RERISS
Revue d'Etudes et de Recherches Interdisciplinaires en Sciences Sociales
ISSN: 2788-275X

www.reriss.org

Numéro 03

REVUE D'ETUDES ET DE RECHERCHES INTERDISCIPLINANIRES EN SCIENCES SOCIALES

ISSN: 2788 - 275x

Juin 2021

RERISS
Revue d'Etudes et de Recherches Interdisciplinaires en Sciences Sociales
ISSN: 2708-275X

ORGANISATION

Directeur de publication

Monsieur BAHA-BI Youzan, Professeur Titulaire de Sociologie du Développement Economique et Social, Université Félix Houphouët-Boigny (Abidjan-Côte d'Ivoire)

Directeurs de la rédaction

Monsieur TOH Alain, Maître de Conférences de Sociologie du Développement rural, Université Félix Houphouët-Boigny (Abidjan-Côte d'Ivoire)

Monsieur DJE Bi Tchan Guillaume, Maître de Conférences de Psychologie génétique différentielle, Université Félix Houphouët-Boigny (Abidjan-Côte d'Ivoire)

Secrétariat de rédaction

KOFFI-DIDIA Adjoba Marthe, Maître de Conférences de Géographie rurale, Université Félix Houphouët-Boigny (Abidjan-Côte d'Ivoire)

Monsieur SEHI Bi Tra Jamal, Maître-Assistant de Sociologie du Développement Economique et Social, Université Félix Houphouët-Boigny (Abidjan-Côte d'Ivoire)

Monsieur BAH Mahier Jules Michel, Maître-Assistant de Sociologie du Politique, Université Félix Houphouët-Boigny (Abidjan-Côte d'Ivoire)

Mademoiselle N'CHOT Apo Julie, Maître-Assistant de Sociologie de la Famille et de l'Education, Université Félix Houphouët-Boigny (Abidjan-Côte d'Ivoire)

Madame KOUAME Solange, Maître-Assistant (Université Félix Houphouët-Boigny, Abidjan, RCI)

Comité Scientifique

Monsieur AKA Adou, Professeur Titulaire (Université Félix Houphouët-Boigny, Abidjan, RCI)

Monsieur AKA Kouamé, Professeur Titulaire (Université Félix Houphouët-Boigny, Abidjan, RCI)

Monsieur ALLOU Kouamé René, Professeur Titulaire (Université Félix Houphouët-Boigny, Abidjan, RCI)

Monsieur ASKA Kouadio, Professeur Titulaire (Université Félix Houphouët-Boigny, Abidjan, RCI)

Monsieur ATTA Koffi Lazare, Directeur de recherches (Université Félix Houphouët-Boigny, Abidjan, RCI)

Monsieur BAH Henry, Professeur Titulaire (Université Alassane Ouattara, Bouaké, RCI)

RERISS
Revue d'Etudes et de Recherches Interdisciplinaires en Sciences Sociales
ISSN: 2708-275X

Monsieur BANEGAS Richard, Professeur Titulaire (Institut d'Etudes Politiques, Paris, France)

Monsieur BIAKA Zasséli Ignace, Professeur Titulaire (Université Félix Houphouët-Boigny, Abidjan, RCI)

Monsieur BOA Thiémélé Ramsès, Professeur Titulaire (Université Félix Houphouët-Boigny, Abidjan, RCI)

Monsieur CHAUVEAU Jean Pierre, Directeur de Recherches (IRD, Montpellier, France)

Monsieur DAYORO Z. A. Kévin, Maître de Conférences (Université Félix Houphouët-Boigny, Abidjan, RCI)

Monsieur DEDY Séri Faustin, Maître de Recherches (Université Félix Houphouët-Boigny, Abidjan, RCI)

Monsieur DOZON Jean Pierre, Directeur de Recherches (EHSS, Marseille, France)

Monsieur EZOUA C. Tierry A., Professeur Titulaire (Université Félix Houphouët-Boigny, Abidjan, RCI)

Monsieur GOGBE Téré, Professeur Titulaire (Université Félix Houphouët-Boigny, Abidjan, RCI)

Monsieur HAUHOUOT Célestin, Professeur Titulaire (Université Félix Houphouët-Boigny, Abidjan, RCI)

Monsieur IBO Guéhi Jonas, Directeur de Recherches (Université Nangui Abrogoua, Abidjan, RCI)

Madame KOFFIE-BIKPO Céline Yolande, Professeur Titulaire (Université Félix Houphouët-Boigny, Abidjan, RCI)

Monsieur KONE Issiaka, Professeur Titulaire (Université Alassane Ouattara, Bouaké, RCI)

Monsieur KOUADIO Guessan, Maître de Conférences (Université Félix Houphouët-Boigny, Abidjan, RCI)

Monsieur KOUAKOU N'Guessan F., Professeur Titulaire (Université Alassane Ouattara, Bouaké, RCI)

Monsieur KOUASSI N'goran F., Directeur de Recherches (Université Alassane Ouattara, Bouaké, RCI)

Monsieur KOUDOU Opadou, Professeur Titulaire (Ecole Normale Supérieure, Abidjan, RCI)

Monsieur N'DA Paul, Professeur Titulaire (Ecole Normale Supérieure, Abidjan, RCI)

Monsieur N'DOUBA Boroba F., Professeur Titulaire (Université Félix Houphouët-Boigny, Abidjan, RCI)

RERISS
Revue d'Etudes et de Recherches Interdisciplinaires en Sciences Sociales
ISSN: 2708-275X

Monsieur TRA Fulbert, Maître de Conférences (Université Félix Houphouët-Boigny, Abidjan, RCI)

Comité de lecture

Monsieur ADJA Vanga Ferdinand, Professeur Titulaire (Université Peleforo Gon Coulibaly, Korhogo, RCI)

Monsieur AGNISSAN Aubin, Maître de Conférences (Université Félix Houphouët-Boigny, Abidjan, RCI)

Monsieur DIGBO Gogui Albert, Maître-Assistant (Université Jean Lorougnon Guédé, Daloa, RCI)

Monsieur KEI Mathias, Maître de Conférences (Université Félix Houphouët-Boigny, Abidjan, RCI)

Monsieur KONIN Sévérin, Maître de Conférences (Université Félix Houphouët-Boigny, Abidjan, RCI)

Monsieur KOUAKOU Ossei, Maître de Conférences (Université Félix Houphouët-Boigny, Abidjan, RCI)

Monsieur KOUDOU Landry Roland, Maître de Conférences (Université Félix Houphouët-Boigny, Abidjan, RCI)

Madame LODUGNON-Kalou Evelyne (Université Félix Houphouët-Boigny, Abidjan, RCI)

Monsieur NASSA Dabié Axel, Maître de Conférences (Université Félix Houphouët-Boigny, Abidjan, RCI)

Monsieur NKELZOK KOMTSINDI Valère, Professeur Titulaire (Université de Douala, Douala, Cameroun)

Monsieur OTEME Appolos Christophe, Maître de Conférences (Université Félix Houphouët-Boigny, Abidjan, RCI)

Monsieur OUAKOUBO Gnabro, Professeur Titulaire (Université Peleforo Gon Coulibaly, Korhogo, RCI)

Madame PIRON Florence, Professeur Titulaire (Université Laval, Montréal, Canada)

Monsieur YOMB Jacques, Maître de Conférences (Université de Douala, Douala, Cameroun)

RERISS
Revue d'Etudes et de Recherches Interdisciplinaires en Sciences Sociales
ISSN: 2708-275X

SOMMAIRE

Préface
BAHA-BI Youzan

Le « planter-partager » dans l'accès à la terre dans la Sous-préfecture de Guibéroua (Centre-Ouest ivoirien) : dynamiques et enjeux en contexte de certification foncière rurale
LOGNON Franck Patrick & TOH Alain..... 1

Conflits fonciers liés au projet AVB : facteurs explicatifs et leurs traductions spatiales dans le département de Béoumi
SOUMAHORO Soualiho, KOUASSI N'Guessan Gilbert & GOGBE Téré ..... .19

Mode de perception, stratégie marketing et comportement d'achat du consommateur chez des utilisateurs de smartphones à Abidjan
TOHOURI Arnold Oswald Ephrem Rock……..37

Représentations sociales de la convulsion fébrile chez les enfants de 0 à 5 ans et pratique de guérison : cas de la ville de Bonoua
KAMBO Kouablé Boris, EKOUN Ahou Epiphanie & SOGODOGO Ruth Affoussata..52

Protocole de gestion des déchets biomédicaux solides en externe : cas du CHU de Treichville.
KROU Hermann Assémien & KOFFI N'goran Justin……..……56

Type de famille et comportements sexuels des adolescents ivoiriens
DIOP Aminata 84

Enjeux politiques et électoraux à l'épreuve de l'occupation et du maintien des populations sur les sites à risque d'inondations et d'éboulements de terrain dans la commune d'Attécoubé (Abidjan/Côte d'Ivoire)
SAVADOGO Boukary ……93

Impact de la dynamique des pratiques sociales sur la demande des certificats fonciers chez les populations d'Aniassué dans le département d'Abengourou (cote d'ivoire)
TANO Adou Joseph..... 106

L'institutionnalisation des communs sanguins : entre région citoyenne et région incivique : une analyse à partir du cas du CTNS de Treichville
DABE Honzalo Janine 121

Les déterminants de la consommation des médicaments de rue dans la commune d'Abobo /Abidjan (Côte d'Ivoire)
AKPOUET Kouakou Hermann 135

RERISS
Revue d'Etudes et de Recherches Interdisciplinaires en Sciences Sociales
ISSN: 2708-275X

La coutume comme référent des représentations relatives à l'adoption du certificat foncier chez les Abouré de Yaou
ADOUKO Diane Natacha épse Kouadio……146

Rapport de pouvoir et gestion des conflits a l'unité agroindustrielle l'IVOIRIENNE D'HEVEA (IDH) de Grand-Lahou
GRAH Kragbé Emmanuel……..……156

RERISS
Revue d'Etudes et de Recherches Interdisciplinaires en Sciences Sociales
ISSN: 2708-275X

PREFACE

La Revue d'Etudes et de Recherches Interdisciplinaires en Sciences Sociales vient apporter une réponse à une multitude d'interrogations des Chercheurs et Enseignants-Chercheurs de l'Unité de Formation et de Recherche des Sciences de l'Homme et de la Société (UFR-SHS) d'une part, et des étudiants de Master et de Doctorat d'autre part. Quatre raisons fondamentales justifient a priori ces interrogations et cette naissance.

- La première est que toute Université ou institution d'enseignement supérieur ne vaut que par la puissance de ses recherches et des résultats de celles-ci. Les colloques, les Séminaires, les journées scientifiques, les symposiums, les tables rondes ou tout autre meeting d'intérêt scientifique, à caractère national et ou international, doivent y contribuer.
- La deuxième est que les résultats et/ou les produits des travaux de recherche doivent être publiés pour être connus dans le monde scientifique. Telle doit être la vision ou l'ambition de tout chercheur. Telle est aussi la mission de toute revue scientifique de qualité.
- La troisième est que la recherche supporte l'enseignement et en assure la qualité et la pérennité. La recherche assure la renommée de l'Université sur le plan international. Cela est d'autant plus vrai que le Professeur HAUHOUOT Asseypo, ancien Président de l'Université de Cocody écrivait dans la préface de la première Edition 2000 de l'Annuaire de la Recherche ceci :« par sa dynamique holistique, la recherche apparaît comme le meilleur garant de l'avenir et de la solidarité qu'il n'est même pas exagéré de dire que toutes les autres activités tiennent d'elle leur légitimité. » La revue constitue indiscutablement en la matière le support idéal.
- La quatrième raison est que la promotion des Chercheurs et des Enseignants-Chercheurs, leur épanouissement scientifique, pédagogique et leurs profils de carrière dans les différents grades du CAMES passent inévitablement et nécessairement par les publications dans des revues de référence.

En rapport avec ces quatre raisons, il est à constater que depuis la fin des années 1980, l'éclatement de l'ancienne Faculté des Lettres Arts et Sciences Humaines en quatre UFR a consacré la disparition des Cahiers de la Faculté et des Annales de l'Université. L'UFR-SHS qui compte onze départements, dont six filières d'enseignement, trois Instituts et deux Centres de Recherche, ne dispose plus de revue à sa dimension. Il est bon de rappeler à juste titre que l'UFR-SHS est la plus grande de par ses effectifs d'étudiants (15 700), de Chercheurs et d'Enseignants-Chercheurs (500 environ) et de personnels administratifs et techniques « PAT » (100 environ).

S'il est vrai que chaque département fait l'effort de se doter d'une ou de deux revues caractérisées généralement par des parutions intermittentes ou irrégulières, à défaut

ISSN: 2708-275X

de disparaître purement et simplement faute de moyen, il n'en demeure pas moins que cela est largement en deçà des attentes.

Il va sans dire que la plupart des Chercheurs et Enseignants-Chercheurs s'adressent à des revues étrangères en Afrique, en Europe et/ou en Amérique pour publier leurs travaux avec des fortunes diverses (rejets d'articles, retard des publications et longues attentes etc.).

C'est donc pour résoudre un tant soit peu ces problèmes que les équipes de recherche, les Conseils de département et le Conseil d'UFR-SHS ont suggéré la création de deux revues scientifiques à l'UFR.

La première sera destinée aux publications des travaux de recherche en sciences sociales et humaines. La deuxième revue publiera, outre les résultats des recherches en sciences sociales, les communications des spécialistes d'autres disciplines scientifiques (sciences médicales, juridiques, économiques, agronomiques, etc.).

Cela devra résoudre ainsi les problèmes d'interdisciplinarité et pluridisciplinarité dans la mesure où les sciences sociales sont des sciences transversales au carrefour de toutes les disciplines.

Pour ce faire, la périodicité à terme est de deux parutions annuelles, c'est-à-dire une parution semestrielle pour chaque revue.

En ce qui concerne particulièrement la Revue d'Etudes et de Recherches Interdisciplinaires en Sciences Sociales (RERISS), l'on devra admettre des numéros spéciaux et des parutions exceptionnelles selon les intérêts et les enjeux du moment.

Il pourra, par exemple, s'agir des numéros spéciaux consacrés aux travaux d'étudiants (Doctorants et Masterants), des actes de colloques et séminaires, des études de projets d'intérêt scientifique avec des partenaires extérieurs, ainsi que de toute autre initiative pouvant aboutir à une mise en commun des travaux issus de plusieurs spécialités et sujets dans divers domaines de la recherche scientifique.

C'est l'exemple de ce tout premier numéro RERISS qui sera mis à la disposition du public en vue de bénéficier des critiques et observations de la communauté Scientifique pour une réelle amélioration.

Toutefois l'accent doit être mis (et ce serait l'idéal) sur les parutions thématiques semestrielles en rapport avec l'actualité du moment.

Si ce principe est acquis, l'on doit s'atteler à préserver ou à sauvegarder la pérennité de la revue et à assurer sa pleine promotion sur le long terme. Cette promotion et cette pérennisation doivent se faire grâce à la mobilisation et la détermination de l'ensemble des animateurs de la revue tous les grades universitaires confondus.

L'on doit ensuite s'atteler à régler la fameuse question de financement qui bloque généralement tout projet de cette nature. En effet la pérennisation et le rayonnement d'une revue de référence dépendent aussi et surtout de ses moyens financiers. Pour éviter une existence éphémère à la RERISS, il est souhaitable que les responsables de

RERISS
Revue d'Etudes et de Recherches Interdisciplinaires en Sciences Sociales
ISSN: 2788-275X

la Revue fassent d'abord un minimum de sacrifice par des cotisations à un montant supportable. Ensuite, tous les responsables et animateurs doivent souscrire à un abonnement obligatoire, ce qui signifie : à chacun son exemplaire (à un coût qui sera fixé d'un commun accord). Enfin, tous les auteurs sans exception, désireux de publier doivent contribuer à une hauteur financièrement supportable aux frais d'édition de leurs travaux.

Telles sont les suggestions susceptibles d'aider les animateurs de cette revue à assurer un minimum de garantie pour sa survie.

Par notre volonté commune et notre détermination, ce projet peut devenir une réalité pour le bonheur des initiateurs, en particulier des Chercheurs et Enseignants-chercheurs de l'UFR.

Pour terminer, je tiens à remercier tous ceux qui œuvrent inlassablement chaque jour de façon désintéressée afin que ce qui était naguère un rêve devienne une réalité. Il s'agit en premier lieu de tous les membres du Laboratoire d'Etudes et de Recherches Interdisciplinaires en Sciences Sociales, qui constituent plus qu'une équipe de recherche, un esprit à nul autre pareil.

Il s'agit ensuite de tous les Chercheurs et Enseignants-chercheurs, membres des différents comités (Comité scientifique, Comité de lecture, Comité de rédaction, etc.).

Il s'agit encore de la Direction des Editions Universitaires de Côte d'Ivoire (EDUCI).

Il s'agit enfin des membres fondateurs de la RERISS, garants moraux et scientifiques de la survie de cette œuvre commune.

Merci à vous tous.

Vive la recherche à l'UFR-SHS et longue vie à la revue RERISS.

Professeur BAHA-BI Youzan
Directeur de Publication RERISS

RERISS
Revue d'Etudes et de Recherches Interdisciplinaires en Sciences Sociales
ISSN: 2708-275X

Rapport de pouvoir et gestion des conflits à l'unité agroindustrielle l'Ivoirienne d'hévéa (IDH) de Grand-Lahou

GRAH Kragbé Emmanuel, Doctorant, Institut d'Ethno-Sociologie (IES)-UFR/SHS/Université Felix Houphouët-Boigny Cocoy-Abidjan

Résumé

La présente étude analyse la relation entre le rapport de pouvoir et la gestion des conflits à l'IDH de Grand-Lahou». Elle a porté sur les facteurs explicatifs des conflits au sein de cette unité agroindustrielle. Sur un nombre total de 171 embauchés que compose l'IDH, l'étude a porté sur 53 personnes sélectionnées à partir d'un échantillonnage par quotas. Ces participants ont été interviewés à l'aide d'un questionnaire et d'un guide d'entretien.
A travers l'analyse de contenu et la méthode systémique, il ressort que ce sont les rapports sociaux de production entre les acteurs d'une part, et les mécanismes de gestion des conflits d'autre part, qui favorisent les conflits. Il apparait dans la présente étude que les conflits existant au sein de l'unité agroindustrielle IDH sont liés aux rapports de méfiance entre les acteurs et au caractère répressif et violent des mécanismes de gestion des conflits.

Mots clés : pouvoir, mécanisme de gestion, conflits, rapports de production,

Abstract

This study analyzes the relationship between power relations and conflict management at the IDH of Grand-Lahou ". It focused on the factors of the conflicts within this agro-industrial unit. Out of a total number of 171 IDH' employees, the study involved 53 people selected from a quota sample. These participants were interviewed using a questionnaire and an interview guide. Through content analysis and the systemic method, it emerged that it is the social relations of production between the actors on the one hand, and the conflict management mechanisms on the other hand, that promote conflicts. It appeared in this study that the conflicts existing within the agro-industrial unit IDH were linked to the relationships of mistrust between the actors and to the repressive and violent nature of the conflict management mechanisms.

Keywords: power, management mechanism, conflicts, relations of production

INTRODUCTION

L'analyse du lien entre le rapport de pouvoir et la gestion des conflits dans les organisations, constitue une préoccupation importante pour les managers et les chercheurs. En effet, le pouvoir est relationnel et réciproque : il existe une relation, un échange, entre les individus. Dans cette relation, chacun a besoin de l'autre, chacun y trouve un minimum d'intérêt. Cette question est donc fondamentale pour les

RERISS
Revue d'Etudes et de Recherches Interdisciplinaires en Sciences Sociales
ISSN: 2708-275X

entreprises en Côte d'Ivoire en ce sens qu'elles n'échappent pas aux exigences de coopération ou de relation inhérentes au fonctionnement de toutes les organisations humaines qui font intervenir le phénomène de pouvoir. En outre le pouvoir, entendu ici comme la capacité d'un individu à modifier le comportement d'un autre individu, existe donc chez tous les acteurs de l'entreprise et détermine leurs relations au travail. Or, La qualité et la nature des relations de pouvoir au sein de l'organisation dépendent, pour l'essentiel, autant des règles du jeu explicites ou implicites que l'entreprise a admises ou tolérées, que de la personnalité des individus en présence (Teko, Ba Bapes, 2010 ; Tayechi, 2012). Ce qui met en évidence deux formes de relations qui se développent dans l'entreprise : les relations hiérarchiques et les relations fonctionnelles. La façon dont ces relations doivent être entretenues est consignée dans le code du travail.

Ainsi, plusieurs projets de loi ont été votés à savoir la loi de 1964 portant code du travail en Côte d'Ivoire, qui réglementait les relations professionnelles. Cette loi est restée toujours en vigueur Jusqu'en 1990, Depuis lors, les recherches de solutions à la crise économiques en Côte d'Ivoire, ont fait naître, dans le cadre des Programmes d'Ajustement Structurel (PAS) menés sous les auspices du Fond Monétaire International (F.M.I.), des préoccupations spécifiques en matière d'emploi. Des discussions tripartites (Etat, employeurs et travailleurs) portant sur l'avenir du système de fixation des salaires ont été engagées. La Direction de l'Emploi et de la Réglementation du Travail (DERT), du Ministère en charge du travail, a été chargée de préparer des documents d'information et d'orientation. Après avoir pris connaissance des réactions des syndicats, des employeurs et de l'opinion publique sous la direction des experts du F.M.I., le projet de loi portant code du travail de la République de Côte d'Ivoire a été élaboré. Il a été adopté le 12 janvier 1995 (loi N°95-15). Basé sur le principe du libéralisme économique, cette loi constitue la source essentielle du droit du travail ivoirien. (Doumbia, 2001 ; Emien, 2010). Malgré cela, les entreprises ivoiriennes comme la plupart de celles des pays en développement souffrent d'un déficit en matière de relations sociales tant au plan opérationnel que juridique, engendrant ainsi des conflits sociaux, des comportements inadaptés ou indésirables. Or, aujourd'hui ces conflits font partie de la réalité quotidienne et de la vie des organisations modernes et reflètent la dynamique des relations humaines et sociales et traduisent la volonté des acteurs à influencer leur environnement. Ils sont de deux ordres : les conflits individuels et les conflits collectifs, et ne doivent être ni supprimés, ni évités, mais gérés, voire stimulés dans le cas où l'efficacité, la créativité et l'innovation en dépendraient. Toutefois, si ces conflits ne sont pas gérés convenablement, ils peuvent avoir des conséquences négatives voire dramatiques. Tout d'abord sur l'individu (perte de confiance, de performance, de dynamisme, problèmes de santé...) ; ensuite sur l'organisation (baisse de productivité, mauvaise image externe, ...). (Doumbia, 2001 ; Emien, 2010 ; Tabett et Bendiabdellah, 2014). Comme dans toutes les entreprises en côte d'Ivoire, l'Ivoirienne D'Hévéa (IDH)

RERISS
Revue d'Etudes et de Recherches Interdisciplinaires en Sciences Sociales
ISSN: 2708-275X

n'échappe pas à ces réalités conflictuelles liées à l'exercice du pouvoir au sein de l'entreprise. D'après l'exploration auprès des acteurs de l'IDH de Grand-Lahou, il ressort que la plupart des travailleurs embauchés participent aux conflits. En effet, les travailleurs se plaignent du fait que leurs efforts ne sont pas valorisés. Ils développent des sentiments de mécontentement et d'insatisfaction liés à leurs conditions de travail. De plus, il n'existe pas à IDH une structure syndicale qui puisse revendiquer. Cette situation conflictuelle a fini par éclater et amène ces travailleurs à accepter de subir les dispositions disciplinaires pour exprimer leur état. Tous ces conflits ont tendance à désorganiser l'entreprise et affecter l'efficacité des travailleurs. En vue de maitriser le comportement des travailleurs et réduire le taux de participation aux conflits, il a été mis en place des règles de conduite, des mesures disciplinaires puis un mécanisme de gestion et de prévention des conflits en tenant compte du facteur interculturel. Ainsi, un règlement intérieur a été élaboré pour régulariser toutes les formes de relations existantes au sein de l'entreprise. En dépit de ces dispositifs mis en place pour réguler les relations au sein de l'entreprise, force est de constater la persistance des conflits entre les acteurs avec un taux de participation aux conflits estimé à 53%. De ce fait, la question préoccupante est de savoir : pourquoi les conflits persistent-ils au sein de l'unité agroindustrielle IDH de Grand-Lahou ? Les rapports sociaux de production entre les acteurs et les mécanismes de gestion des conflits au sein de l'unité agroindustrielle IDH, expliquent la persistance des conflits qui s'y développent.

Ainsi, cette présente étude aborde d'abord les méthodes et outils de recherche, ensuite, les résultats de l'étude, puis l'analyse et l'interprétation des résultats, et enfin la discussion.

II- METHODES ET OUTILS OU METHODOLOGIE

Dans cette étude, l'unité agroindustrielle l'Ivoirienne D'Hévéa (IDH) de Grand-Lahou a été le lieu d'investigation. En effet, cette entreprise, dans son fonctionnement n'échappe pas à ce que Morin (1996) appelle phénomène du pouvoir, entendus ici comme la capacité d'un individu à modifier le comportement d'un autre individu. Aussi, l'efficacité des travailleurs dépend aussi de la persistance des conflits entre les acteurs qui entretiennent des relations hiérarchiques et fonctionnelles en fonction de leur position. Effectuée dans la période du Mardi 10 au Vendredi 13 Novembre 2015, l'enquête proprement dit a concerné l'ensemble des travailleurs embauchés constitués en trois groupes d'acteurs clés. Ce sont : la direction, les délégués du personnel et le personnel. Ces acteurs ont été identifiés grâce à l'enquête exploratoire effectuée les 08 et 09 juillet 2014.

Dans une approche mixte, combinaison des approches quantitative et qualitative, nous avons utilisé comme techniques un questionnaire et un guide d'entretien. Les informations obtenues à l'aide de ces techniques ont été complétées par une recherche documentaire et des observations directes. Elles ont permis d'orienter le discours des

RERISS
Revue d'Etudes et de Recherches Interdisciplinaires en Sciences Sociales
ISSN: 2708-275X

personnes interrogées afin de recueillir des informations sur la situation de l'entreprise, faire l'état des connaissances sur la question et de saisir les contours théoriques liés à la perception du phénomène étudié, puis toucher de près la réalité et l'existence du problème de recherche. Pour mener l'enquête, les outils de collecte de données que sont les guides d'entretien semi directif et le questionnaire ont été utilisés. En effet, les guides d'entretien ont permis de recueillir les avis des personnes ressources de l'IDH à travers un entretien libre ou ouvert sur le phénomène étudié. Ils ont été administrés à un Chef de Département et à un délégué du personnel représentant chaque groupe d'acteur. Le questionnaire quant à lui, a été administré au personnel. Il a permis d'évaluer assez rapidement les proportions de variables les plus significatives liées au phénomène étudié, en vue de vérifier la pertinence des rapports entre d'une part les responsables et les employés et d'autre part entre les employés eux-mêmes. La population mère était constituée de l'ensemble des 171 embauchés de l'IDH. Pour la construction de l'échantillon de l'étude, nous avons utilisé la technique d'échantillonnage non probabiliste, précisément l'échantillonnage par quotas. Ce qui nous a permis d'obtenir un échantillon de 51 enquêtés. Avec les deux (02) personnes ressources de l'entreprise interrogées, il ressort au total 53 individus qui ont été enquêtés.

Par ailleurs, pour cette étude, deux méthodes sont utilisées pour analyser les données. Ce sont ; l'analyse de contenu et la méthode systémique. Ces méthodes ont permis de décrire la nature des relations ou interactions existants entre les travailleurs et les employeurs (relations hiérarchiques) d'une part, et d'autre part entre les travailleurs eux-mêmes (relations fonctionnelles). Ce qui permet de comprendre comment réagit l'ensemble des acteurs lorsqu'un groupe d'acteurs devient sujet d'un conflit et quel impact cette situation peut avoir dans leurs rapports. En effet, lorsqu'il y a un conflit entre deux individus ou entre un groupe de travailleurs, cela a tendance à désorganiser le système au sein duquel ces acteurs se retrouvent.

RERISS
Revue d'Etudes et de Recherches Interdisciplinaires en Sciences Sociales
ISSN: 2708-275X

III-RESULTATS DE L'ETUDE

III-1 Rapports sociaux de production

III-1-1 Canal de réception des ordres d'exécution

Tableau 1 : Répartition des catégories professionnelles selon le canal de réception des ordres d'exécution

Catégorie Socioprofes Sionnelles / Canal de récep-tion d'ordre d'exécution	Cadres	Agents de maitrise	Ouvriers Qualifiés, Manœuvres	Employés	Total	(%)
Directeur	2	1	1	1	5	09,80
Chef de service	1	9	27	7	44	86,28
Collègue	-	1	-	1	2	03,92
Total	3	11	28	9	51	100

Notre enquête, 2015

Le canal de réception est un facteur de conflit du fait que les consignes sont parfois mal transmises par les supérieurs et souvent mal perçues ou mal interprétées par les subordonnés au sein de l'IDH. De ce fait, l'exécution des consignes se fait selon deux modalités. Soit, elle se fait mal, ou alors ne se fait pas du tout.

En effet, le tableau ci-dessus montre que la majeure partie des travailleurs de l'IDH reçoivent du supérieur hiérarchique leur ordre d'exécution, et constituent un taux de 96,07 %. Ceux qui reçoivent leurs ordres d'un chef de service ou de département constituent la majorité des cas avec un taux de 86,27%, Ils sont plus représentés dans les catégories agent de maitrise, ouvriers et manœuvres, et employés. Cela renvoie au principe des sous-systèmes de la théorie des systèmes. En effet, un sous-système fait partie d'un tout beaucoup plus grand que lui. Ainsi, dans l'ensemble des travailleurs, il y a un certain nombre de personnes qui dirigent les autres. Ces derniers sont tous sous leurs ordres, leur indiquant ce qu'ils doivent faire.

RERISS
Revue d'Etudes et de Recherches Interdisciplinaires en Sciences Sociales
ISSN: 2708-275X

III-1-2 La qualité des rapports dans l'entreprise

Tableau 2 : Répartition de l'opinion sur la qualité des rapports avec le supérieur selon l'impact des conflits

Impact de ce conflit / Qualité des rapports avec vos supérieurs	**Demande d'explication**	**Avertis-sement verbal**	**Sanction**	**Autre (Préci-sez)**	**Aucun**	**Total**	**(%)**
Aucune réponse	1	0	1	0	0	2	02,99
Mauvais	2	0	0	0	0	1	01,49
Acceptables	7	5	6	6	5	29	43,28
Bons	7	6	2	1	19	35	52,24
Total	16	11	9	7	24	67	100

Notre enquête, 2015

La façon dont les rapports sont entretenus détermine la nature de leur qualité. Ces rapports peuvent être bons, acceptables ou mauvais. Ce dernier type est généralement source de conflit dans l'entreprise.

Ainsi, les résultats de l'enquête ont révélé que 50/51soit 98% des travailleurs de l'IDH ont une appréciation positive sur la qualité des rapports avec le supérieur. En outre, il ressort que les enquêtés dont l'avis positif sur la qualité des rapports avec la hiérarchie est le plus élevé (98%), constituent la majorité de ceux qui ont subi le plus des mesures disciplinaires (63,24%). Cette situation nous renvoie au principe d'entropie. Ce principe de la théorie des systèmes exprime la tendance de tout système à se désorganiser, à se détériorer et à se dissoudre. Les managers, au lieu de recenser en permanence les sources d'entropie afin d'envisager les actions correctives nécessaires, ils procèdent par l'application de mesures disciplinaires qui ont tendance à fragiliser l'individu.

RERISS
Revue d'Etudes et de Recherches Interdisciplinaires en Sciences Sociales
ISSN: 2708-275X

III-1-3 Les niveaux de relations dans l'entreprise

Tableau 3 : Répartition du canal de réception des ordres d'exécution selon la participation aux conflits

Canal de réception d'ordre d'exécution / Déjà été l'objet d'un conflit	Directeur	Chef de service	Collègue	Initiative personnelle	Total	(%)
Oui	3	24	2	0	29	56,86
Non	0	21	1	0	22	43,14
Aucune réponse	0	0	0	0	0	0
	3	45	3	0	51	100

Notre enquête, 2015

La mauvaise appréciation de la position de certains acteurs vis-à-vis des autres dans l'entreprise favorise très souvent les conflits. Cette position se réfère aux relations fonctionnelles et hiérarchiques.

A cet effet, les résultats du tableau révèlent que la majorité des travailleurs qui reçoivent leurs ordres d'exécution des supérieurs hiérarchiques constitue 94,11% des enquêtés. Cependant, 56,86% de ces enquêtés participent aux conflits. Il ressort de ce fait que la majorité des travailleurs ayant des supérieurs hiérarchiques qui participent le plus aux conflits constitue un taux de 55,10%. Pourtant, ceux-ci respectent les consignes transmises par la hiérarchie. Or d'après le principe de rendement et d'efficacité de la théorie des systèmes, les travailleurs de l'entreprise ont un devoir de rendement et d'efficacité, non seulement au sein de l'entreprise, mais aussi à l'extérieur. La remarque qui est faite c'est que l'entreprise se retrouve dans un système fermé. Les travailleurs ne font qu'obéir sans donner le meilleur d'eux-mêmes. Et même si l'extérieur en profite, ce n'est plus comme il se devait à cause de l'atmosphère de travail qui est conflictuelle.

RERISS
Revue d'Etudes et de Recherches Interdisciplinaires en Sciences Sociales
ISSN: 2708-275X

III-1-4 Nature des attitudes des individus dans l'entreprise

Tableau 4 : Répartition des attitudes envers la hiérarchie selon l'impact des conflits

Impact de ce conflit / Attitudes envers la hiérarchie	Demande d'explication	Avertissement verbal	Sanction	Autre (Précisez)	Aucun	Total	(%)
Confiance	7	8	7	3	18	43	64,18
Méfiance	4	1	2	4	3	14	20,90
Préjugé	0	0	0	0	0	0	00
Aucune réponse	5	2	0	0	3	10	14,92
Total	16	11	9	7	24	67	100

Notre enquête, 2015

Lorsque nous avons dans une entreprise des supérieurs autoritaires, renfermé, et des travailleurs méfiants, stressés, et renfermés, il y a toujours présence de conflit.

En effet, ces résultats montrent que la majeure partie des avis des enquêtés ayant subis l'impact des conflits est constituée des travailleurs qui manifestent une attitude de confiance vis-à-vis de leurs supérieurs hiérarchiques, soit 64,18%. Or, leur opinion sur la qualité des rapports avec la hiérarchie est relativement bonne. De ce fait, les rapports entre les travailleurs au sein de l'entreprise sont en grande partie emprunts de cohésion, d'entente. Cependant, les travailleurs ayant subis au moins une mesure disciplinaire représentent 58,14% des avis relatifs à l'impact des conflits. Pour comprendre cette situation, le recours à l'équifinalité, un principe de la théorie des systèmes a été préféré. En effet, le concept d'équifinalité implique qu'il existe différentes façons de combiner des sous-systèmes pour réaliser un objectif. Les sous-systèmes qu'il convient de combiner sont la hiérarchie et les travailleurs. Les supérieurs usent de leur pouvoir pour appliquer les mesures disciplinaires aux travailleurs qui en subissent les conséquences.

RERISS
Revue d'Etudes et de Recherches Interdisciplinaires en Sciences Sociales
ISSN: 2708-275X

III-2 Mécanismes de gestion de conflits

III-2-1 Niveau de participation aux conflits

Tableau 5 : Répartition des Catégories Socioprofessionnelles selon la participation aux conflits

Catégories Socioprofes-sionnelles / Déjà été l'objet de conflit	Cadres	Agents de maitrise	Ouvriers Qualifiés, Manœuvres	Employés	Total	(%)
Oui	2	2	19	6	29	56,86
Non	1	9	9	3	22	43,14
Total	3	11	28	9	51	100

Notre enquête, 2015

D'après le tableau, il ressort que 56,86% des travailleurs ont déjà participé à un conflit. Ces résultats montrent que la plupart des enquêtés sont souvent en situation conflictuelle ; soient ils sont objets ou sujets de ces conflits. En fait, ces situations conflictuelles se manifestent plus dans deux (2) catégories (cadre et ouvriers qualifiés, manœuvres) avec un taux de participation aux conflits équivaut à 72,41%. C'est-à-dire que les conflits sont manifestés autant chez des subordonnés (86,21%) que chez les supérieurs (13,79%). Cette situation renvoie au principe d'entropie qui exprime la tendance de tout système à se désorganiser, à se détériorer et à se dissoudre. Ceci signifie que le climat est conflictuel à IDH et influence l'atmosphère de travail. En effet, il se développe une sorte de méfiance entre les acteurs, laquelle favorise cette tendance des travailleurs de l'entreprise à participer aux conflits.

RERISS
Revue d'Etudes et de Recherches Interdisciplinaires en Sciences Sociales
ISSN: 2708-275X

III-2-2 Source des conflits

Tableau 6 : Répartition des CSP selon les sources de conflits

Catégorie Socioprofes-sionnelles / Sources de conflit	Cadre	Agent de maitrise	Ouvrier qualifié, Manœuvres	Employés	Total	(%)
Absence de valorisation des efforts	2	2	12	2	18	29,51
Mauvaise répartition des tâches	-	1	3	3	7	11,48
Interdépendance des tâches	1	-	6	1	8	13,11
Procédure de travail lourde	-	1	-	1	2	3,28
Routine	-	-	3	-	3	4,92
Aucune réponse	-	8	12	3	23	37,70
Total	3	12	36	10	61	100

Notre enquête, 2015

Ces résultats du tableau révèlent que les sources de conflits relevant de la hiérarchie constituent la majeure partie des sources de conflits de l'entreprise, soit 56,92% des avis des enquêtés.

Nous pouvons noter selon les propos de Monsieur GB, délégué du personnel de l'IDH ce qui suit :

> *« Les sources de conflits sont parfois liées à un faible niveau de formation. Comme solution, on a procédé à un recensement des besoins en formation en vue d'un renforcement de capacité du personnel. Le conflit majeur, c'est le manque de communication qui peut être source de conflit et qui peut impacter la productivité »*

Ces résultats sous-entendent que la plupart des conflits existants au sein de l'IDH naissent de la responsabilité des supérieurs hiérarchiques. Ceci renvoie au principe d'entropie. En effet, ce principe exprime la tendance de tout système à se désorganiser, à se détériorer et à se dissoudre, les managers doivent recenser en permanence les sources d'entropie afin d'envisager les actions correctives nécessaires. Il se produit

RERISS
Revue d'Etudes et de Recherches Interdisciplinaires en Sciences Sociales
ISSN: 2708-275X

ainsi un rapport de force du supérieur sur le subordonné dans l'exercice de leurs tâches quotidiennes dans cette entreprise.

III-2-3 Modes de gestion des conflits

Tableau 7 : Répartition des CSP selon le mode de règlement des conflits

Catégorie Socioprofessionnelles Mode de gestion du conflit	Cadre	Agent de maitrise	Ouvrier qualifié, Manœuvres	Employés	Total	(%)
Licenciement	1	3	9	3	16	16,49
Sanction	2	9	10	5	26	26,80
Négociation	0	3	18	5	26	26,80
Favoritisme	0	0	0	1	1	1,03
Médiation	1	1	3	1	6	6,19
Prévention	1	3	6	0	10	10,31
Autre (Précisez)	1	0	6	0	7	7,22
Aucune réponse	0	1	2	2	5	5,16
Total	6	20	54	17	97	100

Notre enquête, 2015

Ces chiffres montrent que la majeure partie des modes de gestion des conflits (licenciement, sanction, Favoritisme et les mesures disciplinaires) constitue 54,35% des avis des enquêtés. Alors que, les modes de gestion que sont la négociation, la médiation et la sensibilisation, correspondent à un mode de communication dans le règlement des conflits, avec un taux de 36,96%.

Notons ainsi les propos de Monsieur GB, délégué du personnel que nous avons interrogé :

> *« Pour régler les conflits, on a installé une plate forme d'échange ou le dialogue, où on va comprendre le problème et trouver des solutions à mettre en œuvre. »*

A travers ces résultats, il ressort que le mode le plus utilisé dans l'entreprise est plus répressif que communicateur. La gestion des conflits est liée plus à une méthode de répression des autorités ou supérieurs à l'égard des travailleurs.

Par ailleurs, les catégories socioprofessionnelles les plus touchées par cette forme répressive de règlement de conflit sont les catégories agents de maitrise et ouvriers qualifiés, manœuvres, constituant ainsi 75,51% des avis des enquêtés. Ce qui signifie qu'à IDH, c'est par la violence que les conflits sont réglés ; ce qui trduit un fort usage du minimum de pouvoir que le supérieur possède. Au regard du principe des sous-systèmes où chacun d'entre eux doit bien remplir son rôle pour que l'ensemble de

RERISS
Revue d'Etudes et de Recherches Interdisciplinaires en Sciences Sociales
ISSN: 2708-275X

l'organisme fonctionne adéquatement, il faut remarquer que les autorités n'utilisent pas des moyens souples de règlement des conflits, Ainsi, au lieu que le conflit soit résolu, il persiste au contraire.

IV DISCUSSION

A ce niveau de notre travail qui nous a permis d'analyser les facteurs explicatifs des conflits au sein de l'IDH, nous avons obtenu quelques résultats qu'il convient de confronter avec ceux d'autres auteurs.

Notons que la majeure partie des travailleurs de l'IDH reçoivent leur ordre d'exécution d'un supérieur hiérarchique. Cela, conformément de leurs positions dans l'organigramme. De ce fait, Gonthier (2011) estime que ces relations dans l'entreprise s'apparentent à des relations d'agence : une personne appelée le « principal » engage un « agent » pour exécuter une tâche en son nom : cela implique de lui confier un certain pouvoir, le principal va alors chercher l'usage que l'agent en fait. On peut parler de délégation d'autorité. Cela apparait dans ces niveaux de hiérarchie que sont la direction et le chef de département ou de service qui reçoivent chacun en fonction de sa position dans l'organigramme de l'entreprise un pouvoir pour faire atteindre l'objectif de l'entreprise.

En outre, la quasi-totalité des travailleurs de l'IDH ont une appréciation positive sur la qualité des rapports avec le supérieur. Toutefois, ces enquêtés constituent la majeure partie de ceux qui ont subis le plus de mesures disciplinaires. De ce fait, il existe dans leurs différents rapports des tensions entre les travailleurs et la hiérarchie lesquelles ont tendance à fragiliser le climat social de travail dans l'entreprise. On peut l'expliquer ainsi à travers une certaine organisation informelle qui est développée par les travailleurs. Mayo (1880-1949), l'atteste, car selon lui, au-delà d'une organisation formelle, il existe une organisation informelle qui obéit à une logique de sentiments et d'appartenance. Cette organisation informelle gouverne donc les actions des travailleurs et favorise les conflits au sein de l'entreprise. Quant à Marx (1918 – 1983), il estime que la qualité des rapports hiérarchiques fait apparaitre dans l'organisation un mode de production. Il met ainsi en évidence le fonctionnement du mode de production capitaliste. Ce mode est caractérisé par le salariat. En effet, Marx explique que le salarié est néanmoins un travailleur « libre » en ce sens qu'il n'est pas la propriété d'un maître et qu'il s'associe au capitaliste au moyen d'un contrat. Toutefois, sa liberté est en réalité un jeu de dupes dans la mesure où les rapports de production capitalistes le contraignent à vendre sa force de travail pour subsister et satisfaire le capitaliste.

Par ailleurs de tous les travailleurs qui reçoivent des ordres d'exécution de leurs supérieurs hiérarchiques et qui respectent les consignes transmises, nombreux sont ceux qui participent le plus aux conflits au sein de l'IDH. De ce fait, il s'y développe

RERISS
Revue d'Etudes et de Recherches Interdisciplinaires en Sciences Sociales
ISSN: 2708-275X

des relations professionnelles qui mettent des parties en interaction : les travailleurs et l'employeur (O'Donovan et Oumarou ; 2013). Pour eux, ces travailleurs interagissent entre eux ; ce qui renvoie aux rapports hiérarchiques et aux rapports fonctionnels. En effet, les relations qui s'établissent entre les individus au sein de l'entreprise dépendent des modalités définies par les lois et organisées par les institutions (syndicats par exemple), Ces relations se perçoivent dans l'organigramme de la firme, qui détermine les fonctions de chacun ainsi que la place des salariés dans la hiérarchie. Ce qui nous renvoie au système bureaucratique développé par Max Weber. C'est un mode d'organisation rationnel des entreprises caractérisé par la division du travail, la spécialisation des fonctions, une structure d'autorité hiérarchique et des règles de fonctionnement (Gonthier, 2011), Or, selon lui, ces détenteurs de l'autorité mettent en œuvre des mécanismes de contrôle ou d'incitation pour s'assurer de l'obéissance de leurs subordonnés. Cependant, la relation hiérarchique ne suffit pas à garantir un bon niveau de productivité des salariés. Notons aussi un des principes développés par Fayol (1841–1925) pour l'efficacité de la fonction administrative en tant qu'activité de toute entreprise. C'est le principe de la discipline. Celle-ci se rapporte à l'obéissance, l'assiduité et au respect. Ce qui semble caractériser les travailleurs de l'entreprise. Cependant, plusieurs d'entre les travailleurs de l'IDH ont été l'objet d'un conflit dont l'impact a été l'application de mesures disciplinaires. On comprend donc que l'atmosphère dans l'ensemble est relativement tendue et que les travailleurs sont contraints de faire ce qui leur est demandé pour atteindre l'objectif de l'entreprise. Cette situation s'apparente au mode de production de Marx (1918–1983). Il fait entrevoir la contradiction qui existe entre les forces productives permettant de garantir le bien-être des individus, et les rapports de production dont la seule finalité est d'assurer aux capitalistes un taux de profit maximal. Il devient donc évident que les travailleurs sont contraints de vendre leur force productive, c'est-à-dire qu'ils font juste ce qui est prescrit pour obtenir leur salaire, sans faire au-delà.

Ensuite, la plupart des enquêtés qui manifestent une attitude de confiance vis-à-vis de leurs supérieurs hiérarchiques, subissent le plus d'impact des conflits au sein de l'IDH. Or, ils estiment que la qualité des rapports avec la hiérarchie y est relativement bonne. De cc fait, les rapports entre les travailleurs au sein de l'IDH sont en grande partie emprunts de cohésion, d'entente. Or, ce sont les supérieurs qui prennent les décisions quant à l'application des mesures disciplinaires. Nous entrons ainsi dans une forme de gouvernance que Gonthier (2011) appelle : la gouvernance d'entreprise. C'est l'ensemble des processus, des institutions, des objectifs, des normes et des lois influant sur la manière dont l'entreprise est dirigée. Cela nous renvoie à un modèle de gouvernance ; le modèle libéral qui considère que seuls comptent les intérêts des actionnaires. Il apparait alors deux types de conflits à savoirs les conflits de pouvoir et d'intérêt au sein de l'entreprise. Les supérieurs exercent leur pouvoir et les travailleurs cherchent à préserver leurs intérêts. Glang (2013) quant à lui, considère ce pouvoir des supérieurs comme un pouvoir coercitif. En effet, dans cette forme de pouvoir, une

RERISS
Revue d'Etudes et de Recherches Interdisciplinaires en Sciences Sociales
ISSN: 2708-275X

personne dirige par la force et les menaces. De cette façon, il est peu probable d'arriver à gagner le respect et la loyauté de ses employés de manière durable. Par conséquent, il se développe une méfiance à un niveau latent envers la hiérarchie.

Aussi, ces résultats montrent que la plupart des enquêtés sont souvent en situation conflictuelle à l'IDH ; soit ils sont objets ou sujets de ces conflits. Ces situations conflictuelles s'y manifestent le plus dans deux (2) catégories (cadre et ouvriers qualifiés, manœuvres). Il apparait donc un rapport de méfiance qui se crée par un conflit interne de type latent au sein de l'IDH. Toutefois, selon O'Donovan et Oumarou (2013), il est possible de minimiser le conflit et les litiges, mais la nature des interactions travailleur-employeur dans une économie de marché conduit à l'inévitabilité du conflit. Potin (2009), quant à lui, abonde dans le même sens. Pour lui, les conflits interpersonnels sont non seulement inévitables mais ils sont également nécessaires à la dynamique de travail, et bien plus à la vitalité de l'entreprise. Toutefois, si ces conflits ne sont pas gérés convenablement, ils peuvent avoir des conséquences négatives voire dramatiques tout d'abord sur l'individu par la perte de confiance, de performance, et ensuite sur l'organisation par la baisse de productivité.

Les sources de conflits relevant de la hiérarchie quant à elles, constituent la majorité des sources de conflits au sein de l'IDH. En effet, plusieurs conflits naissent du rôle des supérieurs hiérarchiques au sein de l'entreprise. Ce qui s'explique par un pouvoir dominant et exclusif du supérieur hiérarchique. Celui-ci ne tient pas compte du principe de la division du travail développé par Weber (1864-1920), selon lequel le poste, les tâches et les responsabilités de chacun doivent être clairement définis, d'une part. D'autre part, le principe de la motivation du personnel, exploité par Mpungu (2008), est faiblement appliqué. Pour lui, la motivation est un élément qui pousse l'ouvrier à fournir le meilleur de lui-même pour accomplir les objectifs de l'entreprise. Nous nous trouvons donc dans un système bureaucratique favorable à un climat conflictuel qui peut influencer la productivité de l'entreprise. De son côté, l'analyse de Mayo (1880-1949) , est une réaction contre la conception rationnelle qui oublie la dimension humaine du travailleur. Avec son groupe de chercheurs de l'université de Harvard entre 1927 et 1934, ils ont étudié les variations de rendement en fonction des facteurs d'ambiance (éclairage, niveau sonore…) et de l'organisation du travail (pauses, durée…). Ces expériences ont démontré que l'homme a des besoins et des motivations et que le rendement augmente quand on les prend en compte. L'homme n'est donc pas seulement un être économique mais a aussi des motivations liées à l'intérêt du travail. Quant à la routine dans les activités en tant que source de conflit, nous convenons avec Crozier et Friedberg (1977) qui pensent que les acteurs ne sont pas attachés à leurs routines et sont prêts à changer rapidement s'ils sont capables de trouver un intérêt dans les jeux qu'on leurs propose. En effet, nos résultats montrent que les avis des enquêtés sur la routine comme source de conflit sont faibles.

RERISS
Revue d'Etudes et de Recherches Interdisciplinaires en Sciences Sociales
ISSN: 2708-275X

Enfin, la majeure partie des modes de gestion des conflits à l'IDH comprenant le licenciement, la sanction, le Favoritisme et les mesures disciplinaires, correspond à un mode de répression d'une part. D'autre part, le mode de gestion constitué de la négociation, la médiation et la sensibilisation, correspond à un mode de communication dans le règlement des conflits au sein de l'IDH.A cet effet, le mode qui y est utilisé est plus répressif que communicateur. La gestion des conflits est liée plus à une méthode de répression des autorités ou supérieurs à l'égard des travailleurs de l'IDH. Ainsi, au lieu que le conflit soit résolu, il persiste au contraire. Or, selon Gonthier (2011), le conflit est constructif s'il est résolu et il y a 3 manières de résoudre le conflit : la domination, le compromis ou l'intégration. Cette domination exprimée ici va donc susciter d'autres conflits qui ont tendance à désorganiser l'entreprise. Ainsi, le conflit n'est donc pas résolu, il faut donc chercher à le résoudre. Toa (2008) et Zadi (1998), quant à eux, proposent le mode culturel africain de règlement des conflits existants dans le milieu du travail ; à savoir « l'Arbre à Palabre ». Selon eux, c'est une pratique de communication interne des entreprises ivoiriennes et un mode de règlement de conflit susceptible d'influencer les employeurs dans le management des salariés, dans leur prise de décisions et les échanges avec leurs collaborateurs.

CONCLUSION

Notre travail de recherche a porté sur rapport de pouvoir et gestion des conflits a l'unité agroindustrielle l'ivoirienne d'hévéa (IDH) de grand-lahou. Il a s'agit plus précisément pour nous de réfléchir sur la question des facteurs explicatifs de la persistance des conflits au sein de l'entreprise IDH. Nous avons donc déterminé les rapports sociaux de production entre les acteurs de l'entreprise d'une part, et d'autre part nous avons identifié les mécanismes de gestion des conflits au sein de l'unité agroindustrielle IDH a travers deux méthodes : l'analyse de contenu et la méthode systémique pour l'analyse de nos données. Ainsi, il ressort donc de cette étude que les conflits dans les organisations s'expliquent par les rapports de méfiance entre les acteurs, et le caractère répressif et violent des mécanismes de gestion de ces conflits. A travers les résultats, il apparait que les rapports de pouvoir suscitent plusieurs préoccupations dont les relations industrielles, les approches managériales et les mécanismes de gestion des conflits au sein des entreprises.

Ceci étant, il appartient aux autorités et managers d'entreprises de prendre des dispositions en vue d'un climat de travail favorable et de l'efficacité du personnel. Ce sont entre autres la valorisation des efforts de son personnel. Il peut honorer les anciens pour leur fidélité à l'entreprise. Il convient de créer une atmosphère de cohésion du supérieur vis-à-vis du personnel. Il faut aussi pratiquer un mode de communication interne et réduire au maximum les formes répressives dans le règlement des conflits. Les managers peuvent enfin investir dans la formation du personnel à travers des renforcements de capacité.

RERISS
Revue d'Etudes et de Recherches Interdisciplinaires en Sciences Sociales
ISSN: 2708-275X

Toutefois, cette étude présente des limites. Elle peut donc se poursuivre en vue de son amélioration en prenant d'autres facteurs explicatifs des conflits tels que la motivation au travail, la communication interne, etc, considérés dans un autre contexte. En outre, le chercheur peut considérer comme population cible les travailleurs contractuels dans les entreprises familiales d'une part, et d'autre part, vérifier nos hypothèses dans une entreprise affiliée à un autre secteur d'activité.

BIBLOGRAPHIE

-Brunet, L. & Savoie, A. (1999), « *Le climat de travail : un levier de changement* », Montréal, Les Éditions Logiques.

-Crozier, M. et Friedberg, E. (1977), *l'acteur et le système, les contraintes de l'action collective*. Editions du deuil,

-Chaqrt, S. *(2009), « Les Ecoles de la théorie des organisations »,* Université Ibnou Zohr - Master Professionnel, Economie et Finance,

-Duhamel, H. (1986), *Stratégie et direction de l'entreprise,* (CLE) – 27, Paris, bd de port-loyal-75013, p.34.

-Doumbia, V.M. (2001), La flexibilité du marché du travail en côte d'ivoire, Ecole Nationale d'Administration d'Abidjan - Diplôme du Cycle Supérieur des Administrateurs

-Emien, M.U. (2010). Droit social, collection ''comment réussir'', les éditions abc.

-Fayo,l H (1841 – 1925), dans Chaqrt S *(2009), « Les Ecoles de la théorie des organisations »,* Université Ibnou Zohr - Master Professionnel, Economie et Finance, www.memoireonline.com.

-Gonthier, J. (2011), *Programme de Première Regard croisé : Entreprise, institution, organisation,* Eléments de cours.

-Glang, V (2013) *Les 7 formes de pouvoir qui structurent les entreprises*, business insider, JDN

-Gulli, F et Quétier, J. (1014), *Forces productives et rapports de production,* La Revue du projet, n°41.

-Mayo, E. (1880-1949) dans Chaqrt S (2009), « *Les Ecoles de la théorie des organisations* », Université Ibnou Zohr - Master Professionnel, Economie et Finance, www.memoireonline.com.

-Marx K. (1918-1983) dans Gulli F et Quétier J (1014), *Forces productives et rapports de production,* La Revue du projet, n°41

-O'Donovan, Oumarou (2013), *Systèmes de résolution des conflits du travail, lignes directrices pour une performance accrue.* Bureau international du Travail.

-Toa, J. (2008). « *Communication interne et diversités culturelles dans les entreprises en Côte d'Ivoire* », Université de Bordeaux 3, Thèse de doctorat, p : 399.

-Teko, H et Ba Bapes, Y. (2010), Influence sociale et leadership dans la direction des personnes, Études de cas au Cameroun, OpenEdition, Sociologie.

Weber, M (1864-1920) dans Chaqrt, S. *(2009), « Les Ecoles de la théorie des organisations »*, Université Ibnou Zohr - Master Professionnel, Economie et Finance, www.memoireonline.com.

-Zadi, M. (1998), *Culture africaine et gestion de l'entreprise moderne*, Abidjan, CEDA.