controverses sur l'aliénation**

### **2.1 Hegel et sa présentation positive de l'aliénation**

*Hegel* est le philosophe allemand qui, au niveau philosophique a le premier élaboré ce concept complexe et spécifique de l'aliénation même *K. Marx* en a conscience en écrivant ceci : « *a l'origine, le terme d'aliénation est un terme économique et juridique. C'est Hegel qui élevé a la dignité philosophique* ». Par ailleurs, si nous partons du fait qu'être aliéné signifierait de façon littérale, devenir autres. Or si devenir « *autre* » ne veut pas dire que le « *je* » serais devenu un quelconque « *tu* » alors avec le philosophe hégélien a subit son négatif. Car dit-il : tout les choses sont contradictoires en soi »

La contradiction est la marque de l'infini dans le fini pour l'obliger à sortir de soi. Elle est la négation de soi-même et l'affirmation de soi comme autre. Il ya ainsi, opposition dans l'être qui est travaillé par le négatif. Cette conscience de contradiction dans les choses et surtout son dépassement. *Hegel* les trouve dans la dialectique qui traduit le mouvement intrinsèque de la réalité. La contradiction est l'âme de la dialectique et elle s'incarne dans les figures de l'aliénation et la scission qui traduit le mouvement dialectique même.

La dialectique n'est pensable qu'en présupposant la division, la scission et les deux figures dialectiques, que sont l'aliénation et la scission s'articulent ontologiquement ainsi. Elle implique la différence qui suppose toujours la division de l'un. Toute position appelle négation et négation de la négation.

A ce sujet, *Merleau Ponty* soulignait que la notion hégélienne de négation n'est pas une solution du désespoir, un artifice verbal pour sortir de l'embarras. Elle est la formule de toute contradiction opérante. Autrement la négation de la négation, c'est le mouvement simple qui consiste à se poser, à se nier et à se reprendre ; c'est ce que *Hegel* entend par dialectique et c'est la marque généreuse d'une positivité, d'une positivité réconciliation de l'être. En effet, pour accéder à l'unité, il faut toujours dépasser l'opposition et la vraie unité est celle qui provient de la division.

---

<sup>2</sup> Karl Marx, critique de l'économie politique, paris, édition 10/18, 1972, page 152.

Pour **Hegel**, effectivement, il n'est pas d'unité que dans la division. L'esprit, s'étend trouvé aliéné et donc divisé, doit se reconquérir comme unité. De fait, pour lui, l'aliénation signifie perte, reconquête et donc acquisition d'une positivité. Chez **Hegel** l'aliénation est considérée avec sérénité.

Cette sérénité hégélienne laisse transparaître que l'aliénation est comme le destin universel. Tout être qui aspire à sa propre plénitude se voit soumettre à la nécessité de se nier, de se poser en s'opposant à soi, à se réaliser en se séparant de son essence pour résorber ensuite cette opposition et surmonter cette séparation. Autrement, Hegel fait de l'aliénation positive, une abstraction, un fait seulement spirituel.<sup>3</sup>

## **2.2 La révolution du discours sur l'aliénation par Feuerbach**

**Feuerbach**, philosophe allemand venant après **Hegel** va opérer une sorte de révolution quant au concept de l'aliénation. En effet, « *le ruisseau de feu* » va renverser les positions idéalistes en position matérialiste.

Selon lui, ce n'est pas l'idée qui engendre le réel, c'est-à-dire le monde matérielle. C'est au contraire, la réalité matérielle qui est à l'origine des existants. Autrement, les rapports réels de la pensée et de l'être sont les suivants : l'être est sujet et la pensée attribut, la pensée vient de l'être et non l'être de la pensée. De ce fait, **Feuerbach** reprend à compte la notion hégélienne de l'aliénation mais pour sa part de façon renversée. Pour lui, il n'est d'aliénation que l'homme réel. Aussi, démontre-t-il dans la religion que l'homme projette hors de lui sa véritable essence et se perd dans un monde illusoire qu'il à lui-même crée. Mais qui domine comme une puissance étrangère.

Par ailleurs, si avec **Hegel**, dans un souci dialectique l'homme projette son essence hors de lui, avant de la retrouver, avec **Feuerbach**, la religion révèle à l'homme son essence mais en la contractant en dieu. Autrement, l'homme crée un être générique de l'homme qui devient étranger à lui-même et le fixe dans une objectivité supra-humaine. Ainsi donc le philosophe feuerbachien par le canal de critique de la religion et du christianisme, plus spécifiquement, présente l'homme aliéné par le fait d'une création, sa création qui est dieu. Cependant, en faisant appel à l'intuition sensible, il considère passivement la sensibilité, sans la relier à l'activité pratique. Il oublie donc que l'homme se modifie en modifiant les

---

<sup>3</sup>Karl Marx, op.cit., page 09

circonstances. En ce sens, son philosophe va seulement dissoudre le monde religieux dans le monde profane en oubliant que la séparation de ces deux mondes a son fondement dans le monde profane lui-même, divisé des antagonismes.<sup>4</sup>

### **3 Les déterminations anthropologiques marxistes de l'aliénation**

#### **3.1 Le travail aliéné**

Le travail peut se définir comme une activité de transformation de la nature propre aux hommes et qui les met en relation interrogeant son étymologie. Le mot travail nous renvoie au concept latin « tripalium » qui désigne un instrument de torture, par le travail, c'est-à-dire par l'utilisation des instruments ou des outils. L'individu donne une nouvelle forme à la nature, le monde devient un monde nouveau. Par l'utilisation des instruments ou des outils. L'individu donne une nouvelle forme à la nature, le monde devient un monde nouveau.

Par lui, l'individu parvient à dominer, à maîtriser la nature, à sortir de son être immédiat. C'est par le travail que l'individu améliore ses conditions d'existence et développe ses facultés intellectuelles. En d'autres termes on peut donc dire que le travail se pose comme le moyen d'affirmation de soi. C'est ce que dit d'ailleurs Voltaire dans *Candide* en ces mots : « *le travail éloigne de nous trois grands maux ; l'ennui, le vice et le besoin* ». Il permet à l'individu de s'épanouir afin d'accéder au bonheur et au bien-être social. C'est ainsi qu'il crée et élargit la base matérielle de la civilisation. Si l'objet du travail est une chose ou un ensemble de chose que l'individu interpose entre lui et l'objet de son travail comme conducteur de son action, il se sert alors des propriétés mécaniques, physiques, chimiques pour agir dans l'intention de parvenir à une fin précise. L'emploi et la création de moyens de travail quoiqu'ils se trouvent en germe chez quelques espèces animales caractérisent éminemment le travail humain.

Cependant, chez **Marx**, l'ouvrier est aliéné dans le travail. En effet, plus l'ouvrier s'approprie, par son travail, le monde extérieur, la nature sensible, plus il se prive de moyen de subsistance, et cela doublement : « *premièrement, le monde extérieur sensible cesse de plus en plus d'être un objet appartenant à son travail, un moyen de subsistance de son travail. Deuxièmement il cesse de plus en plus d'être un moyen de subsistance au sens immédiat, c'est-à-dire il cesse d'être un moyen de subsistance de l'ouvrier* ». De ce double point de vue

---

<sup>4</sup>Karl Marx, op.cit., page 09.

marxien, l'ouvrier devient donc esclave de son objet. En effet, il reçoit un objet de travail c'est-à-dire du travail, mieux il reçoit un objet des moyens de subsistance, il lui doit donc la possibilité d'exister en tant qu'ouvrier et en tant que sujet physique et « *le comble de cette servitude est que seule sa qualité d'ouvrier ou de travailleur lui permet de se conserver en tant que sujet physique et que ce n'est plus en tant que sujet physique qu'il est ouvrier* ».

L'aliénation de l'ouvrier dans son objet s'exprime selon les lois de l'économie résumés par **K. Marx** en ces mots « *plus l'ouvrier produit, moins il a consommé, plus il crée des valeurs, plus il perd sa valeurs et sa dignité, plus il forme son produit, plus l'ouvrier est difforme, plus son objet est civilisé, plus l'ouvrier est barbare, plus le travail est puissant, plus l'ouvrier est impuissant* ». En clair, dans le travail productif, l'homme est déshumanisé. Aussi l'économie politique dissimule t elle l'aliénation dans le sens du travail en refusant de considéré le rapport direct entre l'ouvrier et la production. Et c'est ce que **K. Marx** tente de démasquer, certes, « *le travail produit des merveilles pour les riches mais pour l'ouvrier, il produit le dénuement* ».

Dans cette perspective, chez **K.Marx**, si l'homme ne peu pas s'épanouir dans le travail, il est contraint par le pouvoir économique : or « le royaume de la liberté commence seulement là ou l'on cesse de travailler par nécessité et opportunité imposée de l'extérieur.

En définitive, si le travail est le père et la mère de la richesse comme le dit **William Petty**, il est aussi source d'aliénation dans le philosophe marxien, mieux **K. Marx** rejette ce slogan pompeux à teinture capitaliste : « *le travail est la source de toute richesse et de toute culture* » en effet, pour lui cette phraséologie s'inscrit plus que jamais dans l'optique de l'économie politique Bourjois :car l'activité est une activité matérielle, qu'il s'accomplit dans certaines conditions et qu'il implique les moyens spécifiques c'est-à-dire sociaux et nécessitant la présence d'une classe démunie de capital.<sup>5</sup>

### **3.2 L'argent, symbole de la dépossession de l'homme**

En tant que moyen d'échange, remplaçant le « troc », l'argent a depuis lors été saisi par les économistes capitalistes comme une marchandise qui dépendait du rapport entre les frais de production, de l'offre et de la demande. Des lors, **K. Marx** se demandent si le salaire est déterminé par le prix en argent, écrit « *au XV Le siècle, lors et l'argent en circulation en*

---

<sup>5</sup>Karl Marx, manuscrits de 1844, paris, édition Flammarion 1996, page 24

*Europe augmentèrent par suite de la découverte en Amérique de mines plu riches et plus faciles à exploiter ».*

De ce fait, la valeur de l'or et de l'argent baisse par rapport aux autres marchandises. Ces ouvriers continuèrent à recevoir la même masse d'argent monnayée que le prix en argent du travail ; le salaire réel nominal, ne coïncide pas avec le salaire réel, c'est-à-dire avec la qualité de marchandise qui réellement donnée en échange au salaire. Autrement si le salaire nominal, c'est-à-dire la somme d'argent pour la quelle l'ouvrier se vend au capitaliste. Si le salaire réel, c'est-à-dire la qualité de marchandise qu'il peut acheter est réel, cependant cet argent n'épanouir les rapports contenus dans le salaire.

Le salaire est déterminé avant tout par son rapport avec le gain, avec le profit du capitaliste, ainsi le rapport de l'homme à l'homme est régulé par le gain, le de salaire puisque sans celui-ci les objets de la substance ne peuvent venir à l'homme. La marchandise de l'argent pose l'homme et l'objet à égale distance. Autrement exprimé, là ou il y a frais de production ou de demande, il ya l'objet et en même temps l'homme : puisque c'est l'homme qui est au début et à la fin de ce trépied économique. Par ailleurs, l'économie politique, dans sa visée de la création et de la civilisation va poser l'argent au centre de l'existence humaine. Mais e dehors de l'homme, c'est là son inhumanité. D'où cet adage populaire. « *Celui qui n'a rien, n'est rien* ». Or avec **Erich Fromm**, fin lecteur de **K. Marx** « *plus on a, plus on aliène sa vie* ». C'est donc dire que plus l'homme s'abandonne à l'avoir, à l'argent, moins il se possède lui-même. L'homme met sa vie dans l'objet et dés lors celle-ci ne lui appartient plus, elle appartient à l'objet : « *tout ce que l'économiste vous prend en matière de vie et d'humanité. Il vous le rend sous forme d'argent et de biens matériels* ». <sup>6</sup>

### **3.3 Du dépassement possible de l'aliénation chez Marx**

Penser avec **K. Marx** la fin de l'aliénation, c'est penser aux moyens de parvenir a la réalisation de l'homme total, tel est l'enjeu de son action intellectuelle et son messianisme, en effet la question qui l'a préoccupe, occupé et amené à portée son regard critique sur toute la sphère de la vie sociale, et celle de l'émancipation humaine. Le but de l'histoire est, alors, la réalisation complète de l'humain, l'avènement de l'homme total. Mais il semble bien que **K. Marx** ait vu en la fin de l'aliénation économique la fin de toutes formes d'aliénation. C'est

---

<sup>6</sup> Fromm Erich, avoir ou être un choix dans dépend l'avenir de l'homme, paris, édition robert Laffont 1978, page 182.

que chez lui, l'aliénation économique est celle de la « *vie réelle* » : sa suppression embrasse donc toutes les autres.

**K. Marx** a eu très tôt conscience que c'est dans la priorité que s'origine l'aliénation économique et le dépassement de celle-ci signifie l'abstraction de la propriété privée. Aussi de ce rapport du travail aliéné à la propriété privée, de la servitude. Cette libération prendra la forme politique de l'émancipation des ouvriers. Mais il ne s'agit pas seulement des ouvriers. car après la dictature du prolétariat, moment transitoire de l'histoire, l'émancipation prolétarienne deviendra l'émancipation universelle de l'homme, parce que toute la servitude humaine est impliquée dans le rapport de l'ouvrier à la production, et que tous les rapports de servitude ne sont que des variantes et des conséquences.

L'économie est la base de l'aliénation. En effet, affirme-t-il « *les sentiments humaine se situent en dehors de l'économie politique et l'absence de l'humanité se situe on elle* ». Telle est la prémisse majeure de **K. Marx**, et la mineure sera développée en ces termes « *on comprend aisément pourquoi tout le mouvement révolutionnaire trouve nécessaire son fondement tout théorique qu'empirique dans le mouvement de l'économie* ». Le mouvement révolutionnaire est aussi porté par la classe ouvrière et l'aliénation, née avec la propriété privée, ne peut disparaître qu'avec elle. La pensée de **k. Marx** se précise : c'est au communisme qu'il confère cette tâche de désaliénation, d'humanisation de restauration de l'humanité de l'homme. De fait le philosophe marxien présente l'enseignement que l'homme est l'être suprême de l'homme. C'est-à-dire à l'impératif catégorique de renverser tous les rapports sociaux qui font de l'homme un être humilié, asservi, abandonné.<sup>7</sup>

### **3.4 Les nouvelles formes de l'aliénation**

Aliéné avec **k. Marx** était en première instance le prolétaire. Car dit-il « *l'existence d'une classe ne possèdent rien que sa capacité de travail est une condition première du capital* ». Le prolétaire est avant tout un travailleur manuel qui dépense et qui épuise sont énergie physique au cours du travail, même s'il travaillait sur des machines. Pour s'approprié la plus-value, le capitaliste achetait et utilisait cette énergie humaine dans des conditions animalisant, c'est ce qui donnait à l'exploitation des aspects révoltants et inhumains, **k. Marx** avait donc dénoncé la peine physique, la misère physique du travail, tel est d'ailleurs, l'élément matériel, tangible que l'on trouve dans l'esclavage salarié et l'aliénation.

---

<sup>7</sup> Karl Marx, op.cit, page 122.

Mais aujourd'hui, le mécanisme du travail est de plus en plus perfectionné dans le « *capitaliste avancé* », tout en soutenant l'exploitation, modifié l'attitude et le statut de l'exploité. De fait, en comparant les conditions du travailleur aliéné du XIXe siècle à celle du XXIe siècle, on pourrait très vite dire que dans les stades antérieurs du capitaliste perdait « *sa valeur et sa dignité* ». le travailleur contemporaine exerçant dans les secteurs de la société vit l'aliénation de façon voilée voire « *raffinée* », car sa vie est sous le contrôle de la technologie ou encore de la rationalité technicienne.<sup>8</sup>

#### **4 La dénégarion**

L'un des caractéristiques de l'aliénation est sa dénégarion, c'est-à-dire le refus par les victimes de percevoir sa condition telle qu'elle est, en glissant des rapports d'exploitation aux rapports de domination dans les années 1970, A. Touraine n'en montre pas moins, pour données, la nécessité pour exister et pour accepter leur conditions de nier cette domination et cette aliénation : « *l'aliénation suppose l'adaptation par la classe dominée d'orientations et de pratiques sociales et culturelle déterminées par les intérêts de la classe supérieure et qui masquent les rapports de classes en posent l'existence d'une situation sociale et culturelle reconnue comme le champ commun à tous les acteurs et définissable sans recours au rapports de domination. L'aliénation est d'abord la négation de la domination* ».

La négation de l'aliénation et de la domination peut avoir lieu à travers deux processus entrelacés, d'une part, à travers une impossibilité de percevoir cette aliénation ou, d'autre part, à travers un rejet quelque peu conscient de celle-ci pour satisfaire des exigences immédiates.

Par ailleurs, des salariés qui auraient conscience de processus aliénant le résultat de leur travail, intrinsèque aux rapports de production capitalistes, peuvent le nier parce que sa destruction ou son dépassement leur paraissent des tâches démesurées, en l'acceptant et « *s'en arrangeant* » plus au moins consciemment, il ne nie pas explicitement pour accorder leurs pratiques à leurs positions ou déclarations verbales, il apparaît que cette situation tend à se développer dans le salariat contemporain, en particulier dans l'encadrement mais pas seulement puisqu'on la rencontre aussi parmi les employés et les ouvriers à travers la perception

---

<sup>8</sup> Herbert Marcuse, op cit, page 34.

du décalage croissant qu'ils perçoivent entre les annonces managériels et les faits concrets du procès de travail.<sup>9</sup>

#### **4.1 Nouveau modèle productif et implication contrainte**

L'appellation nouveau modèle productif, très insatisfaisante conceptuellement, signifie seulement que de profonds changements sont intervenus dans l'organisation de la production des biens et des services et dans l'organisation du seulement amendée d'une différenciation relatives des produits et des services, cette désignation de nouveau modèle productif tiendra le temps qu'on lui trouve une formation adéquate et synthétique, comme le fut d'une certaine manière celle de fordisme, qui associait une régulation macro-sociale à une organisation spécifique du travail et à un mode particulier de mobilisation des travailleurs par les augmentations salariales. Lorsque le modèle fordien a perdu sa cohérence et ses régulations leur efficacité, les nations occidentales sont entrées dans une période de crise 1975-1985 caractérisé par une stagnation économique et surtout par une baisse de rentabilité du capital. Depuis, le capitalisme s'est transformé au niveau macro-économique mais a surtout réussi à augmenter considérablement la productivité du travail, quelque peu grâce aux technologies de l'information mais surtout par des réorganisations de la production et du travail.

En effet, les directions d'entreprise ont su inventer de nouvelles cohérences, semblables à celles du modèle fordien, dans des conditions de très faible croissance économique, avec une stagnation voire une réduction des salaires pour renouer avec de fortes rentabilités pour les capitaux investis. Pour situer le modèle productif émergent, il faudrait aussi prendre en compte la réduction du nombre d'emplois et les délocalisations des activités vers les pays à faible cout de main-d'œuvre.

La nouvelle cohérence productive repose sur la mise en adéquation des trois composent du procès de travail : l'organisation de la production en générale, l'organisation du travail proprement dite et le régime de mobilisation des salariés.

---

<sup>9</sup> Jean-Pierre Durand, les outils contemporains de l'aliénation du travail, actuel Marx 1/2006, no39, page 8-11.

Pour ce qui est de la réorganisation de la production, la génération du flux tendu signifie que chaque segment de production des biens et des services est mis en dépendance direct du segment amont et du segment aval en faisant disparaître les stock-tampons entre ces segments.

Hier, dans une situation où les coûts importaient moins qu'aujourd'hui, ceux-ci laissaient une certaine maîtrise des temps et de leur organisation aux salariés. Aujourd'hui, il faut comprendre la fin des stock-tampons comme une volonté managériale de mettre en mouvement permanent la matière ou l'information pour bien sûr accroître la rotation du capital, mais aussi d'activer les hommes pour accroître la productivité du travail : le flux tendu, principe selon lequel si un segment s'arrête tout s'arrête, a pour but de fragiliser la production des biens et services afin que les hommes se sentent mobilisés en permanence, s'activent en permanence dans un contexte de réduction des coûts de main-d'œuvre donc du nombre de salariés pour ne pas rompre le flux.

Le lecteur peut observer, pour s'en convaincre, la restauration rapide, les banques, les hypermarchés, les hôpitaux, le transport aérien, les plateformes logistiques de la grande distribution, les centres d'appels téléphoniques et bien sûr toute l'industrie à partir de ce qu'il a entendu sur le juste-à-temps dans l'industrie automobile toutes les formulations telles que les relations clients-fournisseurs. Le management par projet, recouvre ce paradigme du flux tendu à travers lequel tout salarié est mobilisé à chaque seconde pour satisfaire les demandes de l'étape aval afin de maintenir le flux continu d'écoulement de la matière ou de l'information.

Ce paradigme de flux tendu contient en lui-même les principes de mobilisation des salariés puisqu'ils doivent conformer leurs activités de travail aux exigences de système global de production : exécuter des tâches ou tenir des engagements afin de ne pas stopper le flux productif.<sup>10</sup>

## **4.2 Travail en groupe et évaluation des comportements**

Au regard de la complexité des systèmes de production et surtout de leur intégration, la surveillance des segments productifs ou le travail à l'intérieur de ceux-ci est devenu

---

<sup>10</sup>Jean-Pierre Durand, op cit, page 12-14.

collectif : ce n'est plus un homme par machine comme durant la période fordienne, mais un collectif de salariés pour un segment productif, d'où le principe du travail en groupe autour d'un animateur ou d'un moniteur qui se substitue à l'équipe fordienne avec son chef.

La polyvalence est l'un des piliers du travail en groupe, puisqu'elle permet l'interchangeabilité des salariés en cas d'absence ou en cas de besoin immédiat, d'une certaine façon, le groupe peut apparaître autonome, mais il l'est dans les latitudes laissées par les outils sociotechniques de gestion de la qualité, or tous ces outils construisent de nouvelles procédures qui enserrant les salariés dans un espace créatif à l'amplitude toujours plus étroite, limitant considérablement leur autonomie réelle. Dans le groupe de travail, la main-d'œuvre était réduite au minimum par rapport aux tâches à accomplir, les salariés vivent sous une certaine pression de l'appareil productif au quel 'il faut répondre immédiatement pour ne pas arrêter le flux : la pression des pairs est considérable sur chaque individu. Il s'établit des sortes de normes moyennes de travail dans et par le groupe lui-même et celui qui se situe trop au-delà dans une stratégie individualiste de carrière est sanctionné par le groupe lui-même.

Enfin, la fragilité du système autant technique qu'humaine exige un contrôle permanent des travailleurs, mais ici, si le contrôle direct du travail peut être énormément allégé, il est nécessaire de s'assurer de la loyauté des salariés afin qu'ils ne remettent pas en cause le principe du flux tendu. D'où la mise en œuvre généralisée de l'évaluation individuelle, au moment du recrutement bien sûr mais aussi tout au long de la carrière professionnelle. Le management n'a plus besoin d'évaluer le résultat du travail puisque les appareils productifs dictent les cadences du travail des hommes: il s'agit d'évaluer les comportements, la capacité individuelle à travailler en groupe et bien sûr la loyauté vis-à-vis du principe du flux tendu et plus généralement de l'entreprise ou de l'organisation.

L'institutionnalisation de l'évaluation des comportements des salariés diffère de la promotion « *à la tête du client* » qui caractérisait la période précédente. Ce n'est pas tant l'utilisation des résultats des évaluations qui compte ici que la construction d'une norme comportementale construite par le management et à laquelle les salariés vont se conformer pour conserver leur emploi, dans une situation de forte sous-emploi. Plus encore, dans certaines entreprises et organisations s'instaure une émulation, voire une compétition entre salariés pour répondre mieux encore aux attentes managériales en matière de comportement.

Le concept d'implication contrainte caractérise bien la situation des salariés obligé de se montrer engagé sur les objectifs de l'entreprise qui l'emploie.<sup>11</sup>

### **4.3 Implication contrainte et aliénation subjective**

L'avènement de ce modèle productif après-fordien doit être salué par la cohérence retrouvée qu'il organise dans les trois sous-champs que nous venons de présenter : parce qu'il organise la dimension collective du travail, d'une part, et parce que les pairs imposent volontairement, à chaque individu le respect d'un volume de travail, d'autre part, le travail en groupe est parfaitement cohérent avec les exigences technique et économiques du principe du flux tendu.

Enfin, le modèle de la compétence qui privilégie l'évaluation industrielle des comportements sur tout autre critère d'évaluation du travail vérifie ou anticipe le fait que les acteurs du flux tendu correspondent bien à ses exigences. En utilisant le concept d'implication contrainte, qui se substitue à celui d'implication salariale caractérisant la période fordienne, nous soulignons aussi qu'à la différence des décennies précédentes, l'implication se fait sans contrepartie, sauf celle de conserver son emploi, pas toujours durablement d'ailleurs. C'est en ce sens qu'elle est contrainte.

Cet oxymore, pour expliciter le concept dans le vocable actuel, nous paraît très heuristique parce qu'il interroge de façon renouvelée le rapport salarial capitaliste en montrant comment est résolue l'incomplétude du contrat de travail : si l'employeur achetait hier la force de travail durant un temps donné, il n'avait aucune garantie sur la qualité de son usage ; avec la construction de l'implication contrainte, qui mobilise la subjectivité du salarié, l'employeur dispose de garanties qu'il n'avait pas.

D'un autre point de vue, celui du salarié, ce dernier est contraint d'accepter sa condition, de nier sa dépendance ou sa domination dans le rapport inégal qu'il entretient avec son employeur et plus encore de prouver un engagement sans faille sur les objectifs de ce dernier. Alors l'aliénation fonctionne à deux niveaux complémentaires, d'une part, à travers l'aliénation objective du salarié par rapport au capital qui l'emploie puisqu'il cristallise durant son temps de travail une valeur et une survalueur sur un objet de travail qui ne lui appartient

---

<sup>11</sup>Jean-Pierre Durand, op cit, page 15-17.

pas ; d'autre part, à travers une aliénation subjective il doit faire preuve d'un engagement, d'une mobilisation de son être sur les objectifs de son employeur, c'est-à-dire qu'il doit s'engager à cristalliser durant le temps de travail salarié, toujours sur le même objet de travail qui ne lui appartient pas, une valeur sans cesse supérieure dont l'accroissement tient à la mobilisation volontaire mais obligée ou contrainte de toutes ses capacités physiques et aujourd'hui surtout intellectuelles. D'où aussi la possibilité de recourir à la notion de servitude volontaire pour rendre compte de cette soumission et de cet asservissement sinon volontaire, du moins accepté et quelque fois montré avec ostentation par le salarié qui souhaite conserver son emploi, condition pour maintenir sa dignité dans la société capitaliste démontrer qu'il a une dimension subjective à l'aliénation du salarié dans le rapport salarial capitaliste contemporain, c'est assurément montrer que nous vivons un changement dans l'exploitation capitaliste.

Certains pourront tisser un lien entre cette mobilisation de la subjectivité et le développement de la dimension intellectuelle du travail depuis trois décennies à travers ce qu'ils appellent la « *révolution informationnelle* », cette subjectivation de l'aliénation tient d'abord à la permanence de la crise de l'accumulation du capital, provisoirement résolu par un accroissement sans précédent de la productivité du travail qui a lieu, entre autres, à travers une extraordinaire mobilisation de la subjectivité des salariés.<sup>12</sup>

#### **4.4 L'auto-construction d'un bouclier de justifications de ses pratiques**

Pour la plupart des salariés d'exécution, l'implication contrainte apparaît comme une situation d'impasse, incontournable, qu'ils vivent plus ou moins bien mais dont ils s'accommodent parce qu'elle ne les engage pas dans des rapports sociaux complexes, comme c'est le cas pour le personnel d'encadrement ou pour les commerciaux.

Pour vivre ces injonctions contraires aux principes existentiels qui peuvent être les leurs, ces catégories de salariés et bien d'autres placées dans des situations semblables empruntent aux idées reçues ou s'inventent des causes supra sociales, systémiques dont ils sont victimes comme les autres. Ce peut être la production d'une haute valeur actionnariale. Ici l'emprunt, l'invention puis l'appropriation d'un principe supra social permet aux salariés

---

<sup>12</sup>ibid, page 18-21.

concernés de construire, sans même se l'avouer, un bouclier ou une carapace contre les rappels de leur conscience susceptible de les inviter à s'auto-imposer d'autres pratiques. Par ce mécanisme, les intéressés transforment le mal être de leur condition de salarié doublement aliéné.

La construction du bouclier par l'intériorisation des normes gestionnaires dominantes bat en brèche, chez la plupart des salariés placés sur des trajectoires professionnelles ascendantes, toute velléité de faire valoir des principes altruistes de justice sociale. L'acceptation de leur condition aliénée leur apparaît d'autant moins onéreuse par rapport à toute action politique ou syndicale, que la carapace des valeurs gestionnaires dominantes a aussi pour objet de dénier leur aliénation.<sup>13</sup>

#### **4.5 Les poches de résistance à l'aliénation**

Les résistances individuelles sont presque toujours vouées à l'échec parce qu'elles sont contrariées par la puissance systématique des comportements des autres acteurs qui se plient aux règles dominantes. Plus encore, elles sont très souvent le fait d'individus qui, après avoir accepté les règles nouvelles de domination, en sont les premières victimes. Non seulement leur freinage reste incompris des autres salariés, mais celui-ci contribue à accroître à accroître leur isolement jusqu'à la perte de leur emploi. Ainsi, la prise de conscience de ce type d'aliénation (la non-maitrise de sa trajectoire professionnelle), parce qu'elle est tardive, peut être doublement pénalisante.

L'action syndicale tend à s'arc-bouter sur la défense des acquis sociaux de la période fordienne sans prendre en compte la nature des changements dans la combinatoire productive, ce qui l'empêche de trouver de nouveaux points d'appui pour faire valoir les intérêts des salariés et limiter les effets de leur aliénation. La montée en puissance d'une contestation syndicale des logiques financière et gestionnaire des entreprises ou de l'administration publique conduiraient à ce que le bouclier des valeurs dominantes ne possède plus la légitimité facile qu'elles possèdent aujourd'hui, contribuant par là à une désaliénation des salariés. Mais cette contestation syndicale des stratégies économico-financières des

---

<sup>13</sup> Ibid, page 22-25.

entreprises ne trouve pas de soutien chez la plupart des salariés habitués à des luttes défensives sur des objets tangibles, autre manifestation de leur aliénation.

Une autre forme de résistance aux conditions présentes de l'aliénation caractérisée en particulier par la mobilisation de la subjectivité est la simulation. D'une part, de plus en plus de salariés font semblant d'adopter les comportements attendus. La plus grande faiblesse du modèle productif émergent : largement basé sur l'évaluation des comportements, les salariés d'exécution tendent à simuler ce que l'on attend d'eux, autant dans les comportements que dans l'exécution des procédures lorsque celles-ci sont trop routinières. De la même façon, leurs supérieurs immédiats perçoivent assez rapidement les simulations en question, sans toutefois disposer de moyens pour les mettre en évidence ou pour les combattre ; en les laissant se perpétuer, ils en deviennent complices, simulant à leur tour les comportements attendus vis-à-vis de leur propre hiérarchie. L'entreprise devient ainsi un grand théâtre d'ombres où les objectifs sont plus ou moins atteints mais surtout où les espaces d'autonomie sont conservés grâce à cette ingéniosité des uns et des autres pour maintenir les apparences du respect des normes comportementales, des règles productives, des évaluations réciproques.

L'aliénation apparaît ainsi comme la cristallisation dans l'individu d'un cadre d'action collective, ou de pratiques sociales si l'on préfère, auquel il ne peut guère échapper : cette nécessité de s'y plier et plus encore celle de nier ce cadre appartiennent au processus de l'aliénation. Tout en refusant de glisser vers une sorte de déterminisme fonctionnaliste, il nous faut bien percevoir, avec *k. Marx*, qu'en possédant intrinsèquement les fondements de sa dénégation, l'aliénation du travailleur salarié constitue l'un des fondements de l'ordre social : les modalités présentes de mobilisation de la subjectivité dans l'activité de travail, contrairement à certaines attentes, ne font que renforcer les éléments constitutifs de sa négation.<sup>14</sup>

## **Conclusion**

L'aliénation du XXI<sup>e</sup> siècle est la dictature de certaines créations de l'homme moderne, c'est dire que par la technique et la science, l'homme est devenu plus que jamais esclave de son travail, des objets de son travail, de sa création et dire en plus qu'il faut travailler plus pour avoir plus, c'est faire fi quelque part, en amont, des conditions de travail

---

<sup>14</sup> Jean-Pierre Durand, op.cit, page 26- 29.

### *Troisième chapitre le phénomène de l'aliénation chez les ressources humaines*

---

de l'homme post moderne et légitimer définitivement, en aval, le pouvoir du capital, de l'argent sur la dignité humaine.

# **Quatrième chapitre**

## **Cas pratiques**

### **Présentation de l'entreprise**

### **Analyse et interprétation des résultats**

## Introduction du chapitre

Une fois ce travail de présentation des données réalisé, l'enquête s'attache à décrire des rapports simples ou à faire ressortir les résultats les plus remarquables qui apparaissent dans les tableaux.

## Présentation du terrain d'étude

Notre enquête est réalisée au sein de la CO.GB la belle. Une entreprise Algérienne concurrente. Opérant dans le secteur agroalimentaire. Cette section est consacrée à la présentation de ces dernières.

### 1 Section 1 Historique et l'évolution de l'entreprise(CO.GB)

#### 1.1 Historique et l'évolution de l'entreprise.

CO.GB LA BELLE SPA, prend ses origines d'une entreprise lancée par un industriel français en 1902 sous l'appellation de SIAN (Société Industrielle d' Afrique du nord) qui a débuté par l'extraction de l'huile de grignon d'olive. Ce n'est qu'en 1940 qu'a démarré le raffinage de l'huile de colza et l'huile de tournesol.

**1953** fabrications du savon de ménage sous forme de pain, de savon de toilette et leur conditionnement.

**1974** Nationalisation de la S.I.A.N et son intégration à la SO.GE.D.I.A (Société de la Gestion et de Développement des Industries Alimentaires).

**1978** Démarrage de la saponification en continu.

**1982** Restriction de SO.GE.D.I.A et création de L'ENCG (Entreprise Nationale de Corps Gras) suivi du démarrage en partie de l'unité de production UP07 en 1988.<sup>2</sup>

**1990** Lancement de la production du produit végétal aromatisé et de la graisse végétale aromatisé.

**1995** Le groupe ENCG qui découle du Holding Agro-alimentaire, opte pour une nouvelle forme d'organisation qui porte sur le principe de filiation. Ainsi, le groupe s'est éclaté en cinq filiales qui à leurs tours ont été éclatées en neuf unités de production. C'est ainsi que cette entreprise devient une filiale sous le nom de CO.GB (Corps Gras de Bejaia).

**2002** Début de fonctionnement de la station d'électrolyse permettant à l'entreprise de fabriquer des huiles hydrogénées.

**2004** Vu la volonté de l'état de se désengager de la sphère économique, l'entreprise signera un partenariat avec le groupe La belle dont l'objet consiste en une prestation de service (processing) qui débouchera sur la privatisation de CO.GB au profit de ce groupe à hauteur de 70 et sera connu sous le nom de CO.GB la belle.

## **1.2 La situation géographique <sup>1</sup>**

La CO.GB la belle est situé à distance de 234km d'Alger, 02KM de l'aéroport de Bejaia et 01KM du port limitée par : oued sghir et Alcost au nord : transbois et EDEMIA à l'est ; la route des Aurès à l'ouest, avec une superficie de : 186171M2.

## **1.3 La situation juridique**

CO.GB « La belle » est une société de droit Algérien, créée par un acte notarié le 16 avril 2006. Elle est constituée juridiquement en SPA, au capital social de un milliard de dinars Algériens.

## **1.4 Nombre d'employés : 540.**

## **1.5 Données technique**

### **❖ La capacité de production**

Les capacités de production des deux(02) unités UP7 et UPB sont conçut pour une production quotidienne :

- ✓ Raffinage d'huile : 430T/jour ;
- ✓ Savon de ménage : 150T/jours ;
- ✓ Savon de toilette : 50T/jours ;

- ✓ Margarine de table : 10T/jours ;
- ✓ Margarine de feuilletage : 45T/jours ;
- ✓ Margarine de pâtissier : 25T/jours ;
- ✓ Produits végétale aromatiser : 10T/jours ;
- ✓ Glycérine pure : 20T/jours ;
- ✓ Acide gras : 20T/jours ;

#### ❖ **Les équipements de production**

- ✓ Raffinage d'hile alimentaire ;
- ✓ Savonnerie de ménage ;
- ✓ Distillerie ;
- ✓ Chaufferie ;
- ✓ Statut d'épuration des eaux ;
- ✓ Atelier de fabrication de bouteille plastique d'un litre et cinq(05) litre ;

### **1.6 Les moyens Technique**

#### ❖ **L'activité**

L'unité a comme activité la transformation des matières d'origine animales et végétales en vue de la fabrication des produits de grande consommation et de produits destinés à l'industrie.

#### ✓ **Pur usage alimentaire**

L'unité de table.

.Produit végétal aromatisé (SVA).

#### ✓ **Pur usage domestique**

Savon de ménage (Savon Marseille).

#### ✓ **Pur usage industriel**

Savon industriel type lubrification.

#### ✓ **Pur usage pharmaceutique**

Glycérine codex.

✓ **Sou produit valorisable**

Résidu de distillation des acides de gras.

Résidu de distillation de glycérine.

❖ **L'approvisionnement en matière**

L'unité s'approvisionne en matière première suivantes :

- ✓ L'unité de palme ayant un point de fusion 42-44C°
- ✓ L'unité de soja ayant un point de fusion de 30-32C° ou bien 38-40C°
- ✓ L'huile de tournesol.
- ✓ Coprah, tsarine de palme.
- ✓ L'huile brute.

Les achats de matières premières se font par le groupe à Alger.

### **1.7 Les équipements de fabrication**

- ✓ La raffinerie d'huile alimentaire.
- ✓ La savonnerie de ménage et de toilette.
- ✓ La distillerie.
- ✓ La station d'épuration des eaux usées.
- ✓ L'unité de conditionnement.
- ✓ L'atelier de fabrication de bouteilles plastique de (1) litre et de (5) litre.
- ✓ L'infrastructure de stockage des matières premières et des produit finis.
- ✓ Le bâtiment d'accompagnement (ADM-LABO°, maintenance, véhicules).

### **1.8 Capacité de stockage**

Elle est de 252658 M<sup>2</sup> dont un magazine frigorifie avec une capacité de stockage de 500 tonnes.

### **1.9 Capacité de production installée**

- ✓ Huiles : 300T/jour.

- ✓ Margarine : 80T/jour.
- ✓ Shortening : 40T/jour.
- ✓ Savon de ménage (Dit de Marseille) 100T jour.
- ✓ Savon de toilette : 25T/jour.
- ✓ Copeaux de savon : 20T/jour.
- ✓ Glycérine : 20T/jour.

### **1.10 Domaine d'activité de CO G.GB La Belle**

- ✓ Raffinage et conditionnement des huiles alimentaires.
- ✓ Fabrication de l'huile végétale.
- ✓ Fabrication de l'huile de table, de feuilletage et pâtisserie.
- ✓ Fabrication de produit végétaux aromatisés.
- ✓ Fabrication de graisse végétale à usage industriel, de glycérine, d'acides gras distillés et du savon industriel.
- ✓ Fabrication de conditionnement de margarine et graisse végétale.
- ✓ Fabrication et conditionnement de savon de ménage et de toilette.
- ✓ Fabrication de produit à usage industriel : glycérine, savon liquide pour lubrification, shortening et copeaux de savon.

### **1.11 Produits de l'entreprise**

- ✓ Huiles 5L pehd
- ✓ Huiles 2L pehd
- ✓ Huiles 2L pet
- ✓ Huiles 1L pet
- ✓ Margarine de table pot250gr.
- ✓ Margarine de feuilletage 500 gr.
- ✓ Produit végétale aromatisé (soumaa).
- ✓ Graisse végétale aromatisée.
- ✓ Glycérine industrielle et codex.
- ✓ Savon de ménage 400gr.
- ✓ Savon de ménage 300gr.
- ✓ Savon de ménage 250gr.

- ✓ Savon de toilette 75gr (nesria).

### **1.12 Produit valorisable et à usage industriel**

- ✓ huile acide.
- ✓ Brai.
- ✓ Acides.
- ✓ Glycérine en fut de 250kg.
- ✓ copeaux de savon en sac de 25kg.
- ✓ blend.

### **1.13 Les objectifs et Mission de l'entreprise**

#### **1.13.1 Les objectifs de l'entreprise CO.GB (La Belle)**

##### **❖ Les objectifs tracés par les dirigeants du groupe la Belle sont**

- ✓ Concourir à la formation de son personnel.
- ✓ Satisfaire dans une large mesure les besoins nationaux des produits alimentaires.
- ✓ Répondre aux besoins des consommateurs en termes de qualité.
- ✓ Accroître les capacités de production par la création d'une autre unité de production.
- ✓ Inverser les tendances qui étaient jusqu'à une date récente tournées exclusivement vers l'implantation par l'établissement d'un programme d'exportation de nos produits vers les pays amis, ce fait est considéré comme objectif principal tracé par les pouvoirs publics.
- ✓ Création d'un centre de distribution d'une capacité de 10000T/jour ou

#### **1.13.2 Les missions de l'entreprise**

Le complexe a pour mission :

- ✓ Elaborer et réaliser des annuels de production et de vente ;
- ✓ Assurer les ventes des produits sur le marché national ou l'exportation dans le cadre des surplus de production ;
- ✓ Procéder à l'étude du marché pour répondre aux besoins de la demande nationale ;
- ✓ Organiser et développer des structures de maintenance permettant d'optimiser les performances de l'appareil ;

- ✓ Assister les unités de production pour assurer une politique uniforme en matière de production, distribution, maîtrise des coûts ;
- ✓ Mettre en place ou le développer un système de gestion en vue de satisfaire les besoins nationaux et maintenir en permanence des stocks stratégiques tant en matières qu'en produits ;
- ✓ Mettre en place des voies et moyens en vue d'une assimilation progressive de la technologie et de son activité.
- ✓ La satisfaction des besoins des consommateurs en matière d'huile alimentaire, savon, margarine et autres dérivés des corps gras ;
- ✓ La transformation des matières d'origines animale et végétale pour vue de la fabrication des produits de grande consommation et des produits destinés à l'industrie.

## **2 Section 2 Présentation des différents départements et service et leur rôle et mission.**

### **2.1 Département et mission**

#### **❖ Département informatique**

Ce département s'occupe de maintenance des applications existantes maintenance du matériel développement, assistant à l'utilisateur, études et relation des programmes.

#### **❖ Département marketing**

Qui a la charge de l'écoulement des produits de l'entreprise et la gestion des stocks.

#### **❖ Département Approvisionnement**

Qui se charge d'approvisionner l'entreprise en matière première et en produit nécessaire à la production.

Toutefois, les différents départements sont sous la tutelle de la direction générale qui orient et pilote toutes les structures de l'entreprise.

Assure l'approvisionnement des structures de l'entreprise à des coûts qui renforcent la compétitivité de l'entreprise.

Négocie les contrats d'achat et de présentation aux conditions les plus avantageuses pour l'entreprise.

Assure le transit des produits finis destinés à l'exportation.

Elabore les conventions et contrats d'achat en accord avec les besoins budgétés.

Suivit des commandes à l'impétration et opération de transit.

### ❖ **Département Des Ressources Humaines**

Cette dire a pour tache la planification, développement, le suivi et la gestion des ressources humaines, ainsi que de veiller à l'implication des œuvres au travail :

- ✓ Mettre en œuvre un système d'évaluation de productivité.
- ✓ La régulation des salariés et l'organisation en temps des ouvriers.
- ✓ Respecter la réglementation en matière d'emploi.

Assurer l'application de la législation de travail.

### ❖ **Département comptabilité et finances**

Ce département est charger d'enregistré, d'analysé et de contrôler les opérations comptable réalisées au sein de l'entreprise est permet de connaitre en permanence les mouvements de stocks et les existants en magasin (en quantité et en valeur).

Proposé les orientations financière et la politique de financement de l'entreprise à la direction générale.

Assurer la mise en œuvre et décision de planification financière au niveau de la direction générale.

Ce département dispose de deux services :

#### **Service de finance**

L'entreprise doit gérer et contrôler ses finances avec toutes rigueurs car sans finance saines, l'entreprise meurt

Il a pour rôle :

- ✓ L'évaluation des besoins en capitaux qui sont les fonds nécessaires aux investissements et aux cycles d'exploitation.
- ✓ Le choix des sources de financements, entre les financements et les capitaux d'emprunt (crédit bancaire, crédit commerciaux)
- ✓ Le financement des investissements : analyse des moyens de financement appropriés.

- ✓ Etudier et veiller à l'équilibre financier.
- ✓ La vérification des facteurs et leur règlement.
- ✓ L'analyse et contrôle des précisions (situation de la théorie).

#### ❖ **Service de comptabilité générale**

Ce dernier permet de connaître et de calculer les coûts d'achat des matières premières et les coûts de consommation ainsi que les coûts de production et les prix de revient, et afin de déterminer la valeur des stocks grâce à la tenue des inventaires.

#### ❖ **Département de production**

Il a pour tâche de contrôler les activités de production et de maintenance des unités de production, et celui de la qualité ainsi la mise en œuvre et le suivi de différents programmes de production traces, et aussi l'utilisation rationnelle de moyens, matériels et humains.

Ce département travail **24/24** avec **03** équipes de **08** heures par jour et il est doté de **04** services :

- ✓ Service de raffinage.
- ✓ Service plastique/CDH.
- ✓ Service savonnerie et l'huile. (ce service chargé d'assurer l'organisation la coordination des activités des services et de la réalisation des objectifs de production, et assisté le directeur d'usine dans l'exploitation et les maintenances de l'outil de production).
- ✓ Service margarine (charger d'assurer l'organisation la coordination des activités des services et de la réalisation des objectifs de production, assisté le directeur d'usine dans l'exploitation et les maintenances de l'outil de production).

#### ❖ **Département technique**

Cette fonction consiste à suivre la maintenance des équipements de production, et l'installation des nouvelles machines et aux essais de performance.

Il veille au bon fonctionnement des ateliers de production et d'intervenir dès qu'un problème technique surgit.

Assure la réalisation des projets inscrits dans le plan de développement de l'entreprise et suite et maintenance et le renouvellement des installations.

Il veille à la présentation du patrimoine industriel par la mise en place et le suivi des plans et programme de maintenance curative et préventive.

Il veille à l'attente des objectifs de production assignés dans les meilleures conditions de délais, cout et qualité.

Il contient les services : utilité, mécanique, fabrication mécanique, étude et méthode, électricité, maintenance.

Il s'occupe du traitement des taux provenant des différents services de production.

Charger d'assurer l'organisation, la coordination des services et de la réalisation des objectifs de production.

Assisté le directeur d'usine dans l'exploitation et les maintenances de l'outil de production.

#### ❖ **Le service mécanique**

Il est chargé de la maintenance de l'équipement de production en exploitation, aussi bien et sur le plan curatif que préventif.

#### ❖ **Le service fabrication mécanique**

Il s'occupe de la fabrication des pièces de recharge nécessaire aux équipements de production.

#### ❖ **Le service études et méthodes**

Chargé d'assurer l'organisation, la coordination des activités des services et de la réalisation des objectifs de production.

Assisté le directeur d'usine dans l'exploitation et de maintenance de l'outil de production.

Ce service a pour mission de maintenir l'équipement de production et son suivi.

#### ❖ **Le service électricité**

Il assure de l'électricité de l'équipement de production.

#### ❖ **Le service maintenance**

Chargé d'assurer l'organisation, la coordination des structures de maintenance de l'usine et de la réalisation des objectifs de production.

Assiste le directeur d'usine.

**❖ Département sécurité**

Il s'occupe des conditions hygiène et de sécurité en matière de production individuelle et collective. Le but de ce département consiste à écarté tous risque d'accidents grave, prévention et la lutte contre tous incendies informer les travailleurs.

**❖ Département commerciale**

Il est représenté par le chef de département qui à pour rôle de coordonner et d'organiser toutes les taches qui relèvent de sa responsabilité.

**❖ Département de complexe**

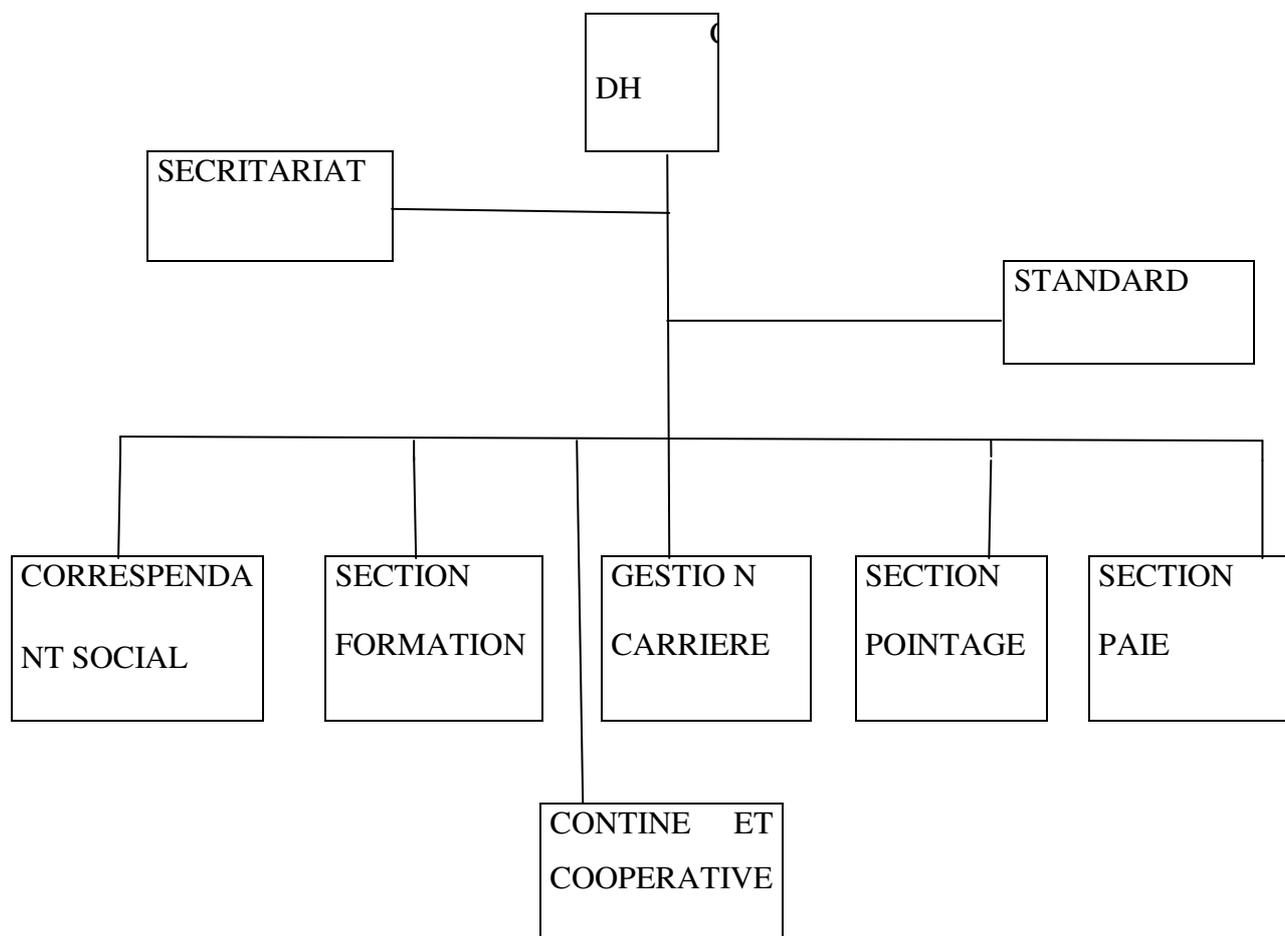
Qui s'assure de la bonne gestion de l'entreprise et veille au respect des normes de production; qui prend des décisions stratégiques d'un point de vue organisationnel.

Elle dispose aussi, d'un secrétariat chargé de la liaison logistique entre la direction et le différent département, et d'un staff qui comprend le directeur adjoint chargé des contentieux et affaires juridiques, d'un chargé d'étude, d'un chef de l'élaboration informatique et de gestion.

### 3 Section 03 Le département des ressources humaines

Qui se schématise comme suite :

Schéma N° 04 : La direction DRH



Source : document interne GRH-2014 CO.GB service

#### Il a pour mission de

- ✓ Veiller à la bonne tenue des dossiers et des fichiers de du personnel ainsi qu'au respect de législation de travail ;
- ✓ mettre en œuvre les procédures de gestion du personnel dans le cadre de la réglementation de travail ;

- ✓ suivre l'établissement des données de calcul des paies et des veilles au respect des échéances ;
- ✓ participer aux réunions de direction de l'unité ;
- ✓ veiller aux respects des règles d'hygiène et de sécurité au niveau du service ;

Ce département se divise en plusieurs sections

### 3.1 Section paie

Elle veille à :

- ✓ La réception de tous les éléments de la section du personnel, servant de base au calcul de paie, pointage, d'absence, et de maladies (fiche de position mensuelle, les acomptes, les prêts, et à l'état des heures supplémentaires) ;
- ✓ La réception de la section sociale des états récapitulatifs concernant les allocations familiales et mutuelles ;
- ✓ La position des éléments de calcul sur fiche de dépouillement (primes, retenues téléphoniques...);
- ✓ Transmission des nouvelles informations au centre de traitement informatique qui se trouve à Alger, sous forme de fiche individuelle de gestion sur disquette, qui procède au traitement et au calcul des paies pour les transmettre à la section paie des états suivants : bulletins et journaux de paies, état des mandats, des indemnités d'amortissement, et des retenues...
- ✓ Etablissement des déclarations des charges fiscales et sociales et assurer le règlement auprès des organismes concernés (impôt) ;

Réunir les documents qui se rapportent à l'après paie pour effectuer les contrôles.

- ✓ Vérification des bulletins de paie après tirage ;
- ✓ Dispatching des bulletins.

### 3.2 Section gestion du personnel

Qui s'occupe de :

- ✓ L'application de la réglementation et des procédures en matière de gestion du personnel ;
- ✓ La tenue à jours des fichiers et des registres des congés annuels ;
- ✓ Le suivi de différentes actions liées au suivi du personnel ;

- ✓ Le respect de la convention d'entreprise et d'autres directives de l'entreprise dans le domaine de la gestion du personnel ainsi que la législation du travail en vigueur ;
- ✓ L'exécution et la préparation des décisions relatives au mouvement du personnel et l'établissement des décisions concernant l'attribution de la fiche individuelle, de la paie et fiche de position (congés, absence, mission...);
- ✓ Tenir à jour les dossiers administratifs du personnel ;
- ✓ Présentation des éléments de solde de comptes pour les communiquer à la section paie ;
- ✓ Le suivi des répliquant des droits en congé ;
- ✓ L'amélioration des relations avec la section paie concernant la gestion courante.

Cette direction a pour taches principale ; la planification et le contrôle de l'ensemble des activités de l'entreprise, la coordination et l'adaptation continue des moyens et de son potentiel d'intervention afin de mener à terme.

### **3.3 Section gestion du personnel**

Elle est chargée d'assurer et de contrôler l'application de la législation en matière d'assurance sociale, accidents de travail, retraite, allocation familial, mutuelle, invalidité, gestion du capital des œuvres sociales, la cantine, la coopérative et les prêts.

### **3.4 Section mouvement et pointage**

Elle s'occupe du traitement d'information sur l'absence des données (pointage, absence, heure supplémentaire et l'état de l'effectif par catégorie socioprofessionnelle) ou encre le suivi de dossier administratif.

### **3.5 Section chargé de formation**

Se service est chargé de

- ✓ recenser et analyses les besoins de formation des unités ;
- ✓ Déterminer les actions de formation de l'entreprise ;
- ✓ déterminer les budgets des formations ;
- ✓ suivi des apprentis et des stagiaires.

## L'analyse et l'interprétation des résultats

### 1 Les caractéristiques de la population d'étude

Chaque recherche scientifique s'applique sur une population d'étude, qui sera le sujet sur le quel porte l'investigation. Connaître les qualités qui caractérisent cette population aide à la fois le chercheur et les lecteurs à apprécier la recherche et à envisager ce sujet à l'étude. Pour cela, on procédera à l'analyse des données personnelles dans cette série de tableaux.

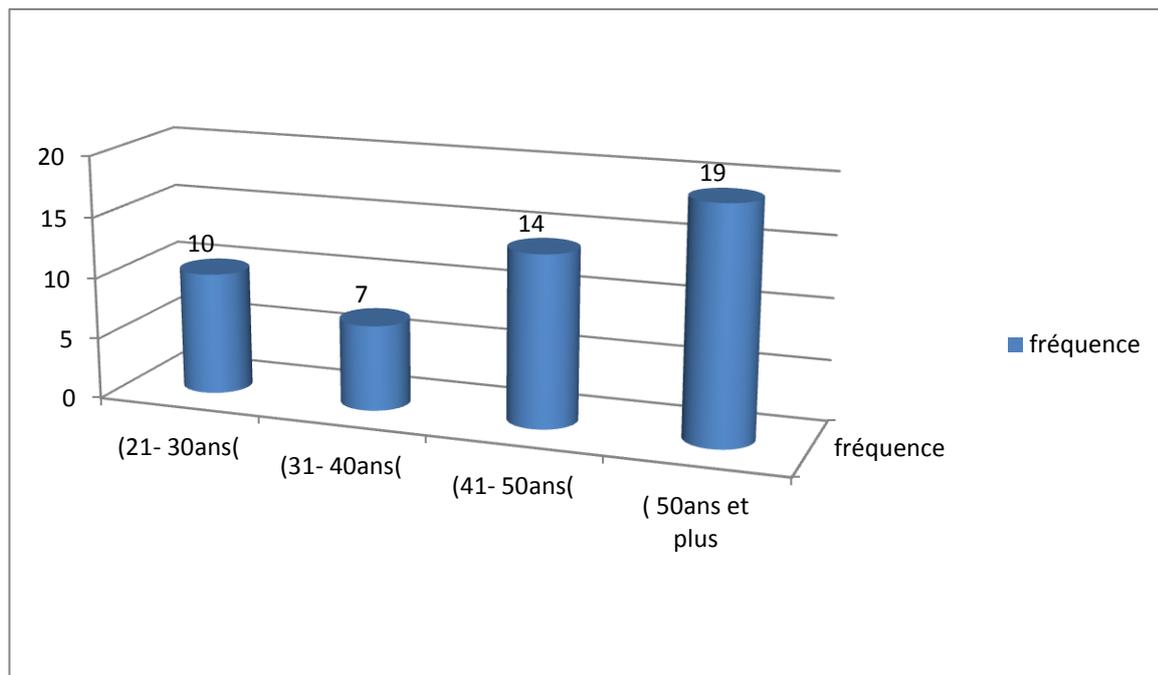
**Tableau n°02 la répartition des salariés selon l'âge**

<i>Age</i>	<i>Fréquences</i>	<i>Pourcentage</i>
<i>(21 - 30ans(</i>	<i>10</i>	<i>20%</i>
<i>(31 - 40ans(</i>	<i>7</i>	<i>14%</i>
<i>(41 – 50ans(</i>	<i>14</i>	<i>28%</i>
<i>(51ans et plus</i>	<i>19</i>	<i>38%</i>
<i>Total</i>	<i>50</i>	<i>100%</i>

### Commentaire

D'après les données du tableau ci-en haut, qui représente la répartition des membres des enquêtés selon l'âge, nous observons que (19) salariés qui travail a l'atelier, sont de tranche d'âge (50 ans et plus) suivi par (38%), avec la catégorie de (40 à 50 ans), suivi par (28%) cela signifie que la plupart des salariés sont plus vieux, en dernier lieu, nous retrouvons la catégorie (moins de 30 ans) suivi par (20%), et avec la catégorie de (30 à 40 ans), suivi par (14%).

**Graphique n° 02 la répartition des salariés selon l'âge.**



Nous avons enregistré dans le cas de l'échantillon étudié un temps de 38% des salariés ayant l'âge de 50ans et plus, 28% ayant l'âge de 41à 50ans, 20% ayant l'âge moins de 30ans en fins 14%ayant l'âge de 31 à 40ans. En effet la catégorie la plus élevée représente l'ancienneté professionnelle des employées.

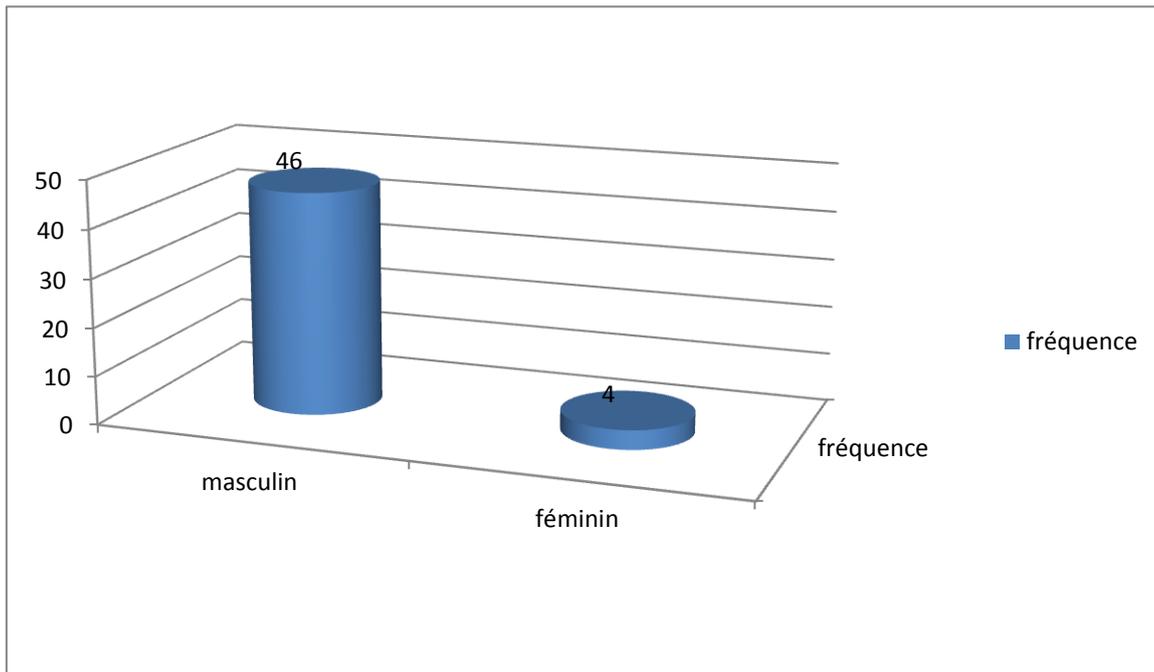
**Tableau n°03 la répartition des salaries selon le sexe**

<i>Sexe</i>	<i>Fréquences</i>	<i>Pourcentage</i>
<i>Masculin</i>	46	92%
<i>Féminin</i>	4	8%
<i>Total</i>	50	100%

**Commentaire**

D'après ce tableau qui représente la répartition de la population selon le sexe, nous observons que la majorité des enquêtés sont de sexe masculin avec une représentative de (46) homme suivi de 92% de la population d'étude, cependant le sexe féminin représente un effectif de (4) femme suivi de 8% de la population d'étude.

Cette analyse nous montre le décalage entre les deux sexes, ceci est du à la nature des activités qui exigent une manœuvre dure afin de pouvoir travailler dans les ateliers.

**Graphique n° 03 La répartition des salaires selon le sexe.**

D'après le graphique, on remarque que le sexe masculin est la catégorie dominante avec un taux de 92%, le sexe féminin représente 8% de la population d'étude.

**Tableau n°04 la répartition des salariés selon la situation matrimoniale**

<i>Situation matrimoniale</i>	<i>Fréquences</i>	<i>Pourcentage</i>
<i>Célibataire</i>	19	38%
<i>Marié(e)</i>	31	62%
<i>Divorcé</i>	0	0%
<i>Veuf (Ve)</i>	0	0%
<i>Total</i>	50	100%

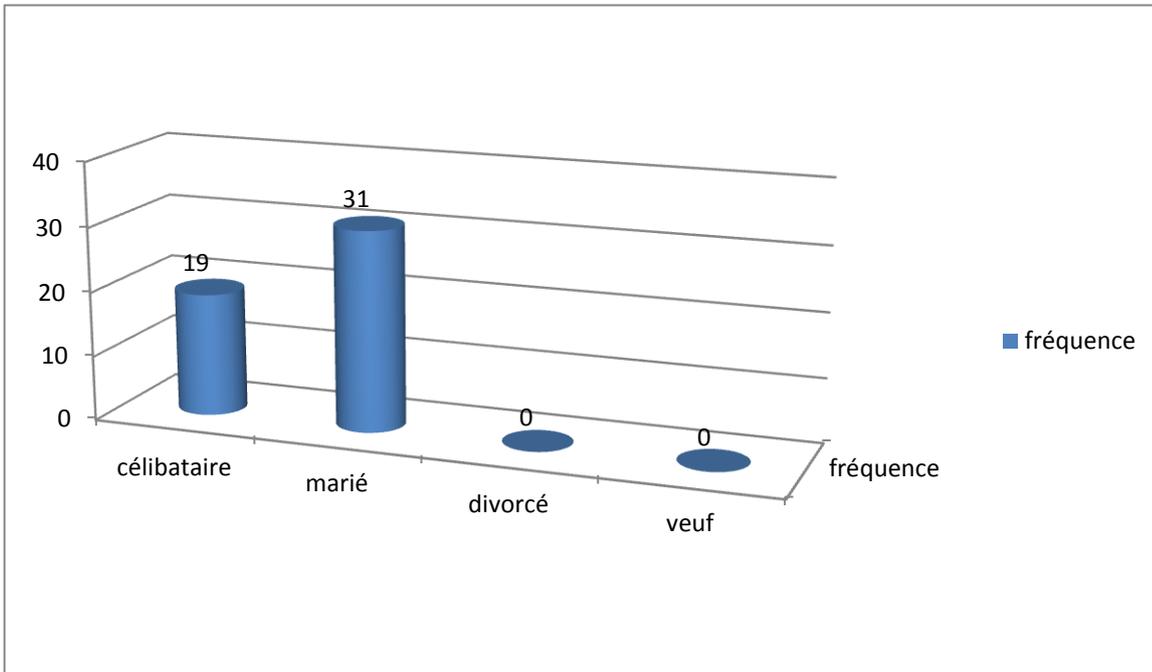
### Commentaire

On remarque la classe des mariés est la plus dominante qui représente 31 personne avec un pourcentage de 62%, ensuite celle des célibataires qui contient 19 personne avec un pourcentage de 38% de la population d'étude, et on signale aussi les deux dernière catégories des veufs et des divorcés qui représentent un pourcentage de 0% pour chacune.

A travers les résultats déduits, il est remarquable que la dominance des salariés mariés soit due à leurs anciennetés et à leurs âges (50 ans et plus) ce qui exprime la contrainte d'améliorer le plus possible de leurs conditions de travail.

En outre, le taux moyen des célibataires peut être interprété par la politique d'embouche de cette entreprise des jeunes travailleurs qui peuvent apporter un plus à l'entreprise avec leurs capacités physiques rigoureuses qui influent positivement le rythme de la productivité et la conduite du marché de travail.

**Graphique n°04 sur la répartition des salariés selon la situation matrimoniale.**



On remarque dans ce graphique que la classe marié est la plus dominante avec un pourcentage de 62% de la population d'étude, en suite celle des célibataires avec un pourcentage de 38% de la population d'étude.

**Tableau n°05 La répartition des enquêtés selon le niveau d'instruction**

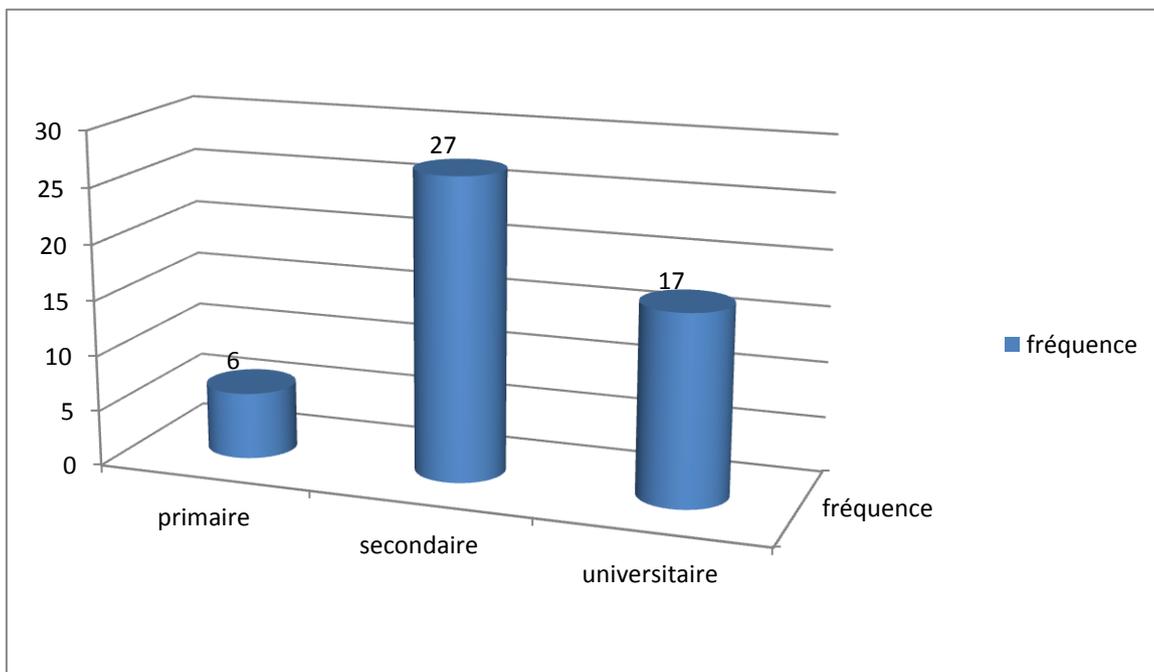
<i>Niveau d'étude</i>	<i>fréquences</i>	<i>Pourcentage</i>
<i>Primaire</i>	6	12%
<i>Secondaire</i>	27	54%
<i>universitaire</i>	17	34%
<i>Total</i>	50	100%

### Commentaire

Ce tableau nous montre que 27 des salariés possédant le niveau moyen sont les plus nombreux avec un taux de 54%, en deuxième lieu vient les universitaires qui représente 17 salariés avec un taux de 34%, et 6 salariés pour ceux qui ont le niveau primaire suivi d'un pourcentage de 12% de la population d'étude.

D'après ce tableau, il est clair que les deux catégories dominantes sont celles de niveaux d'instruction des salariés exécutants dans les ateliers de cette entreprise, ceci influent plus ou moins positivement l'organisation et le développement de cette dernière.

### Graphique n°05 sur la répartition des salariés selon le niveau d'étude.



Ce graphique nous montre que les salariés possèdent le niveau secondaire avec un taux de 54%, en deuxième lieu vient les universitaires avec un taux de 34%, en fin le niveau primaire avec un taux de 12%.

Tableau n°06 la répartition des salariés selon le statut professionnelle

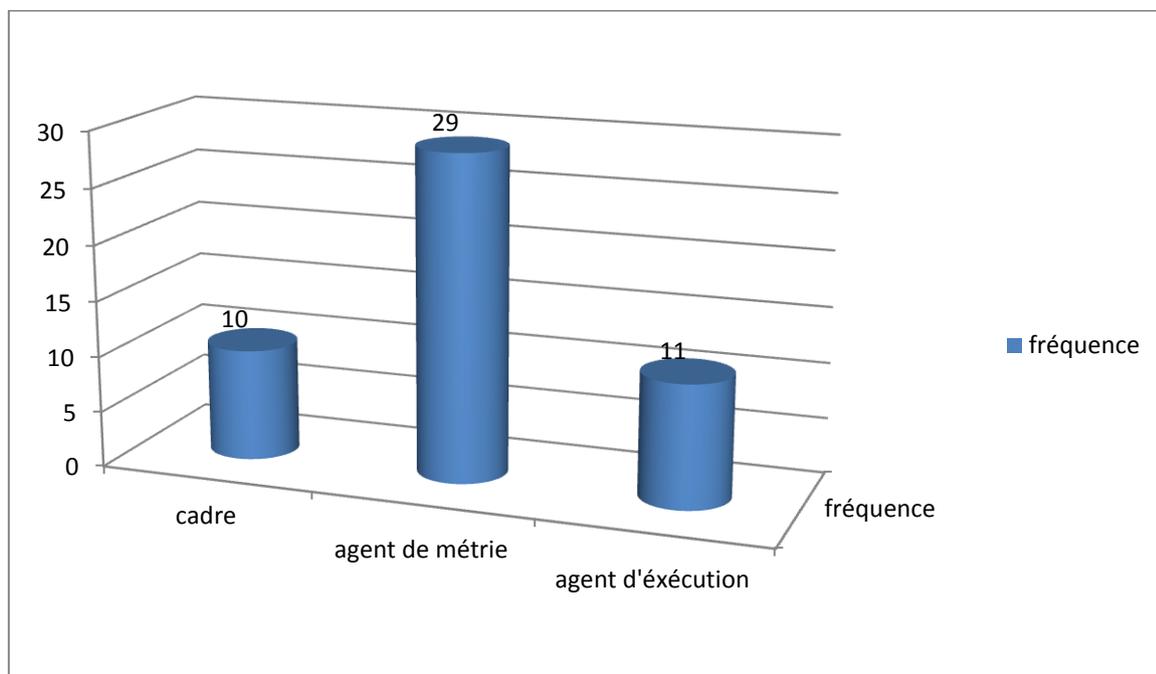
<i>Statut</i>	<i>Fréquences</i>	<i>Pourcentage</i>
<i>Cadre</i>	10	20%
<i>Agent de maîtrise</i>	29	58%
<i>Agent d'exécution</i>	11	22%
<i>Total</i>	50	100%

### Commentaire

On constate à travers le tableau ci-dessus que la catégorie des agents de maîtrises est la plus dominante avec 29 personnes suivie d'un pourcentage de 58%, puis celle des agents d'exécutions avec un pourcentage de 22% qui représente 11 personnes, en dernier lieu, nous retrouvons les cadres qui représentent 10 personnes avec un taux de 20% de la population d'étude.

À travers ces données que nous montre ce tableau, on comprend qu'il existe une certaine organisation dans le classement des catégories et qu'on peut traduire par la décomposition du travail au sein de l'entreprise CO.GB, c'est-à-dire la décomposition horizontale et verticale.

Graphique n°06 sur la répartition des salariés selon le statut professionnel



On remarque à travers ce graphique que la catégorie des agents de maîtrises avec un taux plus élevé de 58%, puis celle des agents d'exécution qui représente un taux de 22%, en suite la catégorie des cadres avec un taux de 20%.

Tableau n°07 L'ancienneté des salariés

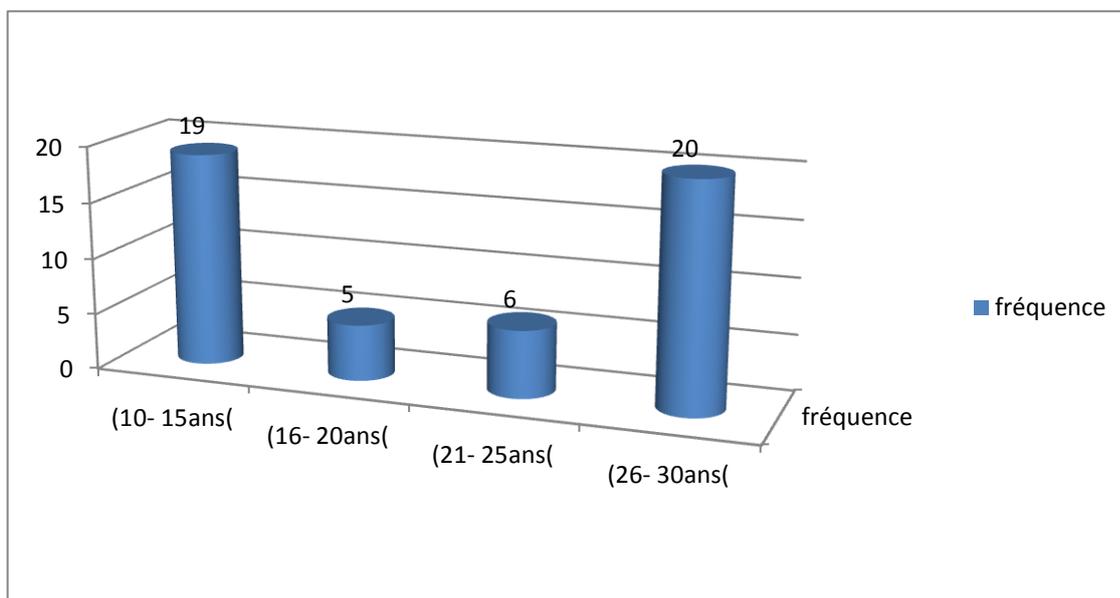
<i>Années d'expériences</i>	<i>fréquences</i>	<i>Pourcentage</i>
<i>(10 -15ans(</i>	19	38%
<i>(16 -20ans(</i>	5	10%
<i>(21 – 25ans(</i>	6	12%
<i>(26 – 30ans(</i>	20	40%
<i>Total</i>	50	100%

**Commentaire**

En regardant le tableau ci-dessus, on remarque que la catégorie de (25ans-30ans) de travail est la plus dominante avec 20 personne suivi d'un taux de 40%, après on observe celle de (10ans-15ans) de travail avec 38% qui représente 19 personne, puis celle de (20ans-25ans) de travail avec 6 personne suivi d'un pourcentage de12%, et le taux le plus bas, représente la catégorie de (16ans-20ans) avec un taux de 10% de la population d'étude.

A partir de ces résultats on peut dire que la majorité des travailleurs de cette entreprise sont des anciens de 26 à30ans d'expérience.

**Graphique n° 07 sur la répartition des salariés selon l'ancienneté.**



A partir de ce graphique on remarque que la catégorie la plus élevé c'est celle de 26 à 30ans avec un taux de 40%, puis celle de 10 à 15ans avec un taux de 38%, après celle de 21 à 25ans avec un taux de 12%, en fin la catégorie de 16 à 20ans avec un taux de 10%.

## 2 Vérification de la première hypothèse

- ✓ **La décomposition des tâches accorde l'exclusion des initiatives des salariés exécutants**

Tableau n°08 la répartition des salariés selon leurs avis sur les horaires de travail

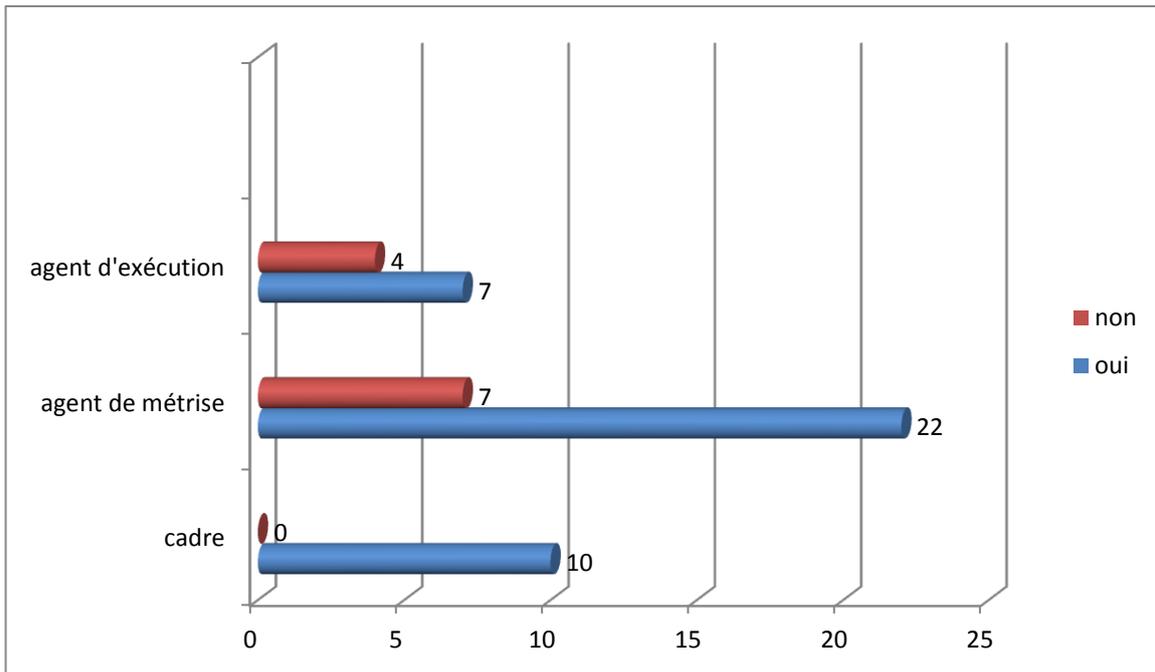
<i>horaires du travail</i>	<i>Oui</i>		<i>Non</i>		<i>Total</i>	
	<i>fréquences</i>	<i>%</i>	<i>fréquences</i>	<i>%</i>	<i>Fréquences</i>	<i>%</i>
<i>Cadre</i>	10	100%	0	0%	10	100%
<i>Agent de maîtrise</i>	22	75.86%	7	24.13%	29	100%
<i>Agent d'exécution</i>	7	63.63%	4	36.36%	11	100%
<i>Total</i>	39	78%	11	22%	50	100%

### Commentaire

D'après les données de ce tableau, nous déduisons que 78% des salariés, suivi un pourcentage plus élevé de 100% des cadres, ainsi 75,86% des agents de maîtrise, en dernier 63, 63% des agents d'exécutions affirment que l'entreprise à bien organiser les horaires de travail, c'est pour cette raison que les heures de travail arrange les salariés, par contre 22% des salariés, suivi de 36.36% d'exécution, et 24.13% des agents de maîtrise déclare que les horaires de travail leurs arrange pas parce que il arrive pas a s'adapté au système de temps de travail.

Cependant, dans l'entreprise CO.GB, on remarque que les horaires de travail sont bien organisés, pour cette raison les salariés sont adaptés à ce rythme.

Graphique n° 08 sur la répartition des salariés selon leurs avis sur les horaires de travail.



Ce graphique nous montre que les salariés qui représente 39 avis suivis de 78% confirme la réponse positive, et 11 avis suivi de 22% déclare la réponse est négatif sur les horaires de travail.

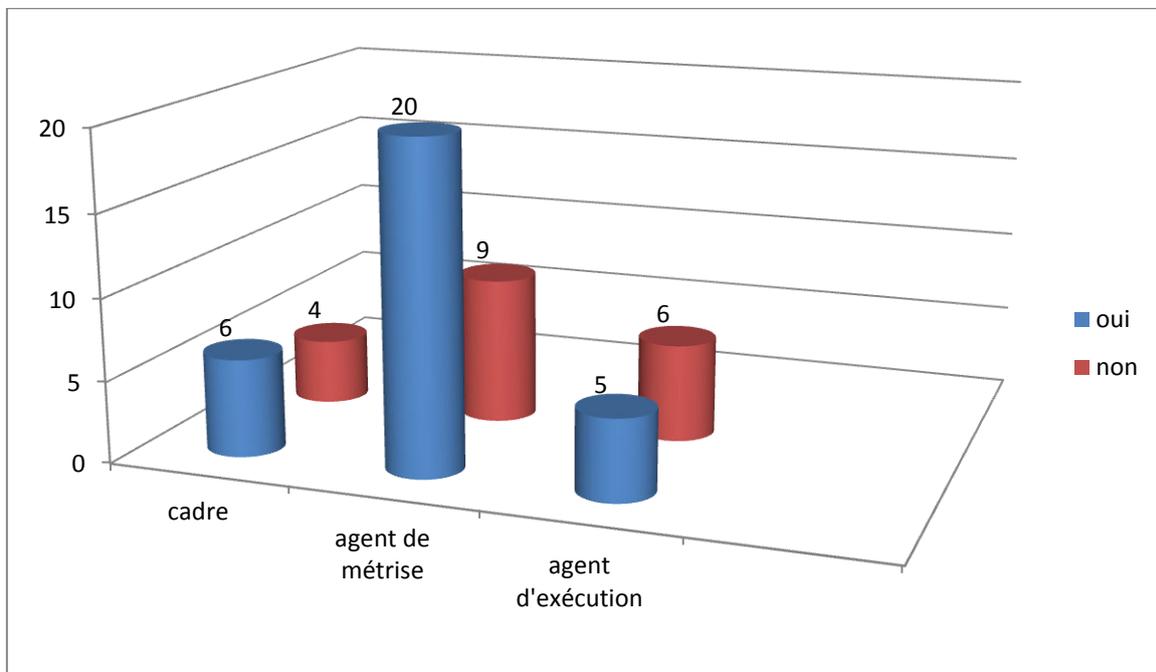
Tableau n° 09 la répartition des salariés selon leurs avis sur l'habitude au travail à la chaîne

<i>L'habitude au Travail à la chaîne</i>	<i>Oui</i>		<i>Non</i>		<i>Total</i>	
	<i>fréquences</i>	<i>%</i>	<i>fréquences</i>	<i>%</i>	<i>Fréquences</i>	<i>%</i>
<i>Cadre</i>	6	60%	4	40%	10	100%
<i>Agent de maîtrise</i>	20	45.45%	9	31.03%	29	100%
<i>Agent d'exécution</i>	5	63.96%	6	54.54%	11	100%
<i>Total</i>	31	62%	19	38%	50	100%

**Commentaire**

Nous constatons à travers les résultats de ce tableau ci-en haut que 62% des salariés, suivi d'un pourcentage plus élevés 68.76% des agents de maîtrise, 60% des cadre ainsi 45.45% des agents d'exécution affirme que les salaries sont habituer au travail a la chaine à cause de la répartition de même geste. Par contre 38% des salaries, suivi de 54.54% des agents d'exécution 40% des cadres, et 31,03% des agents de maîtrise déclare qu'ils ne sont pas habitué au travail à la chaine en vue de difficulté rencontré et aussi le manque d'expérience. Cette analyse exprime que les salariés sont habitué au travail a la chaine en vue que l'entreprise a bien diviser les taches entre les travailleurs.

**Graphique n° 09 la répartition des salariés selon leurs avis sur l'habitude au travail à la chaine.**



Ce graphique nous indique que les salaries représente un taux plus élève de réponse négative par rapport a la réponse positif par apport à l'habitude au travail à la chaine.

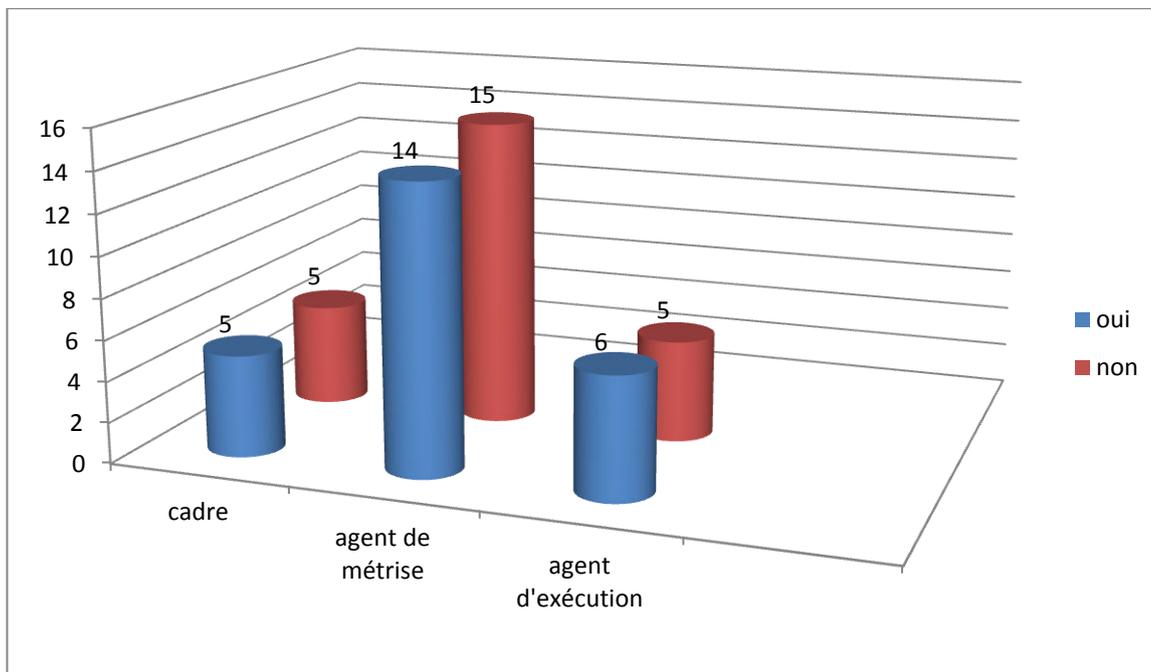
**Tableau n° 10 La répartition des salariés selon leurs avis sur le travail à la chaîne et le sentiment d'isolement**

<i>le sentiment d'isolement</i>	<i>Oui</i>		<i>Non</i>		<i>Total</i>	
	<i>fréquences</i>	<i>%</i>	<i>fréquences</i>	<i>%</i>	<i>Fréquences</i>	<i>%</i>
<i>Cadre</i>	5	50%	5	50%	10	100%
<i>Agent de maîtrise</i>	14	48.27%	15	51.72%	29	100%
<i>Agent d'exécution</i>	6	54.54%	5	45.45%	11	100%
<i>Total</i>	25	50%	25	50%	50	100%

### **Commentaire**

D'après les données de ce tableau nous constatons que 50% des salariés, suivi de 54.54% des agents de maîtrise, et 50% des cadres, ainsi 48,27% des agents d'exécution affirme que le travail à la chaîne engendre un sentiment d'isolement entre les équipes du travail parce que ils ne sont pas le temps à prendre a cause la répétition de même geste. Par contre 50%, suivi de 51.72% des agents d'exécution, de 50% des cadres et 45.45% des agents de maîtrise affirment que le travail à la chaîne n'engendre pas le sentiment d'isolement entre les équipes car ils sont adapter à le rythme.

Graphique n° 10 sur la répartition selon leurs avis sur le travail à la chaîne et le sentiment d'isolement.



On remarque dans ce graphique que les deux modalités de réponse ont un même Pourcentage qui est un taux de 50% de la population d'étude de la réponse oui et 50% de la réponse non sur le travail à la chaîne.

Tableau 11 la répartition des salariés selon leurs avis sur l'amélioration des tâches

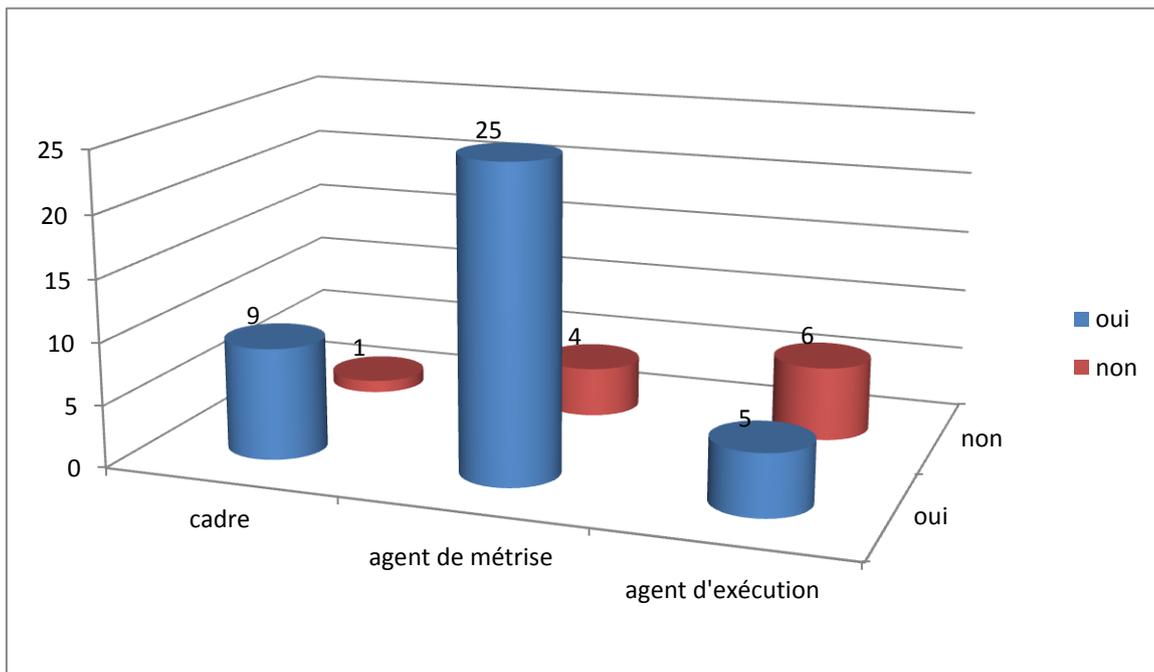
Amélioration des tâches	Oui		Non		Total	
	fréquences	%	fréquences	%	Fréquences	%
<b>Cadre</b>	9	90%	1	10%	10	100%
<b>Agent de maîtrise</b>	25	86.20%	4	13.79%	29	100%
<b>Agent d'exécution</b>	5	45.45%	6	54.54%	11	100%
<b>Total</b>	25	50%	25	50%	50	100%

**Commentaire**

D'après le tableau ci en haut nous constatons que 78% des salariés, avec un pourcentage plus élevés 90% des cadres, et 86.20% des agents de métrise, puis 45.45% des agents d'exécution affirment qu'ils sont déjà des idées créatives pour la amélioration des taches parce que ils sont des difficultés dans l'exécution des taches. Par contre 22% des salarier, suivi de 54.54% des agents d'exécutions, 13.79% des agents de métrise et 10% des cadres déclare que ils ne sont pas des idées créatives pour amélioration des taches parce que ils sont satisfaire de leurs taches.

Dans cette entreprise, on remarque qu'il y'a une absence de comité qui veille sur l'amélioration des taches.

**Graphique n° 11 sur la répartition des salariés sur leurs avis sur l'amélioration des taches.**



Ce graphique montre que les salariés représentent 39 avis, suivi de 78% de la réponse positif, et 11 avis, suivi de 22% de la réponse négatif sur l'amélioration des taches.

Tableau n°12 sur la répartition des salariés sur leurs avis sur la communication pendant le travail

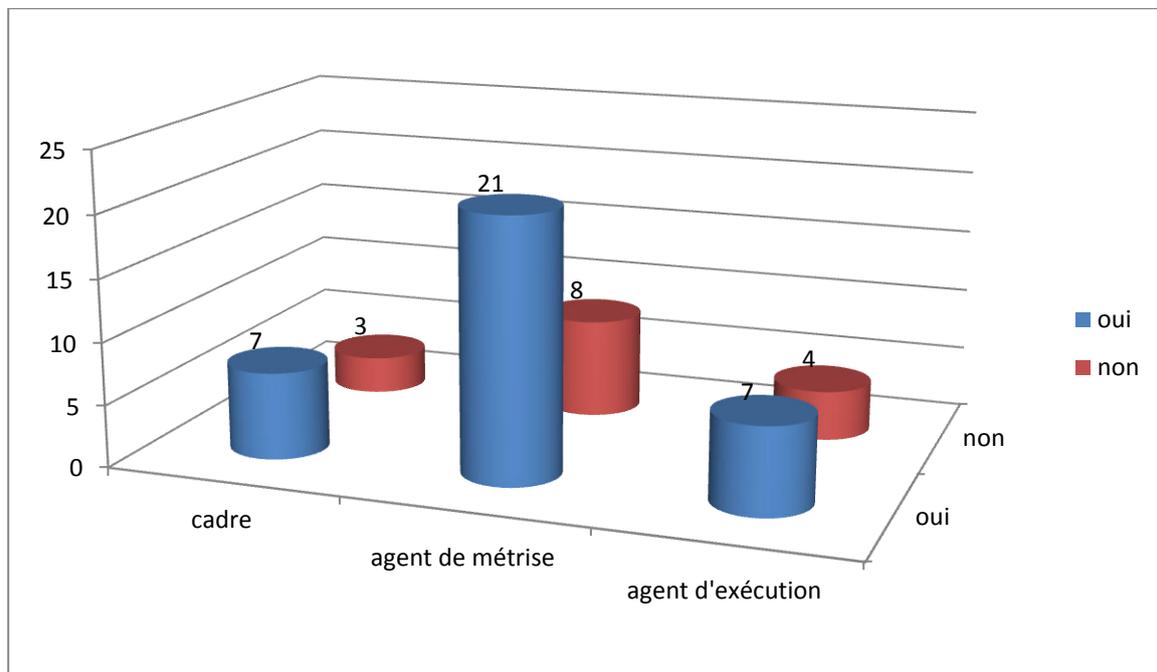
<i>La communication</i>	<i>Oui</i>		<i>Non</i>		<i>Total</i>	
	<i>fréquences</i>	<i>%</i>	<i>Références</i>	<i>%</i>	<i>références</i>	<i>%</i>
<i>Cadre</i>	7	70%	3	30%	10	100%
<i>Agent de maîtrise</i>	21	72.72%	8	27.58%	29	100%
<i>Agent d'exécution</i>	7	72.72%	4	36.36%	11	100%
<i>Total</i>	35	70%	15	30%	50	100%

### Commentaire

D'après les données de ce tableau, nous déduisons que 70% des salariés, suivi d'un pourcentage plus élevés 72.72% des agents d'exécutions et 72.41% des agents de maîtrise, ainsi 70% des cadre. Affirment que les instructions permet de communiqué pondant le travail parce qu'elle rend la tache plus facile. Par contre, 30%, suivi de 36.36% des agents d'exécution et de 30% des cadres et aussi 27.58% des agents de maîtrise affirment que les instructions nous nos permet pas de communiqué pendant le travail parce que sa perturbe le travail.

On conclut que presque la majorité des salariés on la possibilité de communiquer entre eux pendant le travail, et pour cela on peut dire que ils ont une bonne relation avec leurs collègues.

**Graphique n°12 selon la répartition des salariés sur leurs vis sur la communication pendant le travail.**



A partir de ce graphique nous remarquons que les salariés qui représentent 35 avis suivi de 70% confirment la réponse positive, et 15 avis suivi de 30% déclare que la réponse est négative par apport à la communication pendant le travail.

**Le Tableau n°13 La répartition des salariés selon leurs avis sur les conditions du travail**

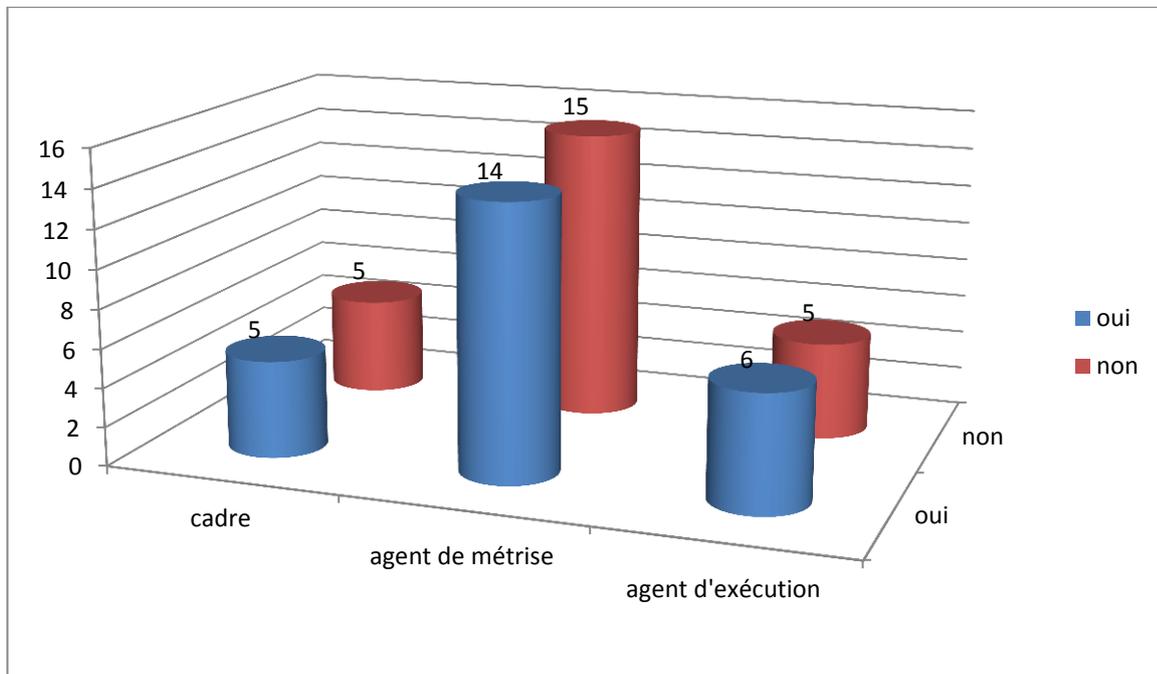
<i>Les conditions du travail</i>	<i>Oui</i>		<i>Non</i>		<i>Total</i>	
	<i>fréquences</i>	<i>%</i>	<i>références</i>	<i>%</i>	<i>références</i>	<i>%</i>
<i>Cadre</i>	5	50%	5	50%	10	100%
<i>Agent de maîtrise</i>	14	48.27%	15	51.72%	29	100%
<i>Agent d'exécution</i>	6	54.54%	5	45.45%	11	100%
<i>Total</i>	25	50%	25	50%	50	100%

**Commentaire**

D'après les données de ce tableau, nous déduisons que 50% des salariés, suivi d'un pourcentage plus élevé 54.54% des agents d'exécution et 50% des cadres, puis 48.27% des agents de maîtrise. Affirment que l'entreprise adapte des bonnes conditions c'est pour cette raison les salariés leurs arrange afin d'exécuter leur tâche, par contre 50%, suivi de 51.72%, des agents de maîtrises, de 50% des cadres et aussi 45.45% des agents d'exécutions affirment qu'ils ne sont pas satisfait par les conditions adopté par l'entreprise pour exécuter leur tâche.

On peut conclure que d'après cette analyse que l'entreprise n'essaye pas d'améliorer les conditions du travail.

**Graphique n°13 sur la répartition des salariés selon leur avis sur les conditions du travail.**



Nous observent dans ce graphique que les deux modalités de réponse ont le même pourcentage qu'est de 50% de la population d'étude par rapport à les conditions du travail.

Tableau n°14 la répartition des salariés selon leur avis sur l'application des instructions de la tâche

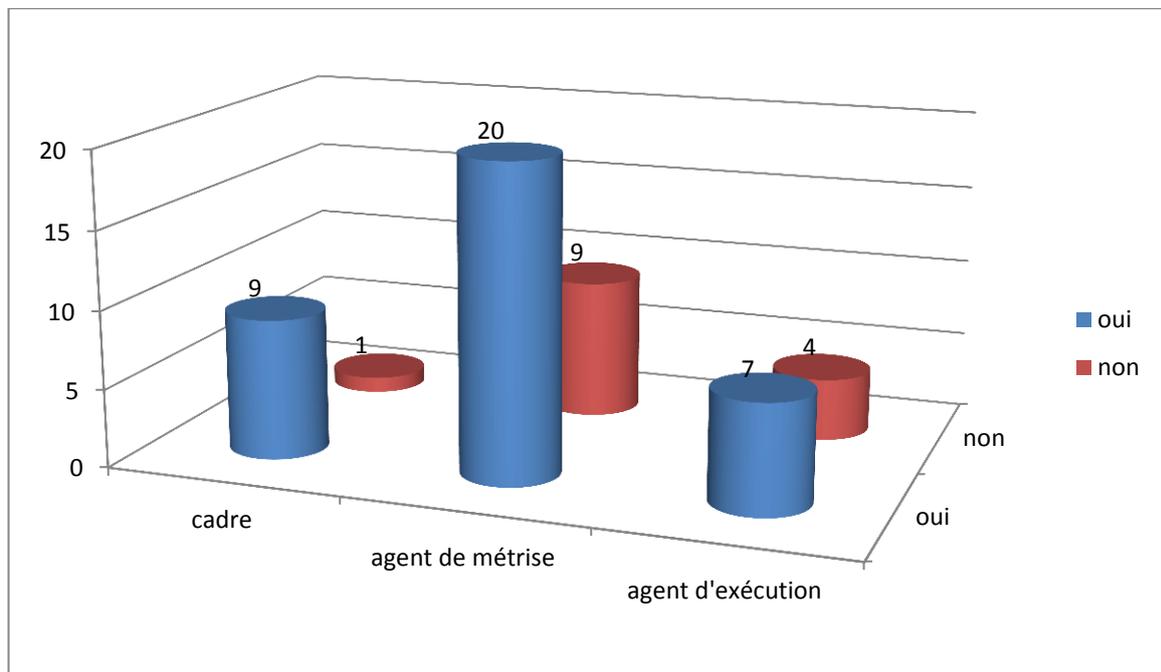
<i>L'application des instructions</i>	<i>Oui</i>		<i>Non</i>		<i>Total</i>	
	<i>fréquences</i>	<i>%</i>	<i>fréquences</i>	<i>%</i>	<i>fréquences</i>	<i>%</i>
<i>Cadre</i>	9	90%	1	10%	10	100%
<i>Agent de métrise</i>	20	68.96%	9	31.03%	29	100%
<i>Agent d'exécution</i>	7	63.63%	4	36.36%	11	100%
<i>Total</i>	36	72%	14	28%	50	100%

### Commentaire

D'après les données de ce tableau, nous ne déduisons que 72% des salariés, suivi d'un pourcentage plus élevé 90% des cadres, et 68.96% des agents de métrises, puis 63.63% des agents d'exécutions. Affirme que il applique des instructions de la tâche en suivant des normes de conçus parce que ils veulent améliorer la production. Par contre 28% des salariés, suivi de 36.36% des agents d'exécutions, et 31.03% des agents de métrise puis 10% des cadres déclare qu'il n'applique pas les instructions de la tâche en suivent les normes déjà conçu parce que ces taches déjà exige d'autre instruction.

Dans cette entreprise, on remarque que les salariés appliquent les instructions de la tâche en vue d'améliorer la production.

Graphique n°14 sur la répartition des salariés sur leur avis sur l'application des instructions de la tâche.



D'après ce graphique les salariés représente 36 avis suivi de 72% affirme la réponse positif, et 14 avis suivi de 28% déclare la réponse négatif sur l'application des instructions de la tâche.

Tableau n° 15 la répartition des salariés selon leur avis sur le contrôle en permanence par les responsables

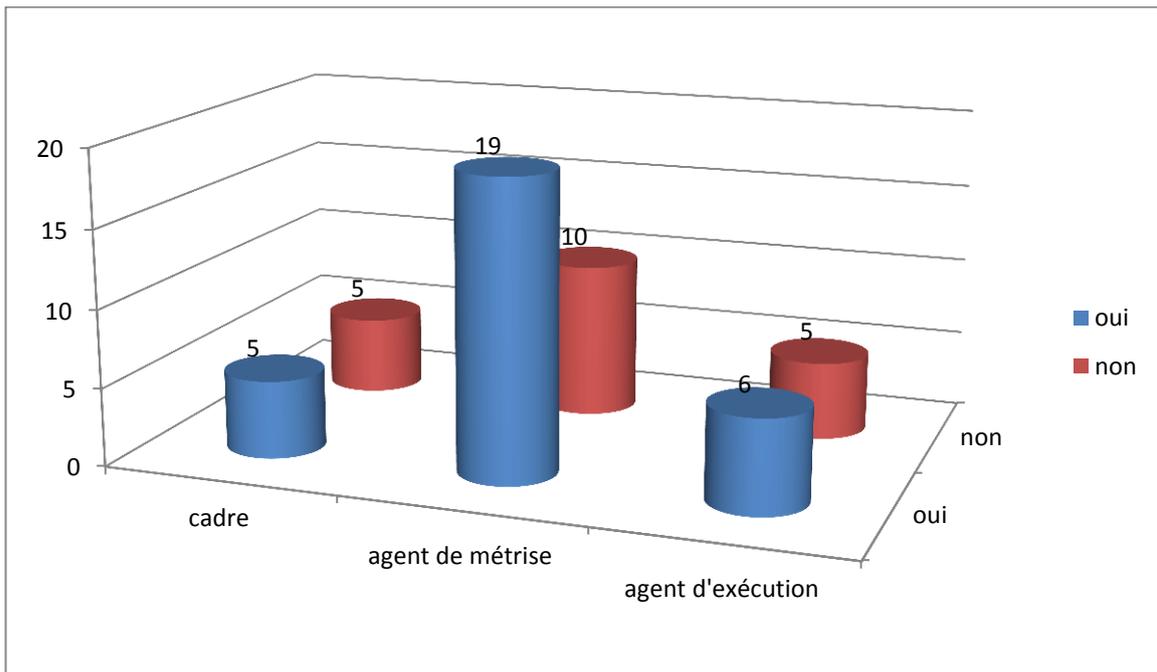
<i>Le contrôle en permanence</i>	<i>Oui</i>		<i>Non</i>		<i>Total</i>	
	<i>fréquences</i>	<i>%</i>	<i>fréquences</i>	<i>%</i>	<i>fréquences</i>	<i>%</i>
<i>Cadre</i>	5	50%	5	50%	10	100%
<i>Agent de maîtrise</i>	19	65.51%	10	34.48%	29	100%
<i>Agent d'exécution</i>	6	54.54%	5	45.45%	11	100%
<i>Total</i>	30	60%	20	40%	50	100%

**Commentaire**

D'après les données de ce tableau, nous déduisons que 60% des salariés, suivi par un pourcentage plus élevés 65.51% des agents de métrises, et 54% des agents d'exécutions puis 50% des cadres, affirment qu'ils sont contrôlé en permanence par leur responsable directe parce que afin qu'il exécute leurs tache correctement. Par contre 40% des salariés, suivi 50%des cadres, et 45.45% des agents d'exécutions, puis 34.48% des agents de métrises, affirment qu'ils ne sont pas contrôlé en permanence par leur responsable directe parce que les responsables ne s'intéresse pas a la qualité et quantité de produit.

Cette analyse exprime que les dirigeants visent à rendre le travail des salariés plus efficace en en maitrisant tous les aspects, rythme, contenu.

**Graphique n° 15 sur la répartition des salariés selon leurs avis sur le contrôle en permanence par les responsables.**



D'après ce graphique nous remarquons que les salariés qui représente 30 avis suivi de 60% confirme la réponse positif, et 20 avis suivi de 40% déclarent la réponse est négative sur le contrôle en permanence par les responsables.

Tableau n°16 La répartition des salariés selon leur avis sur les responsables et les initiatives

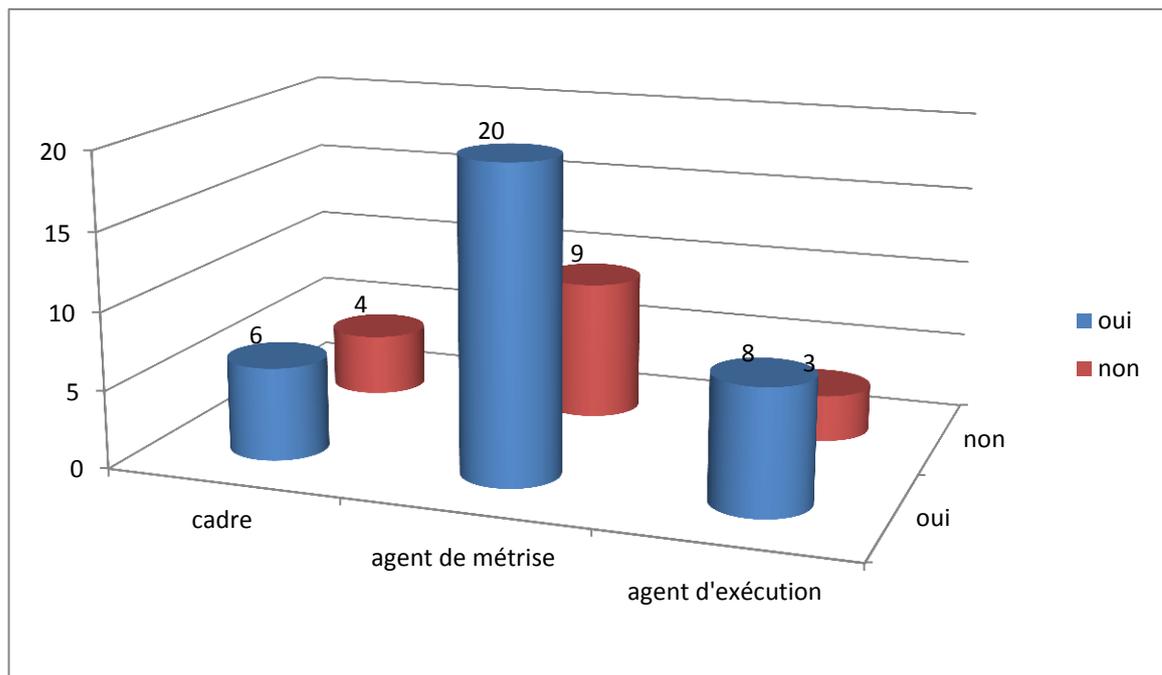
<i>Les responsables et les initiatives</i>	<i>Oui</i>		<i>Non</i>		<i>Total</i>	
	<i>fréquences</i>	<i>%</i>	<i>fréquences</i>	<i>%</i>	<i>fréquences</i>	<i>%</i>
<i>Cadre</i>	6	60%	4	40%	10	100%
<i>Agent de maîtrise</i>	20	86.90%	9	31.03%	29	100%
<i>Agent d'exécution</i>	8	72.72%	3	27.27%	11	100%
<i>Total</i>	34	68%	16	32%	50	100%

### Commentaire

D'après les données de ce tableau, nous déduisons que 68% des salariés, suivi par un pourcentage plus élevé 72.72% des agents d'exécution, et 68.96% des agents de maîtrise puis 60% des cadres, affirment que leurs responsable prend soin de leurs initiatives parce que les responsables sont satisfait par leurs agents. Par contre 32% des salaries, suivi 40% des cadres, et 31.03 des agents de maîtrises, puis 27.27% des agents d'exécutions affirment que leurs responsable ne prend soins de leurs initiatives parce que les salariés demande trop.

Cette analyse exprime que les responsable visent a augmenté la productivité, c'est pour sa ils prennent soin des initiatives des salariés.

Graphique n° 16 la répartition des salariés selon leur avis sur les responsables et les initiatives.



Le graphique ci-en-haut nous présente le taux des salariés de 34 avis suivi de 68% confirme que la réponse est positif, et 16 avis suivi de 32% déclare que la réponse est négatif par rapport à les responsables et les initiatives.

Tableau n°17 la répartition des salariés selon leurs avis sur la considération de travail

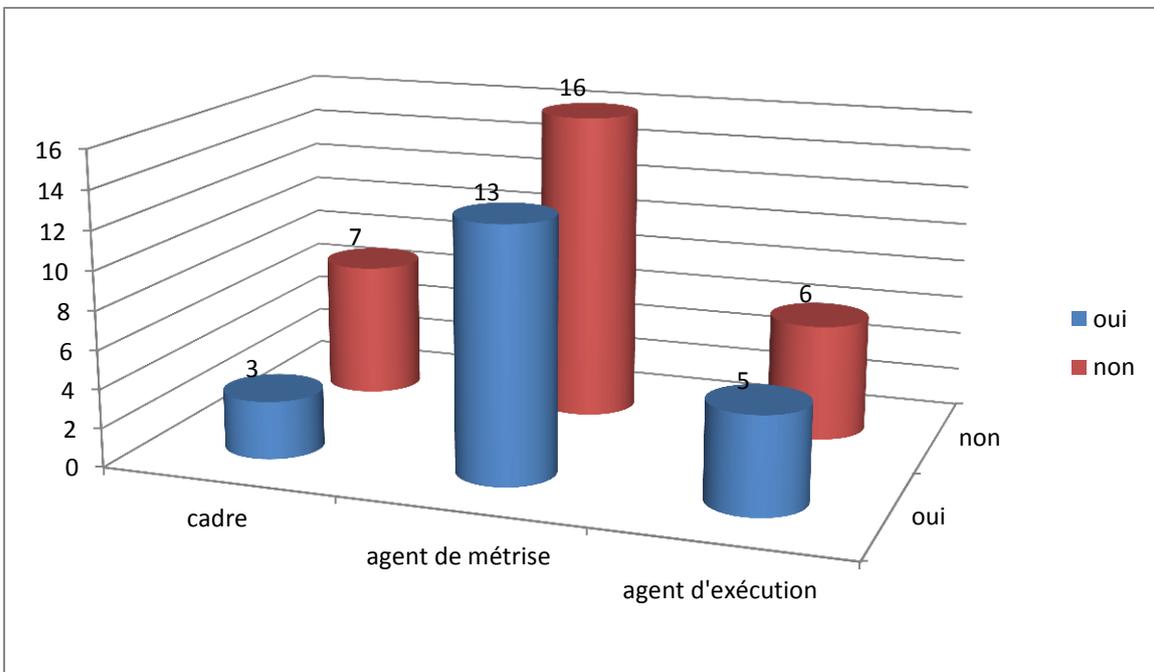
<i>La considération du travail</i>	<i>oui</i> fréquences	<i>%</i>	<i>non</i>	<i>%</i>	<i>total</i> fréquences	<i>%</i>
<i>Cadre</i>	3	30%	7	70%	10	100%
<i>Agent de maîtrise</i>	13	44.82%	16	55.17%	29	100%
<i>Agent d'exécution</i>	5	45.45%	6	54.54%	11	100%
<i>Total</i>	21	42%	29	58%	50	100%

**Commentaire**

D'après les données de ce tableau, nous déduisons que 42% des salariés, suivi par un pourcentage plus élevé 45.45% agent d'exécution, et 44.82% agent de maîtrise, puis 30% des cadres affirment que leurs travail est considéré comme un travail parfait parce que l'entreprise utilisé des nouveau matériel et de produit de bon qualité. Par contre 58% des salariés, suivi 70% des cadres, et 55.17% agent de métrises, puis 54.54% agent d'exécution affirment que il ya un manque de matériel.

Dans cette analyse, on remarque que le travail a la chaine n'est pas concéderait comme un travail parfait par la moitié des salariés en vue de manque d'amélioration des conditions de travail.

**Graphique n° 17 sur la répartition des salariés sur leur vie sur la considération de travail.**



Ce graphique nous remarquons que les salariés qui représentent 29 avis suivi de 58% déclarent que la réponse est négative, et 21 avis suivi de 42% affirment que la réponse est positive par apport à la considération de travail.

Tableau n°18 la répartition des salarés sur leur vie sur la force physique

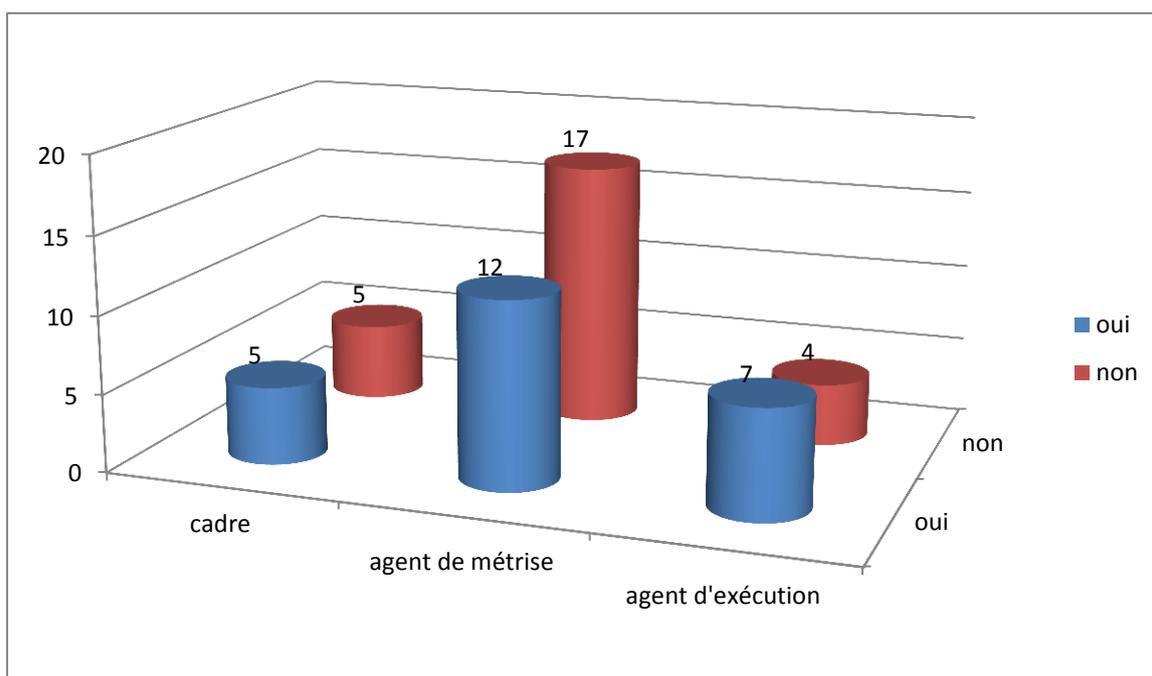
<i>La force physique</i>	<i>Oui</i>		<i>Non</i>		<i>Total</i>	
	<i>fréquences</i>	<i>%</i>	<i>fréquences</i>	<i>%</i>	<i>fréquences</i>	<i>%</i>
<i>Cadre</i>	5	50%	5	50%	10	100%
<i>Agent de métrise</i>	12	41.37%	17	58.62%	29	100%
<i>Agent d'exécution</i>	7	63.63%	4	36.36%	11	100%
<i>Total</i>	24	48%	26	52%	50	100%

**Commentaire**

Le tableau ci-en-haut nous montre que 48% des salariés, suivi par un pourcentage plus élevé 63.63% des agents d'exécutions, et 50% des cadres, puis 41.37% des agents de métrises affirment qu'ils utilisent la force physique dans l'exécution des taches parce que les machines ne fait pas tout le travail, ils ont besoins des salariés exécutants, Par contre 52% des salariés, suivi 50% des agents de métrise et 50% des cadres, puis 36.36% des agents d'exécutions déclarent qu'ils n'utilisent pas la force physique parce que les machine fait tout le travail.

Dans cette entreprise la majorité n'utilise pas la force physique en vue d'utilisation des machines.

Graphique n°18 sur la répartition des salariés sur leur vie de la force physique.



Ce graphique nous montre que les salariés qui représentent 26 avis suivis de 52% déclarent la réponse négative, et 24 avis suivis de 48% affirment la réponse est négative sur la force physique.

Tableau n°19 La répartition des salariés selon leur avis de la charge au travail

La charge du travail	moyen		Détermine avec la production		Stressante		Total	
	fréquences	%	fréquences	%	fréquences	%	Fréquences	%
cadre	1	10%	5	50%	4	40%	10	100%
Agent de maîtrise	9	31.03%	12	41.37%	8	27.58%	29	100%
Agent d'exécution	2	18.18%	6	54.54%	3	27.27%	11	100%
total	12	24%	23	46%	15	30%	50	100%

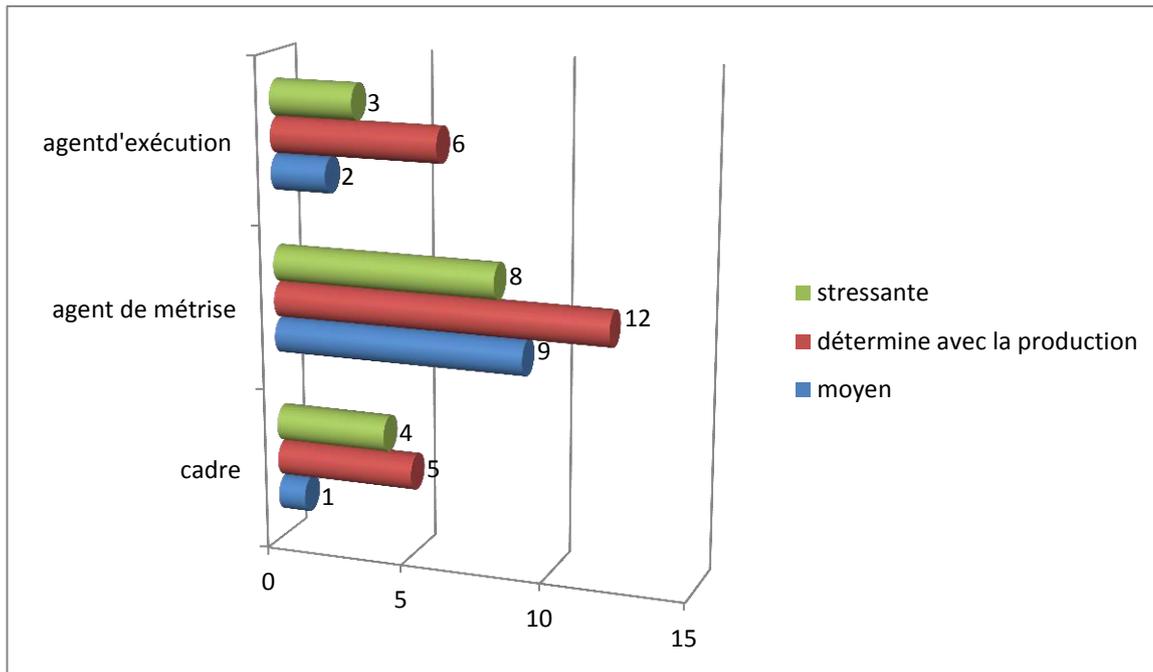
**Commentaire**

D'après le tableau, nous constatent que 24% des salariés, suivi par un pourcentage plus élevé 31.03 des agents de maîtrise, et 10% des cadres, puis 18.18% des agents d'exécution affirment que la charge de travail est moyen, aussi 46% des salariés, suivi d'un pourcentage plus élevé 54.54% des agents d'exécution, et 50% des cadres, puis 41.37% des agents de maîtrise affirment que la charge de travail est détermine avec la production, en dernier lieu, 30% des salaries, suivi par un pourcentage plus élevé 40% des cadres, et 27.58% des agents de maîtrise, puis 27.27% des agents d'exécution affirment que la charge de travail est stressante.

Ce pendant dans l'entreprise CO.GB, on remarque que la charge de travail est stressante parce que les salariés exécutants n'ont pas le temps de se reposé.

Dans cette entreprise en remarque que la charge de travail provoque le stress des salariés.

Graphique n°19 selon la répartition des salariés sur leur avis sur la charge au travail.



Ce graphique nous montre que les salariés qui représente 23 avis suivi de 46% dise que la charge est déterminé avec la production, et 15 avis suivi de 30% dise que la charge est stressante, puis 12 suivi de 24% dise que la charge est moyen.

Tableau n°20 la répartition des salaires selon leurs avis sur leurs relation avec leur dirigeants

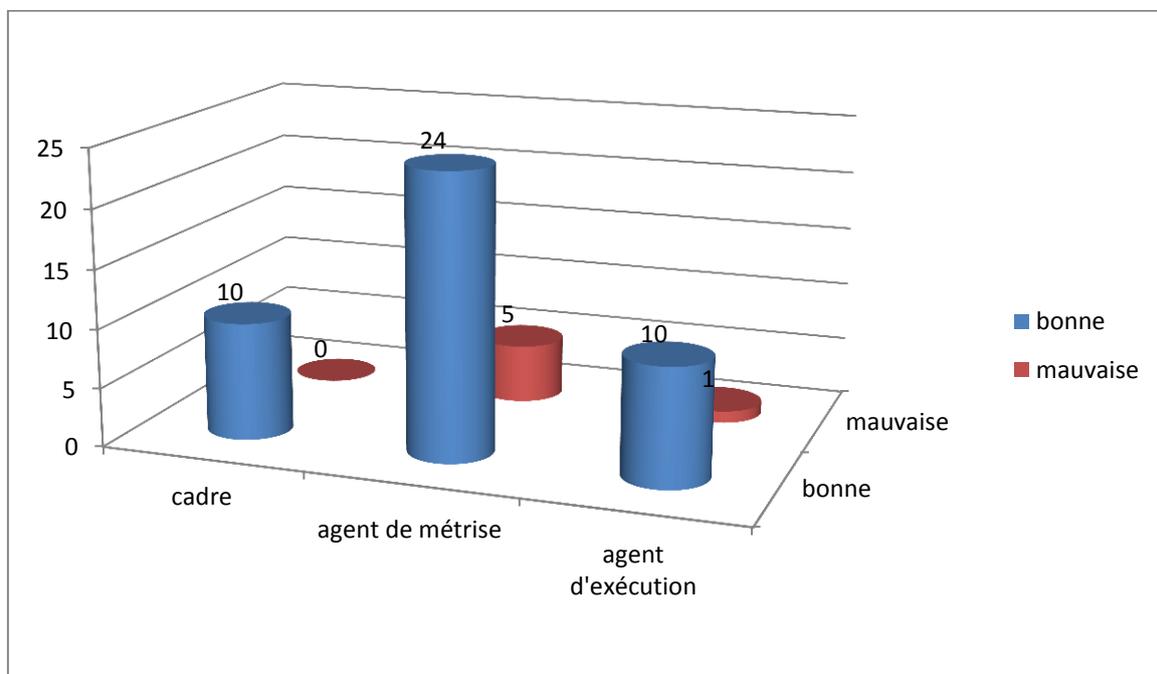
<i>La relation avec les dirigeants</i>	<i>Bonne</i>		<i>Mauvaise</i>		<i>Total</i>	
	<i>fréquences</i>	<i>%</i>	<i>fréquences</i>	<i>%</i>	<i>fréquences</i>	<i>%</i>
<i>Cadre</i>	10	100%	0	0%	10	100%
<i>Agent de maîtrise</i>	24	82.75%	5	17.24%	29	100%
<i>Agent d'exécution</i>	10	90.01%	1	9.09%	11	100%
<i>Total</i>	44	88%	6	12%	50	100%

**Commentaire**

D'après le tableau ci-en-haut, nous remarquons que 88% des salariés, suivi par un pourcentage plus élevé 100% des cadres, et 30% des agents d'exécution puis 82.75% des agents de métrises affirment que la relation les digèrent est bonne parce que ils sont compréhensive. Par contre 12% des salariés, suivi par 17.24% des agents de métrise, et 10% des agents d'executions puis 0% des cadres affirment que la relation est mauvaise à cause de leur mauvais comportement avec les salariés.

On remarque, dans cette entreprise que les dirigeants et les salariés ont une bonne relation

**Graphique n°20 sur la répartition des salariés selon leur avis sur leur relation avec les dirigent.**



D'après ce graphique nous montre que la majorité des salariés qui représente 44 avis suivi de 88% on répondu par bonne, et le reste 6 avis, suivi de 12% on répondu par mauvaise sur leurs relation avec les dirigeants.

➤ **La vérification de la deuxième hypothèse**

**II La cadence de travail répétitif contribue au développement de dénégation chez les salariés.**

**Tableau n°21 la répartition des salariés selon leurs avis sur les risques rencontrés dans le travail répétitif**

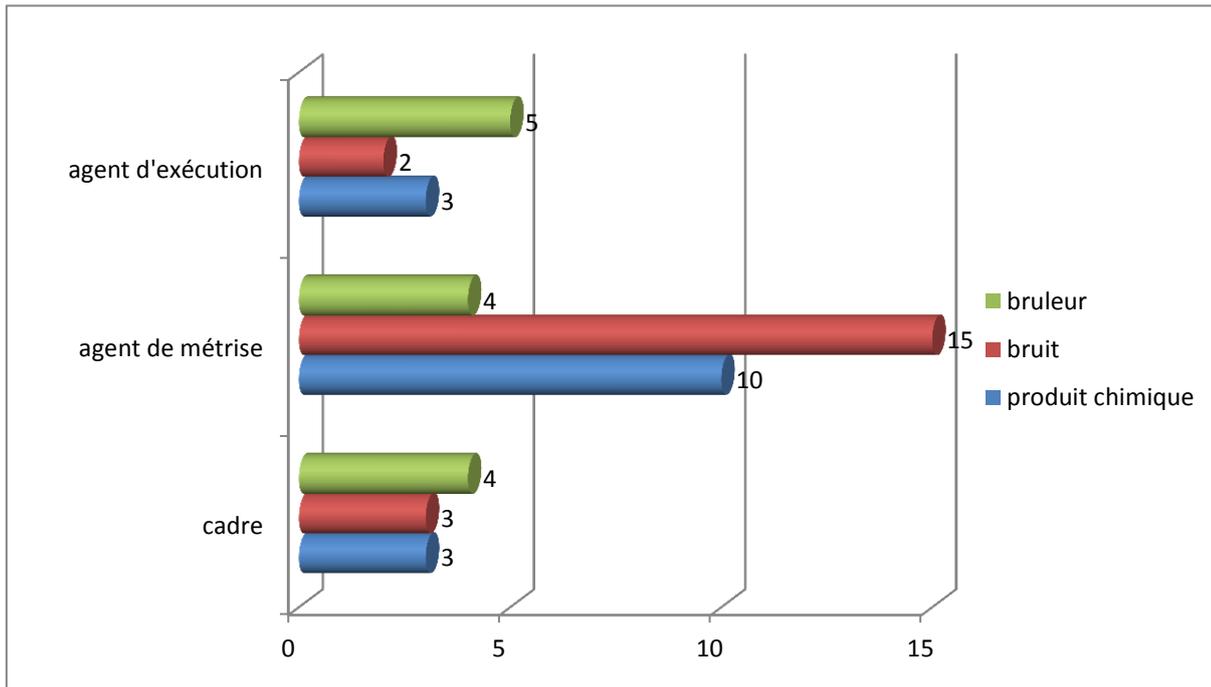
<i>Les risques</i>	<i>Produit chimique</i>		<i>Bruit</i>		<i>Bruleur</i>		<i>Total</i>	
	<i>Fréquences</i>	<i>%</i>	<i>fréquences</i>	<i>%</i>	<i>fréquences</i>	<i>%</i>	<i>Fréquences</i>	<i>100%</i>
<i>cadre</i>	3	30%	3	30%	4	40%	10	100%
<i>Agent de métrise</i>	10	34.48%	15	51.72%	4	13.79%	29	100%
<i>Agent d'exécution</i>	3	36.36%	2	18.18%	5	45.45%	11	100%
<i>total</i>	16	32%	20	40%	13	26%	50	100%

**Commentaire**

D'après les données de ce tableau nous constatant que 40% des salariés, suivi d'un pourcentage plus élevé 51.72% des agents de métrise, et 30% des cadres, puis 18.18% des agents d'exécutions affirment que les risques rencontrés dans le travail répétitif est le bruit parce qu'ils dérangent et perturbent les salariés, en suite 32% des salariés, suivi de 36.36% des agents d'exécutions, et 34.48% des agents de métrise, puis 30% des cadres affirment que le risque rencontré dans le travail répétitif est les produits chimiques parce qu'ils y ont un manque de sécurité, et enfin, 26% des salariés suivi de 45.45% des agents d'exécutions, et 40% des cadres, puis 13.79% des agents de métrises déclarent que les risques rencontrés dans le travail répétitif est les brûleurs parce qu'ils ne sont pas protégés.

Dans cette entreprise, on remarque que le bruit des machines perturbe les salariés, Pour éviter ces risques l'entreprise doit mettre à la disposition de ces ouvriers tous les équipements de prévention modernes et inciter les ouvriers à utiliser ces équipements.

**Graphique n°21 sur la répartition des salariés selon leur avis sur les risques rencontrés dans le travail répétitif.**



Dans ce graphique, on observe que 40% des salariés disent que les risques rencontrés dans le travail répétitif est le bruit, et 32% disent que ces les produit chimique, puis 26% disent que ces les bruleurs.

**Tableau n°22 La répartition des salariés selon leur avis sur la qualité de production et les maladies professionnelles**

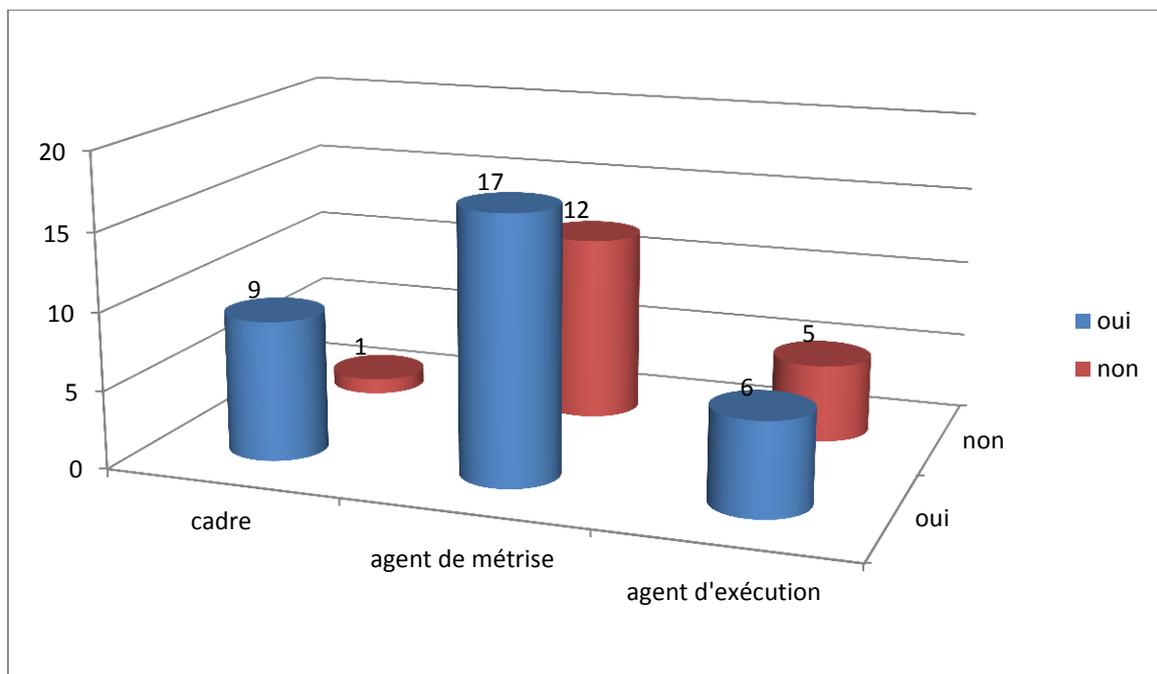
<i>les</i>		<i>Oui</i>		<i>Non</i>		<i>Total</i>	
<i>Maladies</i>							
<i>professionnelles</i>							
		<i>fréquences</i>	<i>%</i>	<i>fréquences</i>	<i>%</i>	<i>fréquences</i>	<i>%</i>
<i>Cadre</i>		9	90%	1	10%	10	100%
<i>Agent de</i>	<i>métri</i>	17	58.62%	12	43.37%	29	100%
<i>Agent</i>	<i>d'exécution</i>	6	54.54%	5	45.45%	11	100%
<i>Total</i>		32	64%	18	36%	50	100%

**Commentaire**

D'après les données de ce tableau nous constatons que 64% des salariés, suivi de 90% des cadres, et 58.62% des agents de maîtrise, puis 54.54% des agents d'exécution affirme que la qualité de production provoque des maladies professionnelles parce qu'il ya un manque de sécurité, les salariés subit de forte pression dans le travail. Par contre 36% des salariés, suivi de 45.45% des agents d'exécution, et 43.37% des agents de maîtrise, puis 10% des cadres déclarent que la qualité de production ne provoque pas des maladies professionnelles dans le travail parce qu'il existe une certain sécurité contre les maladies.

Pour conclure, on peut dire que les équipements de prévention dans le milieu professionnel n'ont pas eu une importance considérable pour cette raison sa provoque des maladies professionnelles.

**Graphique n°22 sur la répartition des salariés selon leurs avis sur la qualité de production provoque les maladies professionnelles.**



On remarque dans ce graphique que la quantité des salariés on des réponses positive dépasse la quantité des salariés qui on des réponses négative.

Tableau n°23 La répartition des salariés selon leur avis sur le geste répétitif

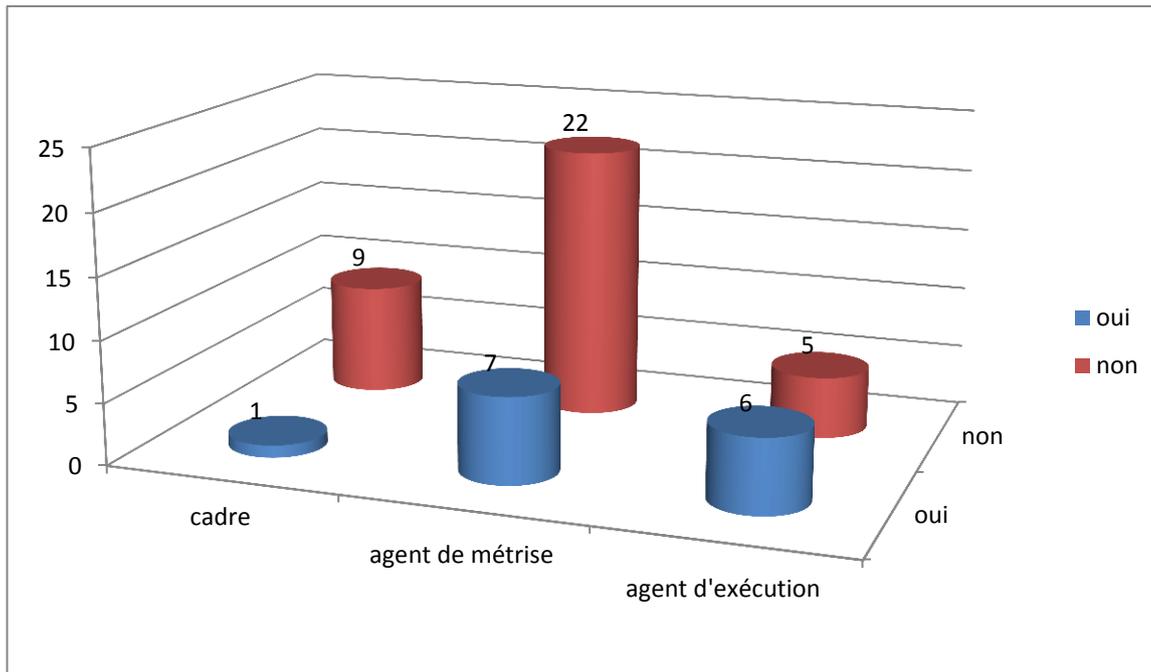
<i>Le geste répétitif</i>	<i>Oui</i>		<i>Non</i>		<i>Total</i>	
	<i>fréquences</i>	<i>%</i>	<i>fréquences</i>	<i>%</i>	<i>fréquences</i>	<i>%</i>
<i>Cadre</i>	1	10%	9	90%	10	100%
<i>Agent de maîtrise</i>	7	24.13%	22	75.86%	29	100%
<i>Agent d'exécution</i>	6	54.54%	5	45.45%	11	100%
<i>Total</i>	14	28%	36	72%	50	100%

**Commentaire**

Le tableau ci-dessus nous renseigne que 72% des salariés, suivi d'un pourcentage plus élevé 90% des cadres, puis 75.86% des agents de maîtrise, et 45.45% des agents d'exécution déclare que le geste répétitif n'ennuie pas les salariés parce qu'ils ont l'habitude de travaillé de cette manière. Par contre 54.54% des agents d'exécution, 24.13% des agents de maîtrise, et 10% des cadres affirme que le geste répétitif ennue les salariés parce que la répétition de même geste provoque l'ennuie.

Dans cette entreprise, on remarque que le travail répétitif engendre l'ennui a cause de répéter les même taches.

Graphique n°23 sur la répartition des salariés selon leur vie sur le geste répétitif.



On remarque dans ce graphique que la plus part des salaries avec un pourcentage de 72% déclare que le geste répétitif ennuie les travailleurs, et 28% affirme que le geste répétitif n'ennuie pas.

Tableau n°24 La répartition des salaries selon leur avis sur les conditions du travail

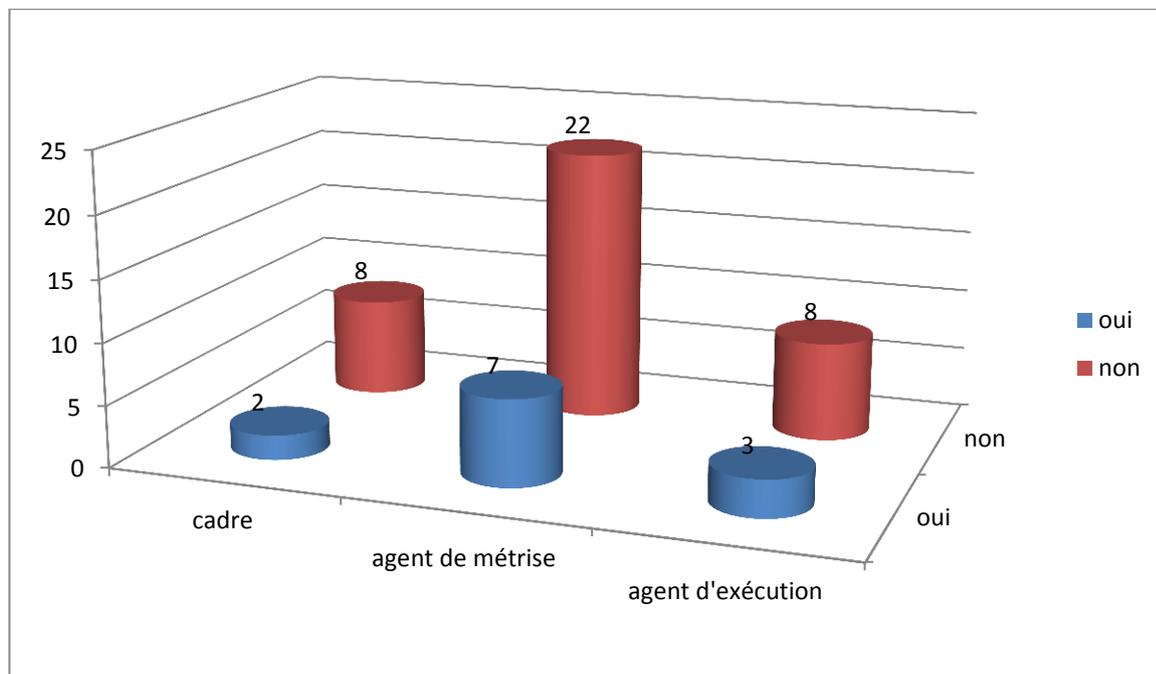
<i>Les conditions du travail</i>	<i>Oui</i>		<i>Non</i>		<i>Total</i>	
	<i>fréquences</i>	<i>%</i>	<i>fréquences</i>	<i>%</i>	<i>Fréquences</i>	<i>%</i>
<i>Cadre</i>	2	20%	8	80%	10	100%
<i>Agent de maîtrise</i>	7	24.13%	22	75.86%	29	100%
<i>Agent d'exécution</i>	3	27.27%	8	72.72%	11	100%
<i>Total</i>	12	24%	38	76%	50	100%

**Commentaire**

D'après les données de ce tableau nous constatant que 76% des salariés, suivi par 80% des cadres, et 75.92% des agents de métrise, puis 72.72% des agents d'exécution déclare que il ne percevait pas leurs condition telle quelle sont parce que ils demandent leurs droit et avoir de bonne condition. Par contre 27.27% des agents d'exécution, puis 24.13% des agents de métrise, on dernier 20% des cadres affirme que les salariés percevait pas leurs condition de travail telle quelle sont parce qu'ils sont peur de perdre le travail.

Cependant, dans l'entreprise CO.GB, on remarque l'absence d'un comité qui veille sur l'amélioration des conditions de travail.

**Graphique n°24 sur la répartition des salariés selon leur avis sur les conditions du travail.**



On observe dans ce graphique que la majorité des travailleurs avec un pourcentage de 76% de réponse négative dépasse le nombre des salariés qui on de réponse positive avec un pourcentage de 24% sur les conditions du travail.

Tableau n°25 selon la répartition des salariés selon leur avis sur le travail chronométré

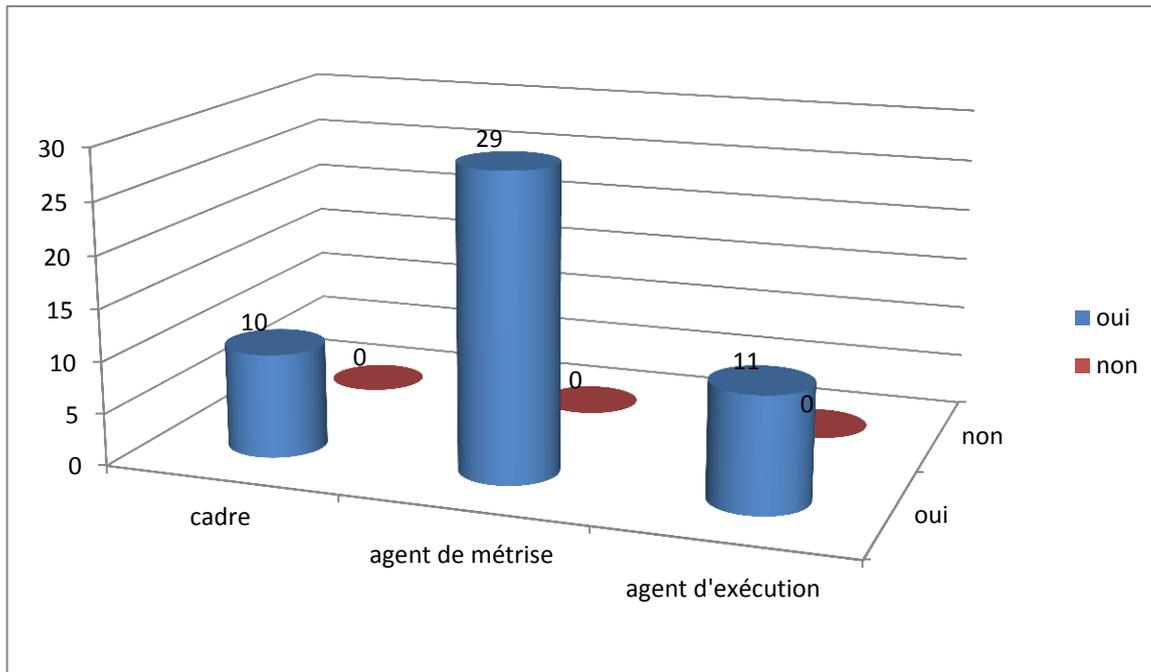
<i>Le travail chronométré</i>	<i>Oui</i>		<i>Non</i>		<i>Total</i>	
	<i>fréquences</i>	<i>%</i>	<i>fréquences</i>	<i>%</i>	<i>fréquences</i>	<i>%</i>
<i>Cadre</i>	10	100%	0	0%	10	100%
<i>Agent de métrise</i>	29	100%	0	0%	29	100%
<i>Agent d'exécution</i>	11	100%	0	0%	11	100%
<i>Total</i>	50	100%	0	0%	50	100%

### Commentaire

Conformément au résultat du tableau ci- en haut, nous constatant que 50 avis suivi de 100% qui représente tout les salariés, confirment que leurs travail est un travail chronométré parce que c'est un enchainement des taches sur une cadence à suivre.

À chaque tache dans le but d'exercer un contrôle sur le rythme et l'efficacité du travail réalisé. Dans cette entreprise, on remarque que le travail à la chaine est un travail chronométré afin de définir le temps alloué.

Graphique n°25 la répartition des salaires selon leur avis sur le travail chronométré



Dans ce graphique on remarque que tous les salariés ont opté pour la réponse positive au travail chronométré.

Tableau n°26 la répartition des salariés selon leur avis sur la relation entre les collègues

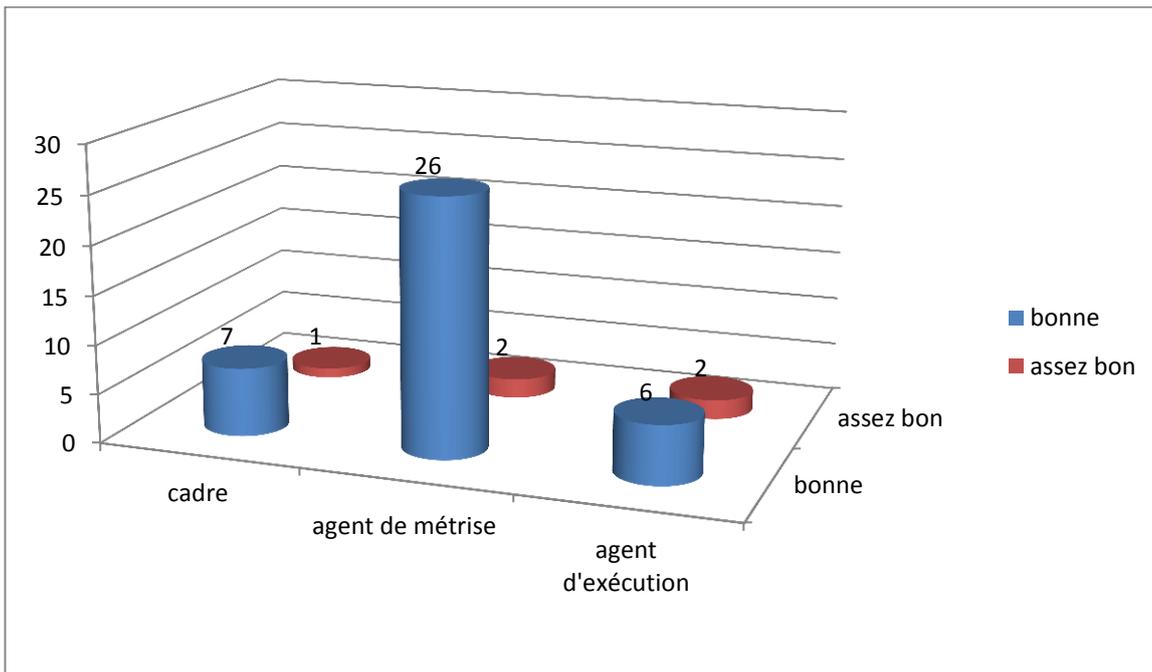
<i>La relation entre les collègues</i>	<i>Bonne</i>		<i>Assez bon</i>		<i>Pas du tout</i>		<i>Total</i>	
	<i>Fréquences</i>	<i>%</i>	<i>Fréquences</i>	<i>%</i>	<i>Fréquences</i>	<i>%</i>	<i>Fréquences</i>	<i>100%</i>
<b>Cadre</b>	7	70%	1	10%	2	20%	10	100%
<b>Agent de maîtrise</b>	26	89.65%	2	6.89%	1	3.44%	29	100%
<b>Agent d'exécution</b>	6	54.54%	2	18.18%	3	27.27%	11	100%
<b>total</b>	38	76%	5	10%	6	12%	50	100%

**Commentaire**

Le tableau ci-en haut, nous montre que 76% des salariés, suivi d'un pourcentage plus élevé 89.65%des agents de maîtrise, et 70% des cadres, puis 54.54% des agents d'exécutions, affirment que leurs relation avec les collègues est bonne parce qu'ils n'ont pas des problèmes avec eux. En suite 12% des salariés suivi d'un pourcentage plus élevé 27.27% des agents d'exécution, et 20% des cadres puis 3.44% des agents de maîtrise déclarent que la relation avec les collègues est pas bonne parce que chacun s'occupe de son travail et ils n'ont pas le temps de pensé à ce genres de relation, en fin on trouve 10% des salariés suivi d'un pourcentage plus élevé de 18.18% des agents d'exécution, et 10% des cadres, puis 6.89% des agent de maîtrise affirment que la relation est assez bonne parce que chacun respecte l'autre.

Dans cette entreprise, on remarque qu'il existe une bonne relation entre les salariés, et pour cette raison il n'existe pas des conflits entre les employés.

**Graphique n°26 sur la répartition des salariés selon leur avis sur leur relation avec les collègues**



D'après ce graphique on remarque que la majorité des salariés avec un pourcentage de 76% sont satisfait de leurs relations avec les collègues, et le reste des salariés suivi d'un pourcentage de 12% ne sont pas du tout satisfait.

Tableau n°27 la répartition des salariés selon leur avis sur l'utilisation des machines

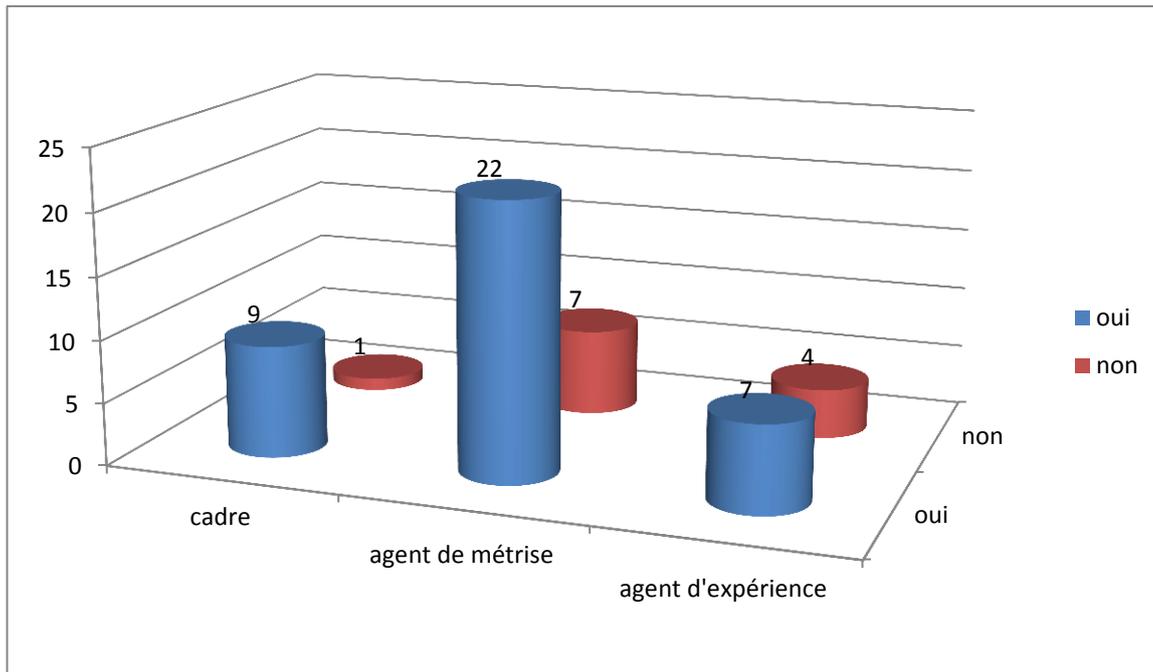
<i>L'utilisation des machines</i>	<i>Oui</i>		<i>Non</i>		<i>Total</i>	
	<i>fréquences</i>	<i>%</i>	<i>fréquences</i>	<i>%</i>	<i>Fréquences</i>	<i>%</i>
<i>Cadre</i>	9	90%	1	10%	10	100%
<i>Agent de métrise</i>	22	75.86%	7	24.13%	29	100%
<i>Agent d'exécution</i>	7	63.63%	4	36.36%	11	100%
<i>Total</i>	39	78%	12	24%	50	100%

### Commentaire

En analysant les données de ce tableau on remarque que 78% des salariés, suivi d'un pourcentage plus élevé 90% des cadres, et 75.86% des agents de métrise, puis 63.63% des agents d'exécution affirment que l'utilisation des machines facilite l'exécution des tâches parce que c'est elle qui fait tout le travail dans un temps réduit. Par contre 24% des salariés, suivi de 36.36% des agents d'exécution, et 24.13% des agents de métrise, puis 10% des cadres déclarent que l'utilisation des machines ne facilite pas l'exécution des tâches parce que les salariés aussi ont des tâches à exécuter.

On remarque dans cette entreprise que les salariés ne rencontrent pas des difficultés dans l'utilisation des machines.

Graphique n°27 sur la répartition des salariés selon leur avis sur l'utilisation des machines



D'après ce graphique, nous remarquons que la majorité des salariés suivis par un pourcentage de 78% qui sont d'accord avec la réponse « oui », et le reste de pourcentage de 22% sont d'accord avec la réponse « non » sur l'utilisation des machines.

Tableau n°28 la répartition des salariés selon leur avis sur le travail répétitif et l'augmentation de la production

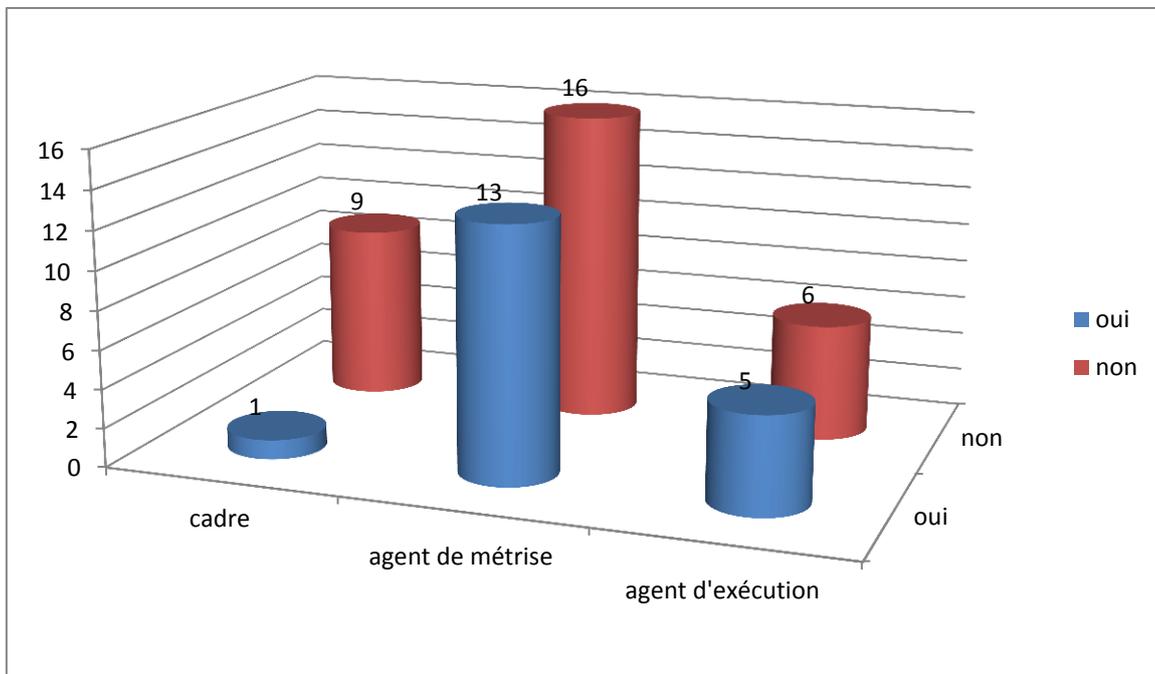
<i><b>l'augmentation de la production</b></i>	<i><b>Oui</b></i>		<i><b>Non</b></i>		<i><b>Total</b></i>	
	<i><b>fréquences</b></i>	<i><b>%</b></i>	<i><b>fréquences</b></i>	<i><b>%</b></i>	<i><b>fréquences</b></i>	<i><b>%</b></i>
<i><b>Cadre</b></i>	1	10%	9	90%	10	100%
<i><b>Agent de métrise</b></i>	13	44.82%	16	55.17%	29	100%
<i><b>Agent d'exécution</b></i>	5	45.45%	6	54.54%	11	100%
<i><b>Total</b></i>	19	38%	31	62%	50	100%

**Commentaire**

Ce tableau nous montre que 62% des salariés suivi d'un pourcentage plus élevé de 90%des cadres, 55.17% des agents de maîtrise, puis 54.54% des agents d'exécution déclare que le travail répétitif n'est pas un travail qui leurs motivent afin d'augmenté la production parce que ils son le manque d'expérience. Par contre 38% des salariés suivi de 45.45% des agents d'exécution, et 44.82% des agents de maîtrise, puis 10% des cadres affirment que le travail répétitif est un travail qui leurs motive afin d'augmenté la production parce qu'ils sont habitué a ce travail.

On remarque, dans cette entreprise que le travail répétitif ne motive pas les salariés à cause se rythment de la chaine.

**Graphique n°28 sur la répartition des salariés selon leur avis sur le travail répétitif et l'augmentation de la production**



On observe dans ce graphique que la plus part des salariés ont opté pour la réponse « non » avec un pourcentage de 62%, et le reste avec un pourcentage de 38% pour la réponse « oui » sur qui concerne le travail répétitif et l'augmentation de la production.

**Tableau n°29 La répartition des salariés selon leurs avis sur le refus des salariés**

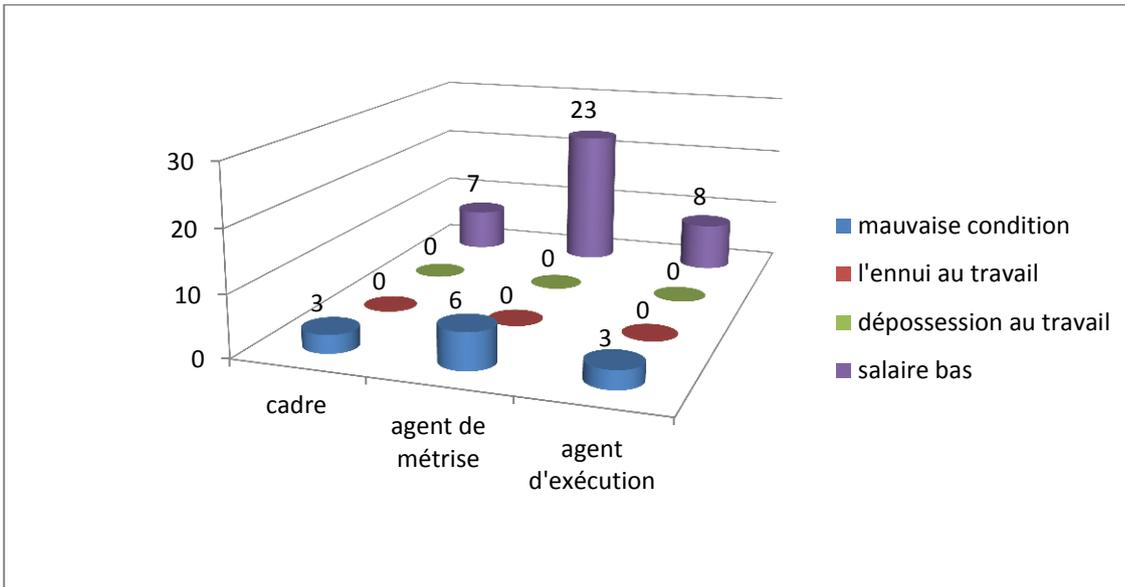
<i>Le refus des salariés</i>	<i>Mauvaise condition</i>	<i>L'ennui au travail</i>	<i>Dépossession au travail</i>	<i>Salaire bas</i>	<i>Total</i>
<b>Cadre</b>	3 30%	0 0%	0 0%	7 70%	10 100%
<b>Agent de maîtrise</b>	6 20.68%	0 0%	0 0%	23 79.31%	29 100%
<b>Agent d'exécution</b>	3 27.27%	0 0%	0 0%	8 72.72%	11 100%
<b>Total</b>	12 24%	0 0%	0 0%	38 76%	50 100%

**Commentaire**

D'après ce tableau, on remarque que 76% des salariés suivi d'un pourcentage plus élevé 79.31% des agents de métrise et 72.72% des agents d'exécution, puis 70% des cadres, affirment que le refus des salariés est due au salaire bas parce que

Dans ce cas l'entreprise s'oblige à modifier le fondement de ses rémunérations, en matière d'augmentation de salaire.

**Graphique n°29 sur la répartition des salariés selon leurs avis sur le refus des salariés**



Dans ce graphique, on remarque que la majorité des salariés dise que le salaire bas est la cause de refus avec un pourcentage de 76%. Et le reste dise que les mauvaises conditions est la cause de refus avec un pourcentage de 24% de la population d'étude.

Tableau n°30 La répartition des salariés selon leurs avis sur l'accomplissement des tâches

<i>L'accomplissement des tâches</i>	<i>facilement</i>		<i>difficilement</i>		<i>Total</i>	
	<i>fréquences</i>	<i>%</i>	<i>fréquences</i>	<i>%</i>	<i>fréquences</i>	<i>%</i>
<i>Cadre</i>	6	60%	4	40%	10	100%
<i>Agent de métrise</i>	10	34.48%	19	65.51%	29	100%
<i>Agent d'exécution</i>	6	54.54%	5	45.45%	11	100%
<i>Total</i>	2	44%	28	56%	50	100%

### Commentaire

D'après ce tableau, nous constatons que 56% des salariés, suivi d'un pourcentage plus élevé 65.51% des agents de métrise et 45.45% agent d'exécution, puis 40% des cadres déclarent qu'ils accomplissent leurs tâches difficilement car ils rencontrent des difficultés, en plus ils ne sont pas habitués à ce travail. Par contre 44% des salariés suivis de 60% des cadres, et 54.54% des agents d'exécution, puis 34.48% agent de métrise affirment qu'ils accomplissent leurs tâches facilement parce qu'ils sont habitués au travail à la chaîne.

On remarque que les salariés ont des difficultés à accomplir les tâches à cause de la pénibilité du travail.

Graphique n°31 sur la répartition des salariés selon leurs avis sur l'accomplissement des tâches



Ce graphique nous montre que 56% des salariés disent qu'ils accomplissent leurs tâches difficilement, et les autres disent qu'ils accomplissent facilement avec un pourcentage de 44% de la population d'étude.

Tableau n°31 La répartition des salariés selon leur avis sur l'encouragement de l'entreprise

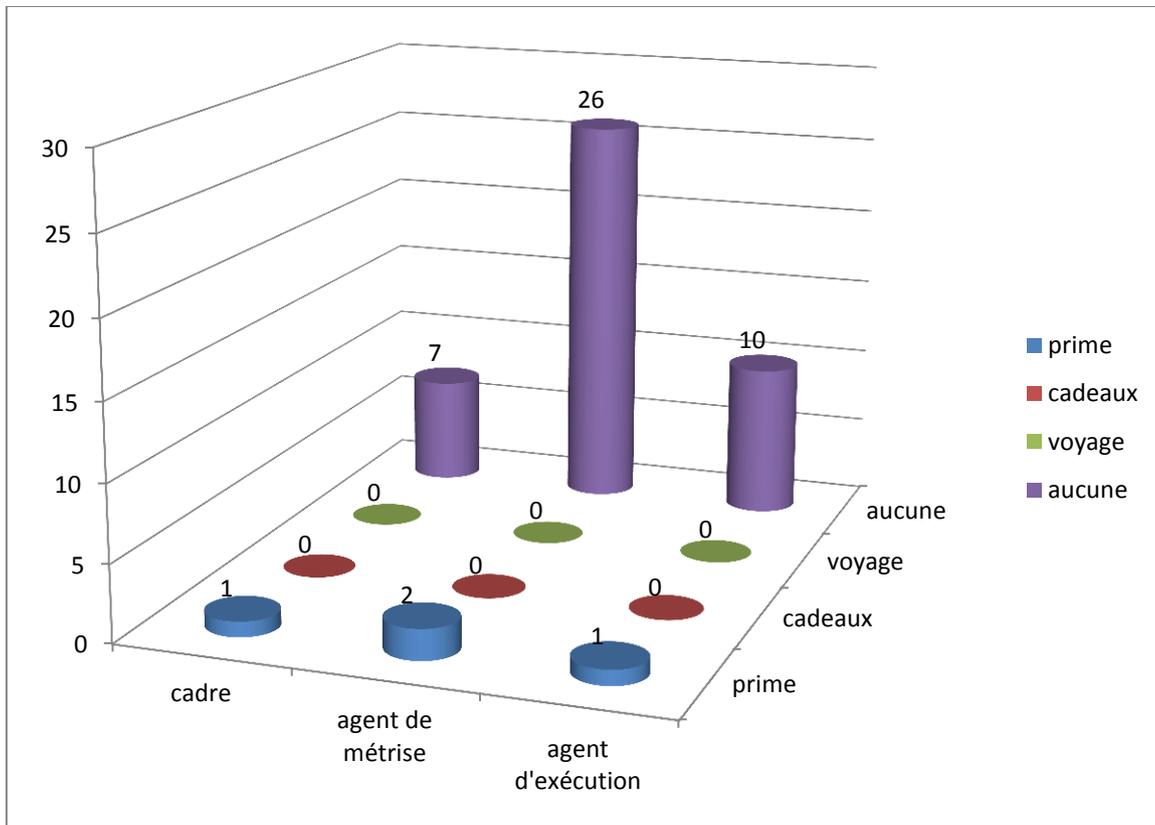
<i>L'encouragement de l'entreprise</i>	<i>prime</i>	<i>cadeaux</i>	<i>voyage</i>	<i>aucune</i>	<i>Total</i>
<i>Cadre</i>	1 10%	2 20%	0 0%	7 70%	10 100%
<i>Agent de maîtrise</i>	2 6.89%	2 6.89%	0 0%	26 89.65%	29 100%
<i>Agent d'exécution</i>	1 6.89%	0 0%	0 0%	10 90.90%	11 100%
<i>Total</i>	4 8%	4 8%	0 0%	43 86%	50 100%

**Commentaire**

On déduit de ce tableau que 86% des salariés suivi d'un pourcentage plus élevé 90.90% des agents d'exécution, et 89.65% des agents de maîtrise, puis 70% des cadres déclare que l'entreprise ne les encourage pas à augmenté la production par aucune récompense parce que elle demande des travailleurs d'augmenté la production mais elle fait aucun effort de sa part. Par contre 10% des salariés suivi de 20% des cadres, et 6.89% des agents de maîtrise affirme que l'entreprise les encourage à augmenté la production par des cadeaux, en suite 8% des salariés suivi de 10% des cadres, et 9.09% des agents d'exécution, puis 6.89% des agents de métrises affirment que l'entreprise les encourage à augmenté la production par des primes pour les motivé.

Dans cette entreprise, on remarque qu'il ya un manque d'encouragement des salariés.

Graphique n°31 sur la répartition des salariés selon leurs avis l'encouragement de l'entreprise.



Selon ce graphique, on remarque que l'entreprise elle n'encourage pas la majorité de ses travailleurs, ce qui concerne les primes et les cadeaux ne l'est s'offre qu'à 8% des cadres.

Tableau n°32 la répartition des salarités selon leurs avis sur le changement de comportement avec les collègues

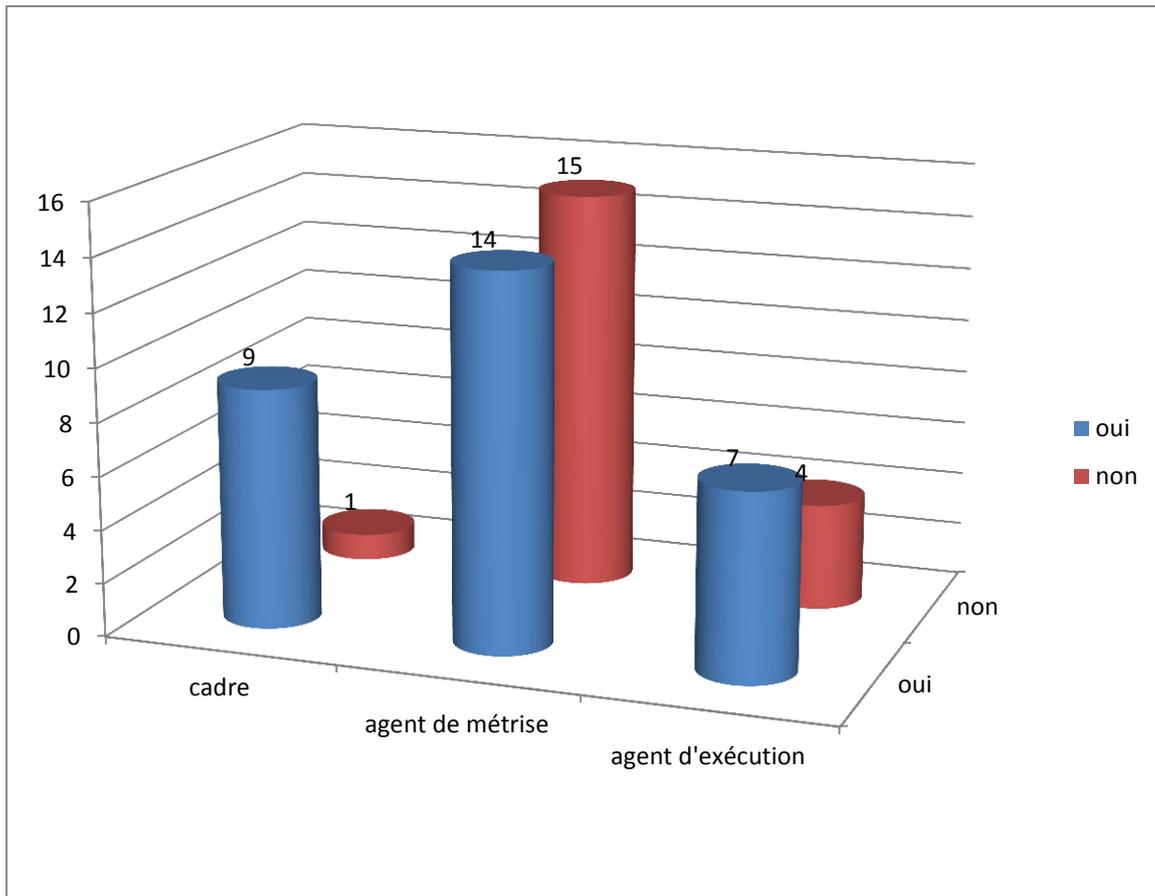
<i>Le changement de comportement</i>	<i>Oui</i>		<i>Non</i>		<i>Total</i>	
	<i>fréquences</i>	<i>%</i>	<i>fréquences</i>	<i>%</i>	<i>Fréquences</i>	<i>%</i>
<i>Cadre</i>	9	90%	1	10%	10	100%
<i>Agent de maîtrise</i>	14	48.27%	15	51.72%	29	100%
<i>Agent d'exécution</i>	7	63.63%	4	36.36%	11	100%
<i>Total</i>	30	60%	20	40%	50	100%

### Commentaire

Dans ce tableau nous constatons que 60% des salariés suivent un pourcentage plus élevé 90% des cadres, 63.63% des agents d'exécutions, puis 48.27% des agents de maîtrise affirment que le travail répétitif change leurs comportements avec les collègues à cause du bruit des machines qui perturbe leurs comportements. Par contre 40% des salariés suivent 51.72% des agents de maîtrise et 36.36% des agents d'exécution, puis 10% des cadres déclarent que le travail répétitif ne change pas leurs comportements avec les collègues parce qu'ils ont la capacité de patience.

Dans cette entreprise, on remarque que le changement de comportement est dû à la pénibilité du travail et à la pression du travail.

Graphique n°32 sur la répartition des salariés selon leur avis sur le comportement avec les collègues



D'après le graphique, on remarque que la majorité des salariés ont opté pour la réponse positive avec un pourcentage de 60%, et le reste 40% pour la réponse négative sur leurs comportements avec les collègues.

Le tableau n°33 la répartition des salariés selon leur avis sur le droit de refusé les conditions du travail.

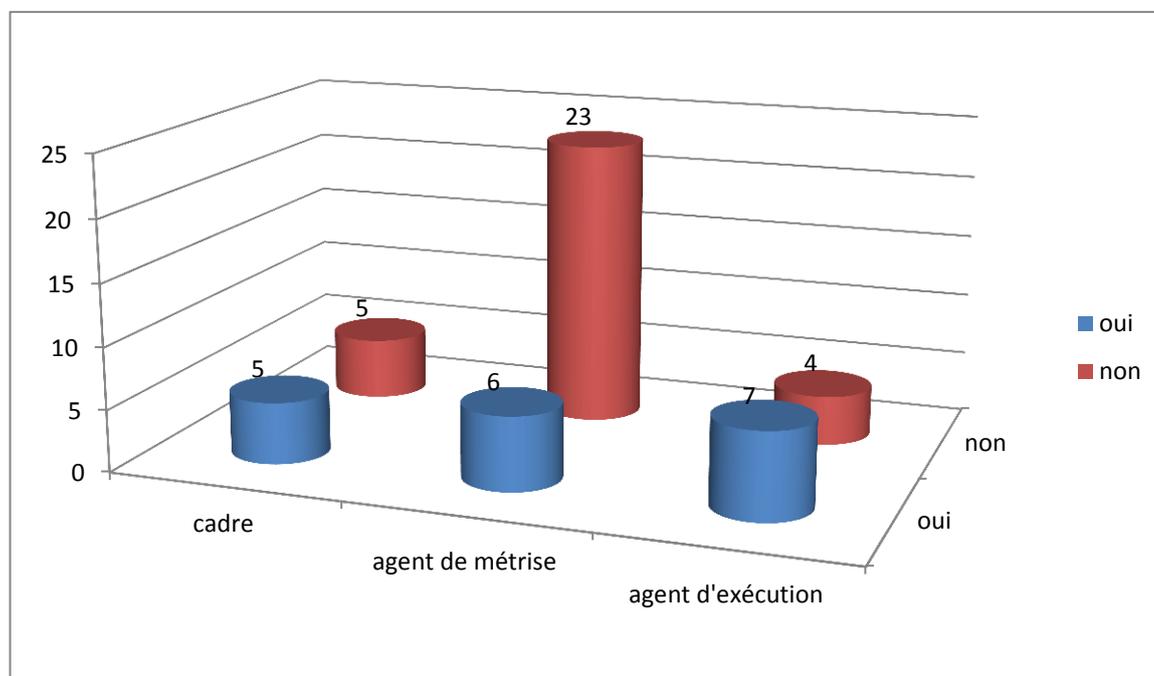
<i>Le droit de refuser les conditions du travail</i>	<i>Oui</i>		<i>non</i>		<i>Total</i>	
	<i>fréquences</i>	<i>%</i>	<i>fréquences</i>	<i>%</i>	<i>fréquences</i>	<i>%</i>
<i>Cadre</i>	5	50%	5	50%	10	100%
<i>Agent de métrise</i>	6	20.68%	23	79.31%	29	100%
<i>Agent d'exécution</i>	7	63.63%	4	36.36%	11	100%
<i>Total</i>	18	36%	32	64%	50	100%

### Commentaire

D'après le tableau ci-en-haut, nous constatons que 64% des salariés, suivi d'un pourcentage plus élevé 79.31% des agents de métrise, et 50% des cadres, puis 36.36% des agents d'exécution déclarent qu'ils n'ont pas le droit de refusé des conditions proposé par leurs dirigeants parce qu'ils risquent de perdre leurs poste, par contre 36% des salariés, suivi de 63.63%des agents d'exécutions, et 50% des cadres, puis 20.68% des agents de métrises affirment qu'ils ont le droit de refusé les conditions proposé par leur dirigeants parce qu'ils ont la liberté d'accepté ou de refusé.

On remarque dans cette entreprise que les salariés on pas la liberté de refuser ou de demander leur droit.

**Graphique n°33 sur la répartition des salariés selon leur avis sur le droit de refuser les conditions du travail.**



D'après ce graphique, on remarque que la majorité des salariés ont opté pour la réponse négative avec un pourcentage de 64%, et le reste 36% pour la réponse positif.

**Tableau n°34 la répartition des salariés selon leur avis sur le stress pendant le travail.**

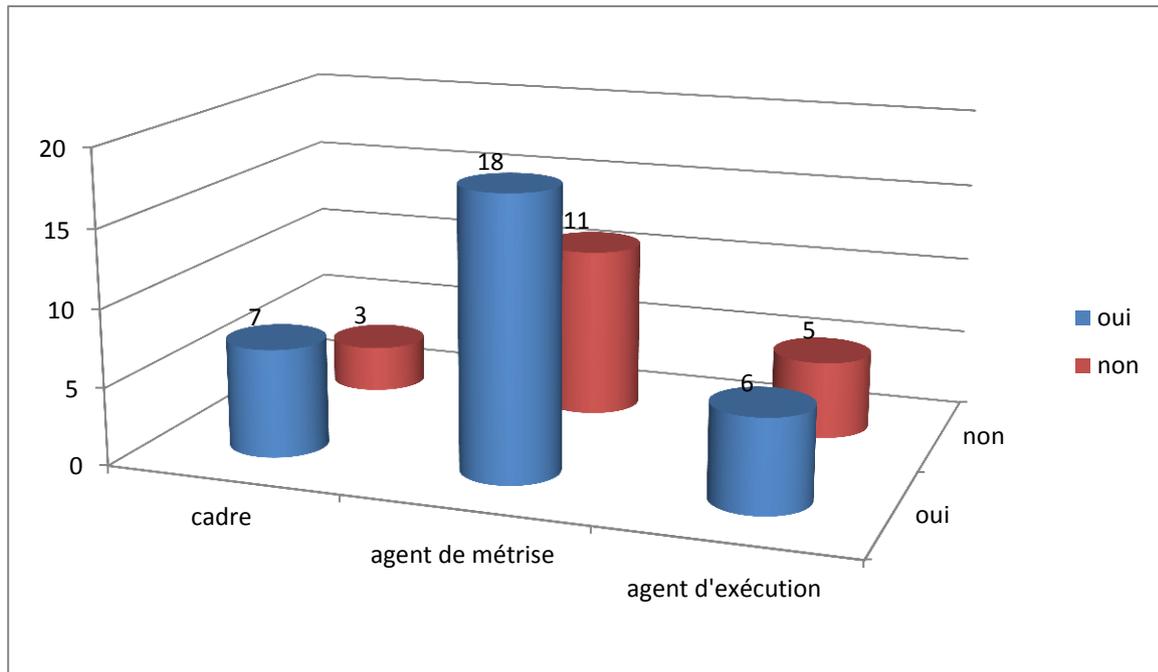
<i>Le stress</i>	<i>Oui</i>		<i>non</i>		<i>Total</i>	
	<i>fréquences</i>	<i>%</i>	<i>fréquences</i>	<i>%</i>	<i>fréquences</i>	<i>%</i>
<i>Cadre</i>	7	70%	3	30%	10	100%
<i>Agent de maîtrise</i>	18	62.06%	11	37.93%	29	100%
<i>Agent d'exécution</i>	6	54.54%	5	45.45%	11	100%
<i>Total</i>	31	62%	19	38%	50	100%

**Commentaire**

D'après ce tableau, on constate que 62% des salariés, suivi d'un pourcentage plus élevé 70% des cadres, et 62.06% des agents de maîtrise, puis 54.54% des agents d'exécutions affirment qu'ils sont toujours stressé pendant le travail a cause de la répétition de même geste et le bruit des machines, par contre 38% des salariés, suivi de 45.45% des agents d'exécutions, et 37.93% des agents de maîtrise, puis 30% des cadres déclarent qu'ils ne sont pas stressé pendant le travail parce qu'ils ont pas l'expérience dans le travail a la chaîne.

Dans cette entreprise, on remarque que la pression du travail engendre le stress des salariés.

Graphique n°34 sur la répartition des salariés selon leur travail sur le stress pendant le travail.



Selon ce graphique, on observe que la majorité des salariés ont opté pour la réponse positive avec un pourcentage de 62%, et le reste 38% pour la réponse négatif sur le stress pendant le travail.

## La discussions des résultats

### 1 la première hypothèse

#### La question 1

- **Cadre** 100% oui
- **Agent de maîtrise** 75.86% oui
- **Agent d'exécution** 63.63% oui

#### La question 2

- **Cadre** 60% oui
- **Agent de maîtrise** 45.45% oui
- **Agent d'exécution** 63.96% oui

**La question 3**

- **Cadre** 50% oui, 50% non
- **Agent de maîtrise** 51.72% non
- **Agent d'exécution** 50% non

**La question 4**

- **Cadre** 90% oui
- **Agent de maîtrise** 86.20% oui
- **Agent d'exécution** 54.54% non

**La question 5**

- **Cadre** 90% oui
- **Agent de maîtrise** 86.20% oui
- **Agent d'exécution** 54.54% oui

**La question 6**

- **Cadre** 50% oui, 50% non
- **Agent de maîtrise** 51.72% non
- **Agent d'exécution** 54.54% oui

**La question 7**

- **Cadre** 90% oui
- **Agent de maîtrise** 68.96% oui
- **Agent d'exécution** 63.63% oui

**La question 8**

- **Cadre** 50% oui, 50% non
- **Agent de maîtrise** 65.51% oui
- **Agent d'exécution** 54.54% oui

**La question 9**

- **Cadre** 60% oui
- **Agent de maîtrise** 86.90% oui
- **Agent d'exécution** 72.72% oui

**La question 10**

- **Cadre** 70% non
- **Agent de maîtrise** 55.17% non
- **Agent d'exécution** 54.54% non

**La question 11**

- **Cadre** 50% oui, 50% non
- **Agent de maîtrise** 58.62% non
- **Agent d'exécution** 63.63% oui

**La question 12**

- **Cadre** 50% déterminé avec la production
- **Agent de maîtrise** 41.37% déterminé avec la production
- **Agent d'exécution** 54.54% déterminé avec la production

**La question 13**

- **Cadre** 100% bonne
- **Agent de maîtrise** 82.75% bonne
- **Agent d'exécution** 90.01 % bonne

D'après l'analyse et l'interprétation des données recueillis, concernant la première hypothèse, nous constatons que la majorité des réponses sont positif donc l'hypothèse est confirmer.

## 2 La deuxième hypothèse

### La question 14

- **Cadre** 40% bruleur
- **Agent de maîtrise** 51.72% bruit
- **Agent d'exécution** 45.45 bruleur

### La question 15

- **Cadre** 90% oui
- **Agent de maîtrise** 58.62% oui
- **Agent d'exécution** 54.54% oui

### La question 16

- **Cadre** 90% non
- **Agent de maîtrise** 75.86% non
- **Agent d'exécution** 54.54% oui

### La question 17

- **Cadre** 80% non
- **Agent de maîtrise** 75.86% non
- **Agent d'exécution** 72.72% non

### La question 18

- **Cadre** 100% oui
- **Agent de maîtrise** 100% oui
- **Agent d'exécution** 100% oui

### La question 19

- **Cadre** 70 bonnes
- **Agent de maîtrise** 89.65% bonne
- **Agent d'exécution** 54.54% bonne

**La question 20**

- **Cadre** 90% oui
- **Agent de maîtrise** 75.86% oui
- **Agent d'exécution** 63.63 % oui

**La question 21**

- **Cadre** 90%non
- **Agent de maîtrise** 55.17% non
- **Agent d'exécution** 54.54% non

**La question 22**

- **Cadre** 70%% salaire bas
- **Agent de maîtrise** 79.31% salaire bas
- **Agent d'exécution** 72.72% salaire bas

**La question 23**

- **Cadre** 60% facile
- **Agent de maîtrise** 65.51% difficile
- **Agent d'exécution** 54.54% facile

**La question 24**

- **Cadre** 70% aucune
- **Agent de maîtrise** 89.65% aucune
- **Agent d'exécution** 90.90% aucune

**La question 25**

- **Cadre** 90% oui
- **Agent de maîtrise** 51.72% non
- **Agent d'exécution** 63.63% oui

**La question 26**

- **Cadre** 50% oui, 50% non
- **Agent de maîtrise** 79.31% non
- **Agent d'exécution** 63.63% oui

**La question 27**

- **Cadre** 70% oui
- **Agent de maîtrise** 62.06% oui
- **Agent d'exécution** 54.54% oui

D'après l'analyse et l'interprétation des données recueillis, concernant la deuxième hypothèse, nous constatons que la majorité des réponses sont positif, donc l'hypothèse est confirmée.

Nous constatons que les deux hypothèses sont confirmées donc la question principale est aussi confirmer.

**Interprétation des résultats**

Après l'analyse et l'interprétation des données recueillies à l'aide du questionnaire mené sur le terrain avec les salariés exécutants de l'entreprise CO.GB de Bejaia, il s'avère que la majorité des salariés affirment que la décomposition des taches accorde l'exclusion des initiatives des salariés exécutants.

A ce titre, il est signalé que la majorité des salariés affirment que les horaires de travail leurs arrangent afin d'exécuter leurs taches.

Concernant l'amélioration des taches, il est souligné que la majorité des salariés ont des idées créatives afin d'améliorer la production.

Aussi, il est à souligné que les salariés affirment que leurs relation avec les dirigeants est bonne en vue qu'ils sont compréhensive avec eux.

A travers ces résultats obtenus sur notre enquête en constate que la première hypothèse « la décomposition des taches accorde l'exclusion des initiatives des salariés exécutants. » a été confirmé suivant les résultats obtenus par notre questionnaire.

D'après l'analyse et l'interprétation des données recueillis, concernant la première hypothèse portant sur « la décomposition des tâches accorde l'exclusion des initiatives des salariés exécutants »

Nous constatons que la majorité des salariés affirment que la décomposition des tâches accorde l'exclusion des initiatives des salariés exécutants car pour l'entreprise la production est l'objectif qui garantit la pérennité de l'activité économique.

Concernant si le travail répétitif contribue au développement de la dénégation, la majorité des salariés affirment que la cadence du travail répétitif contribue au développement de la dénégation parce que les salariés ne percevaient pas les conditions de travail telle quelle sont.

Nous constatons que le travail répétitif contribue au refus des salariés de percevoir les conditions de travail telle quelle sont.

A travers les résultats obtenus sur notre enquête on constate que la deuxième hypothèse « la cadence de travail répétitif contribue au développement de la dénégation chez les salariés. » a été confirmée suivant le résultat obtenu par la deuxième partie de notre questionnaire.

A la lumière de ce que vient d'être signalé, il est à présent que l'aliénation a été créé par la division du travail, car la création est un moyen de survivre mais aussi une violence contre soi-même.

### **Conclusion**

La lecture du tableau se fait par comparaison entre les différents groupes, une fois le travail d'observation en profondeur réalisé, l'enquête est en mesure de passer à l'interprétation des résultats observés.

# **Conclusion**

Au terme de notre analyse, nous sommes tenus de dire que le travail répétitif est apparu comme facteur provoquant des effets sur la vie sociale des travailleurs dans les entreprises de production, cette dernière est une condition préalable à la continuité de l'activité économique de l'entreprise.

L'enquête que nous avons effectuée au sein de l'entreprise CO.GB de Bejaia nous a permis de confirmer les deux hypothèses, étant donné que la division du travail contribue à l'émergence de l'aliénation chez les ressources humaines.

En se référant aux résultats obtenus de notre enquête nous avons constaté que la division du travail est transformée en phénomène d'aliénation en vue que l'aliénation a été créée par la division du travail.

Vu que l'entreprise adopte un travail à horaire régulier et trop chargé, l'ouvrier n'a plus le contrôle de son travail, ce travail lui devient étranger parce qu'il est soumis à la volonté d'un autre, de cette manière il perd sa liberté donc les salariés ne possèdent ni son outil de travail, ni sa production, alors ce travail déshumanise les salariés et les considère comme des machines.

En guise de conclusion, nous pouvons nous permettre de prétendre que l'entreprise algérienne doit développer ses ressources humaines, en matière de qualification et de compétence, et améliorer ces conditions de travail et surtout le facteur humain afin de parvenir à l'amélioration de la production.

# **La liste bibliographique**

---

---

## La liste bibliographique

### 1 Les ouvrages

- 1- Angers Maurice, initiation pratique a la méthodologie de recherche, édition casbah, alger1997.
- 2- FROMM Erich, avoir ou être un choix dans dépend l'avenir de l'homme, paris, édition robert Laffont 1978.
- 3- HERBET Marcuse, l'homme unidimensionnel, paris, édition 1968.
- 4- GRAWITZ Madeline méthode des sciences sociales, 11<sup>ème</sup> édition DALLOZ, Paris, 2001.
- 5- KARL Marx, critique de l'économie politique, paris, édition 1972.
- 6- KARL Marx, manuscrits de 1844, paris, édition Flammarion 1966.
- 7- Les memos, management, théorie des organisations, édition dar el othmania.
- 8- LIVIAN, Yves Frédérique, « organisation, théorie et pratique », 3<sup>ème</sup> édition, édition dunod, 1968.
- 9- Lobet, delboy le Jean louis, initiation à la méthode des sciences sociales, édition l'harmattan, 2000, paris.
- 10- PERRITI- J-M- la gestion des ressources humaines, Vuibert, paris, 1998.
- 11- ROJOT Jaques, « théorie de l'organisation » 2<sup>ème</sup>édition, édition ESKA, 2005.

### 2 Les dictionnaires

- 12- André ako un et al, dictionnaire de sociologie, le robert, édition Gonzague Raynaud - jean- luis Schlegel, juin.
- 13- Henri manne, le bois pou delle, dictionnaire de gestion, vocabulaire concept et outils économique, paris, 1988.
- 14- Le petit la rousse, paris, juin 2012.
- 15- Paul spector, psychologie du travail et des organisations, 1<sup>er</sup> édition, paris, aout 2011.
- 16- Philippe servir, psychologie du travail et des organisations, 1<sup>er</sup>édition, édition de Boeck, université, Bruxelles. 2007.
- 17- Raymond Boudon et al, dictionnaire de sociologie, la rousse, paris, septembre 1999.

### 3 Les articles

- 18- Boyer, nouvelle pratique, GRH, édition, sms, paris, 2003.
- 19- Condition de l'homme moderne, coll. « agora », éd Pocket, 2006.
- 20- Jean- pierre Durand, les outils contemporains de l'aliénation, actuel Marx 1/2006.
- 21- Grave Robert j. guide méthodologique de la recherche, prq Qué bec 1978.
- 22- Marie- liesse fosse, et autre, « l'enseignement de spécialité en SES » DRDP des pays de Loire, 1999.
- 23- Mon toussé- m et renouard.g, science économique et SLS- enseignement de spécialité, édition Bréal, 2003.
- 24- « une attaque contre la marchandise », in bulletin situationnistes, n10.

### 4 Les sites

- 25- [Http://atheisme.free.fr/biographies/Durkheim](http://atheisme.free.fr/biographies/Durkheim).
- 26- [Http//le web pedagogie.com/jineu66/files/2009/12/tes-spec-2-cned-cours.pdf](http://lewebpedagogie.com/jineu66/files/2009/12/tes-spec-2-cned-cours.pdf).
- 27- [Http//sesa la providence.free.fr/Smith./cours 2009/division du travail et extension des marches dans l'analyse de Smith](http://sesa.laprovidence.free.fr/Smith./cours2009/division_du_travail_et_extension_des_marches_dans_l_analyse_de_Smith).
- 28- [http://sesmassena.sharpoint.com/fiche de synthèse chapitre organisation du travail et croissance-2011-2012-PDF](http://sesmassena.sharpoint.com/fiche_de_synthese_chapitre_organisation_du_travail_et_croissance-2011-2012-PDF). Duhem Tess et banal Sylvia.
- 29- Geste répétitif, url : [www-prévention btp.fr/documentation](http://www-prevention.btp.fr/documentation).
- 30- [www.mémoire](http://www.memoire-en-ligne.fr) en ligne.fr.

# **Annexe**



**Université Abderrahmane Mira de Bejaia**

**Département des sciences humaines**

**Option : Sociologie du travail et des**

**Organisations**

# **Questionnaire**

**De la division du travail au phénomène de l'aliénation**

**Réalisé par :**

- Kahina Issaad
- Kenza Idir

**Encadré par :**

M Mohamed Laifa

Année universitaire 2015/2016

**Département des sciences humaines**

**2<sup>em</sup> années master**

**Gestion des ressources humaines option : Sociologie du travail  
et des organisations.**

**Objet : Préparation du mémoire de fin de cycle**

Dans le cadre de réalisation de notre mémoire de master en Sociologie des organisations, nous avons jugé utile de réaliser une enquête par sondage, ayant pour objectif :

« De la division du travail ou phénomène de l'aliénation »

Pour cela, nous vous saurions grés de bien vouloir répondre à ce questionnaire que nous vous soumettons. Les réponses apportées seront traitées dans un cadre anonyme et nous serviront dans l'atteinte des objectifs de notre étude.

Nous vous remercions pour votre aimable contribution.

## Le questionnaire

### I- Les données personnelles

- 1- Age :.....
- 2- Le sexe :
- a- Masculin
  - b- Féminin
- 3- Situation familiale :
- a- Célibataire
  - b- Mariée
  - c- Veuf (Ve)
  - d- Divorcé
- 4- Niveau d'instruction :
- a- Primaire
  - b- Secondaire
  - c- Universitaire
- 5- Statu professionnelle :
- a- Cadre
  - b- Agent de métrise
  - c- Agent d'exécution
- 6- L'ancienneté dans l'entreprise :
- a- 10-15 ans
  - b- 16-20 ans
  - c- 21-25 ans
  - d- 26-30 ans

## II La décomposition des tâches accorde l'exclusion des initiatives des salariés exécutants

7- Es-ce que les horaires de travail vous arrangent ?

Oui  non

8- Es-ce que vous êtes habitué avec le travail à la chaine ?

Oui  non

9- Pensez-vous que le travail à la chaine engendre un sentiment d'isolement entre les équipes de travail ?

Oui  non

10- avez-vous déjà des idées créatives pour améliorer vos tâches ?

Oui  non

11- Es-ce que les instructions vous permettent de communiqué avec les autres pendant le travail ?

Oui  non

12- Es-ce-que les conditions de travail vous arrangent afin d'exécuter vos tâches ?

Oui  non

13- Es-ce-que vous appliquez les instructions de la tâche suivant des normes déjà conçues ?

Oui  non

14- Etes-vous contrôlés en permanence par votre responsable directe ?

Oui  non

15- es ce que votre responsable prend soin de vos initiatives ?

Oui  non

16- Es-ce-que votre travail est considéré comme un travail parfait ?

Oui  non

17- Es-ce-que vous utilisez la force physique dans l'exécution de vos taches ?

Oui  non

18- Que penser vous de la charge au travail ?

.....

19- Quelle est votre relation avec vos dirigeants ?

Bonne  mauvaise

### III La cadence de travail répétitif contribue au développement de la dénégration chez les salariés.

20- Quelle sont les risques que vous rencontré dans le travail répétitif ?

.....

21- Es-ce que la qualité de production provoque des maladies professionnelles ?

Oui  non

22- Es-ce que le geste répétitif vous ennuie ?

Oui  non

23- Es-ce que vous percevaient vos condition de travail t'elle quelle sont ?

Oui  non

24- votre travail est il chronométré ?

Oui  non

25- Quel genre de relation avez-vous entre les collègues ?

Bonne

Assez bonne

Pas du tout

26- L'utilisation des machines vous facilite t-elle l'exécution de vos taches ?

Oui  non

27- Pensez vous que le travail répétitif est un travail qui vous motivent afin d'augmenter la production ?

Oui  non

Pourquoi ?.....

28- Pensez vous que le refus des salaires est du

Mauvaise condition

L'ennui au travail

Dépossession du travail

Salaire bas

29- Comment vous accomplissez vos taches ?

Facilement  difficilement

30- Es-ce que votre entreprise vous encourage a augmenté la production par :

Prime  voyage

Cadeaux  aucune

31- Es-ce que le travail répétitif change votre comportement avec vos collègues ?

Oui  non

32- Es-ce que vous avez le droit de refuser les conditions du travail proposé par vos dirigeants ?

Oui  non

33- Êtes-vous toujours stresser pendant le travail ?

Oui  non

**Je vous remercie pour votre collaboration**