

RÉMUNÉRATION DU TRAVAIL : Nœud du conflit de contrat de travail entre employeur et employé¹.

par

Alphonse DJUNGA KASONGO

Ph.D., Université de Kinshasa

Résumé

La rémunération de travail a toujours été une variable prédominante dans l'apparition des conflits liés à l'exécution du contrat de travail dans toutes les entreprises. Cette étude se veut d'évaluer les prémisses de ces conflits du point de vue de l'employeurs-salariés de quelques entreprises de la ville de Kinshasa ainsi que des employeurs de ces mêmes entreprises. Au total l'étude a atteint un échantillon de 400 participants. Pour la récolte des données, elle a fait plus usage de la technique de focus group. A l'issue de l'analyse, la conclusion que le salaire est une représentation de la considération que l'employeur a de son employé-salarié et non nécessairement la récompense de la force de travail fournie par ce dernier.

Mots-clés : *gestion des ressources humaines, conflit, perception de valeur, théorie de l'équité, coût de production.*

Abstract

Remuneration for work has always been a predominant variable in the emergence of conflicts related to the performance of the employment contract in all firms or businesses. This study aims to assess the premises of these conflicts from the point of view of the employers-employees of some companies in Kinshasa. In total, the study reached a sample of 400 participants. For data collection, the study used the focus group method more. The study concluded that wages represent the employer's consideration of the employee and not necessarily the reward for the labor power provided by the latter.

Keywords : *human resources management, conflict, perception of value, equity theory, production cost*

INTRODUCTION

L'étude de la demande de travail s'avère fondamentale pour comprendre comment l'emploi se crée au sein d'une entreprise et comment il évolue au fil du temps. Cette étude s'appuie pour l'essentiel sur la théorie du coût de la production. Celle-ci soulève deux grands types de problèmes. Le premier, qui revient de la perception de l'employeur [la logique du coût de la production] consiste à déterminer comment tirer le meilleur parti possible des ressources humaines et physiques pour produire au moindre coût. Le second problème [qui lui relève de la théorie de l'équité] consiste à trouver les meilleures façons de s'adapter aux différents chocs, causés pour toute une série de facteurs : par les goûts continuellement changeants des consommateurs, par l'apparition de nouvelles technologies plus performantes, par la concurrence étrangère ou encore par des politiques gouvernementales qui affectent continuellement l'environnement de l'entreprise.

Les décisions prises par les entrepreneurs, c'est-à-dire les utilisateurs de la force du travail, ou encore par la direction des ressources humaines, jouent, à ces égards, un rôle fondamental. Ainsi, malgré l'émergence et le développement de nombreux sujets en gestion des ressources humaines, le salaire demeure un élément central de la relation entre employeur et employé, élément de reconnaissance le plus visible et tangible quant à l'évaluation du coût aussi bien que de la valeur de production.

En effet, des études ont montré combien important est ce conflit dans la mesure où ses conséquences sont à la base d'une source d'insatisfaction majeure en milieu de travail. On peut citer notamment l'étude menée par l'INSEE en 2009 (Charnoz, Gollac, 2009). Cet Institut a mené une enquête auprès de 1.900 cadres et publiée par Cadremploi, signale à nouveau en 2017, que ce sont 72,5 % des cadres qui seraient insatisfaits de leur rémunération. On peut également citer d'autres études (comme celles de Saint-Onge, 2014 cité par Guéry, 2021), qui sont arrivées à la conclusion selon laquelle non seulement (1) un salaire peu élevé ressort comme la raison la plus fréquente pour laquelle les talents quittent l'entreprise, mais aussi (2) comme le principal motif de départ dans les perceptions de manque d'équité dans la rémunération par rapport aux performances individuelles et au marché. On peut alors voir l'importance que révèle une étude sur la perception de « valeur de la rémunération » du point de vue de l'employeur aussi bien du point de vue du paradigme de l'employé.

¹ Les entreprises ci-après ont fait l'objet de cette étude : AGB; AMA Ets; BELTEXCO; BOUKIN; BRACONGO; BRALIMA SARL; CHANIMETAL SARL; COBEGA; FABRI METAL CONGO (FAMECO); MARSAVCO SARL; MINOCONGO; PEGAL SPRL; SAVCOKI; SEP CONGO SARL; et SWISSTA.

La présente étude se place justement au milieu de ce conflit de perception des valeurs. Est-ce que le salaire payé à un employé représente réellement la « rémunération » [entant que coût d'input et valeur de l'output] de travail de cet employé ? La théorie de l'équité renseigne que l'employé compare toujours ses efforts de travail [input], sa contribution aux résultats de la production du produit auquel il est affecté, à la valeur du produit de ses efforts, sa production ou le output. Celui-ci est alors mis en évaluation avec la perception de cet employé de sa propre valeur dans le cycle de production ainsi que la considération qu'a son employeur de la valeur de sa participation au processus de production tel que traduit par sa rémunération.

I. CLARIFICATION CONCEPTUELLE

Le salaire est « ... le nom particulier donné au prix de la force de travail appelé d'ordinaire prix du travail, il n'est que le nom donné au prix de cette marchandise particulière... » (Daubigney, 1980). L'employé-salarié est ainsi considéré comme étant l'une des variables qui entrent dans la détermination du coût de production. Cette considération de l'homme comme « facteur de production », définit la considération qu'a l'employeur de ses employés. Le salaire ne sera, ainsi pas proportionnable aux efforts de travail, mais plutôt à sa considération comme un élément de coût de production dont l'objectif de toute entreprise est de minimiser son poids envie d'accroître la marge de production.

Marx relève le contre poids de cette considération de voir l'employé-salarié comme tout simplement un facteur de production. Ainsi pour lui, la force de travail, désigne l'ensemble des capacités physiques et intellectuelles qui existent dans le corps d'un homme, dans sa personnalité vivante, et qu'il doit mettre en mouvement pour produire des choses utiles (Le Capital L.I. ; T.L., 1975).

Ces deux considérations constituent les facteurs de conflit de travail basé sur la définition de la rémunération ou récompense de la force de travail. Ce conflit est essentiellement sur le concept de « Surplus value² » (Ritzer, (2008)

C'est sur cette dernière considération que cette étude a été menée. Partant de la contradiction existant entre la réclamation de salaire et la volonté permanente de ne pas s'absenter de son lieu de travail, cette étude voudrait comprendre l'essence de la considération de la rémunération du travail telle qu'elle est comprise par l'employeur-utilisateur de la force de travail et par les employés fournisseurs de cette force de travail rémunéré par Le Salaire.

II. METHODOLOGIE

Cette étude est menée dans la ville de Kinshasa. Elle a atteint 400 participants au total. Soit 350 employés-salariés et 50 employeurs ou leurs représentants. Pour garantir la validité des concepts utilisés par cette recherche, nous avons préféré nous adresser aux entreprises qui ont dans leurs systèmes ou cycles de production, le calcul de coût de production. Cette stratégie nous a permis d'identifier les différents facteurs traditionnels de production (la terre ou matières premières, le capital financier, le facteur humain, la technologie³).

S'agissant de l'échantillon de travail, l'étude a utilisé la stratégie d'échantillonnage de convenance⁴ non stratifié. Les discutants étaient cooptés aux groupes de discussion selon qu'ils se présentaient au lieu de discussion ou encore, quelques fois, choisis par leurs collègues. Toutes les discussions se passaient pendant le moment de pause. Ceci pour éviter l'influence psychologique de « avant » ou « après » la journée de travail.

A propos de la récolte des données, en ce qui concerne la catégorie *travailleurs*, l'étude a utilisé la méthode de focus group. Chaque groupe fut constitué de 10 travailleurs. Leur choix ne dépendait pas de nous. Les groupes se constituaient d'eux-mêmes. Nous nous étions limité à intéresser deux à trois personnes que nous trouvions pendant la pause dans leurs milieux de travail. Ces personnes pouvaient coopter leurs collègues, selon leur disponibilité. Parce que nous n'avions pas le contrôle sur la constitution de nos échantillons, il était difficile de prédire le genre (sexe), le niveau d'études ainsi que l'ancienneté des travailleurs qui constituant l'échantillon. Ainsi les 350 employés-salariés intéressés par cette étude, avaient été tirés de quelques 15 entreprises de la place⁵. Dans certaines d'entre elles, nous avons deux ou trois groupes

² Marx définit cette notion comme étant « la différence entre la valeur du produit quand il est vendu et la valeur des éléments [facteurs] consommés par sa production, le travail du salarié inclus.

³ Les facteurs de production sont les **intrants qui sont utilisés pour produire d'autres biens ou services [input]**. Ils peuvent être divisés en quatre catégories : la terre, le travail, le capital et la technologie. La terre fait référence aux ressources naturelles, le travail se réfère à l'effort de travail, le capital est tout ce qui est fait pour faire autre chose, et la technologie est l'ensemble des connaissances et des techniques utilisées pour produire des biens ou des services.

⁴ L'une parmi les 4 méthodes empiriques d'échantillonnage non aléatoires.

⁵ Ces entreprises sont : AGB; AMA Ets; BELTEXCO; BOUKIN; BRACONGO; BRALIMA SARL; CHANIMETAL SARL; COBEGA; FABRI METAL CONGO (FAMECO); MARSAVCO SARL; MINOCONGO; PEGAL SPRL; SAVCOKI; SEP CONGO SARL; et SWISSTA.

des discutants. Toutes les discussions commençaient par la question essentielle ci-après : « *d'après vous, le salaire c'est quoi ?* ».

Nous avons voulu intentionnellement laisser cette question ouverte tout comme nous avons voulu éviter d'utiliser le concept « rémunération⁶ » pour n'est pas donner une direction dans les discussions. Cette question principale était suivie par d'autres questions secondaires soit pour clarifier l'usage d'un terme ou encore inciter la discussion.

La structure des employés-salariés participants à nos discussions, se présente comme suit :

Tableau I. Caractéristiques de l'échantillon : employés.

	Femmes	Hommes	Total
Ancienneté			
1. de 1 à 5	30	65	95
2. de 6 à 10	35	87	122
3. de 11 à 15	25	67	92
4. plus de 15	10	31	41
Niveau d'études			
1. Primaire	35	50	85
2. Secondaire	56	158	264
3. Supérieur	9	42	51
Total	100	250	350

Comme indiqué ci-haut, cette étude a essentiellement utilisé la technique de focus group. Elle a été choisie en raison de son efficacité et surtout, du fait qu'elle soit très largement utilisée dans les recherches qui encouragent une expression spontanée et directe des participants. Elle permet par cette expression directe, aux participants de faire émerger des idées diverses, parfois inattendues pour le chercheur. Utilisée en milieu du travail, les discussions en groupes permettent le reflet des valeurs sociales, culturelles et/ou religieuses de chacun.

En tant que technique de recueil des données, focus group nous a permis d'évaluer par exemple, les expériences vécues en milieu de travail par chaque participant, ses besoins ainsi que ses attentes en termes de valeur de leur travail. Le facteur ancienneté, par exemple, nous a permis de faire un comparatif direct de compréhension des faits professionnels et d'expérience entre participants.

Ainsi, le fait que cette technique permet un entretien collectif, elle permet de donner plus de poids aux critiques que dans les entretiens individuels. Elle a permis à cette recherche de mieux saisir la manière dont les participants à cette étude perçoivent la réalité en milieu de travail, comment et pourquoi ils adoptent certains comportements. Ce qui permet de saisir toute la complexité psychosociale des problèmes de travail.

Qui plus est, dans cette étude, parce que les discussions étaient libres et contradictoires, l'influence du genre et même de l'ancienneté a été très minime. Cependant, celle du niveau d'études pouvait se faire sentir à travers les arguments que certains participants avançaient.

Il est certain qu'en tant qu'une technique d'entretien, le focus group repose donc sur la dynamique de groupe et permet d'explorer et de stimuler différents points de vue par la discussion. L'un de ses côtés forts est la nature de ses échanges libres qui favorisent l'émergence de connaissances, d'opinions et d'expériences comme une réaction en chaîne grâce à la réunion de personnalités diverses favorisant ainsi l'expression et la discussion d'opinions controversées (Kasongo, 2023).

Mais comme toute méthode scientifique, le focus group présente également des limites. Ses limites se résument au fait qu'en groupe, les participants peuvent rester dans les idées considérées comme « socio culturellement correctes ». La présence d'un « leader » d'expression dans le groupe ou de relations conflictuelles entre les participants peut aussi entraver la libre expression. C'est le cas de l'influence que peuvent exercer les participants à niveau d'études très élevé dans un groupe. Ces participants se font, souvent, passer pour la catégorie des employés-salariés la mieux informée.

Dans cette recherche, il a été possible de voir par moment une tendance au monopole de la parole par deux ou trois participants à niveau d'études très élevé. Mais comme nous étions déjà averti de l'occurrence

⁶ La rémunération fait référence au paiement reçu pour un travail ou des services rendus. Il englobe diverses formes, telles que les salaires, les primes, les commissions et les avantages. Le montant de la rémunération peut varier en fonction de facteurs tels que le poste, le secteur d'activité, l'expérience et les performances.

Dans le contexte de l'emploi, la rémunération est un aspect essentiel qui a une incidence sur le bien-être financier d'une personne. Il reflète la valeur accordée à leurs contributions et à leurs compétences.

de cette possibilité, nous étions en mesure d'encourager par les jeux des sous questions supplémentaires, une prise ou une distribution équitable de la parole, et valoriser ainsi les opinions des autres participants.

En ce qui concerne la deuxième partie de l'échantillon, cette étude a également interrogé 50 chefs d'entreprises⁷ ou leurs représentants. Ces derniers avaient été tirés parmi les responsables des départements de gestion des ressources humaines des mêmes entreprises desquelles le premier échantillon [employés-salariés] avait été tiré.

Contrairement au premier groupe des représentants employés-salariés, la structure de ce dernier groupe d'échantillon intègre le genre et l'ancienneté seulement. Nous avons supposé que la caractéristique niveau ou filière d'études ne fût pas nécessaire dans la mesure où professionnels exercent déjà la fonction soit du chef d'entreprise ou soit encore de son représentant. Ce qui importait cette étude était seulement leur compréhension de la définition du concept « salaire » en tant qu'employeur.

Ci-après, le tableau représentant les caractéristiques de ce deuxième échantillon.

Tableau II. Caractéristiques de l'échantillon : employeurs.

Ancienneté	Femme	Homme	Total
5 à 10	4	13	17
11 à 20	11	22	33
Total	15	35	50

Pour la récolte des données, à cette catégorie d'échantillon, nous avons utilisé un guide d'entretien. La question principale de ces entretiens était celle de savoir : « *Quel était le poids des salaires du personnel dans le processus de production et comment ce poids était-il vu du point de vue de son importance ?* ». D'autres questions subséquentes suivaient. Telle que : « *s'il vous arrivait de penser à la réduction du coût de production ou encore à la maximisation des bénéfices pour votre entreprise, quel serait le premier facteur de travail à minimiser le coût ?* » ; « *quel était le sens attaché au mot salaire ?* » ; etc....

III. PRÉSENTATION ET INTERPRÉTATION DES RÉSULTATS

À la fin de chaque discussion de groupe, nous dégagions des concepts clés qui revenaient très souvent lors des discussions. Nous demandions ainsi aux participants de porter leurs votes de classement d'importance pour chaque assertion ou concept ainsi identifié.

3.1. Les résultats des choix portés sur chaque concept étaient classés selon :

Caractéristiques ci-après

- 3.1.1. Pour les employés-salariés :
 - Genre : Homme et Femme
 - Ancienneté : Nouveaux venus [N], Anciens [A]
 - Niveau d'études : moins élevé [M] et élevé [E].
- 3.1.2. Pour les employeurs ou leurs représentants :
 - Genre : Homme et Femme
 - Ancienneté : Nouveau au poste ou Ancien

3.2. Question centrale : Pour vous, le salaire représente quoi ?

Assertion ou concepts qui revenaient souvent et sur lesquels un vote avait été fait :

- 3.2.1. Pour les employés-salariés :
 - Importance accordée au travail que l'on fait [IM]
 - Qualité du travail exerce [QT]
 - Volonté de l'employeur [VE]
 - Récompense de la force de travail [RF]
 - Coût comme tout autre facteur de production [CP]
 - Équilibre entre la loi de l'offre et de la demande de travail [OD]
- 3.2.2. Pour l'employeur ou son représentant :
 - Élément de coût de production [EP] ou [CP]
 - Prix du travail [PT] ou [RF]
 - Partage du bénéfice que fait l'entreprise [PB] ou [VE].

⁷ Comme déjà indiqué ci-haut, cette étude a atteint les entreprises suivantes : AGB; AMA Ets; BELTEXCO; BOUKIN; BRACONGO; BRALIMA SARL; CHANIMETAL SARL; COBEGA; FABRI METAL CONGO (FAMECO); MARSAVCO SARL; MINOCONGO; PEGAL SPRL; SAVCOKI; SEP CONGO SARL; et SWISSTA.

3.3. Présentation des résultats.

Question centrale : d'après vous, selon l'ordre d'importance, que représente un salaire ?

3.3.1. Tableau III. Points de vue des employés-salariés, exprimés en pourcentage des votes :

	Femme				Homme			
	Études		Ancienneté		Études		Ancienneté	
	M	E	N	A	M	E	N	A
- IM :	14.3	30.8	16.7	17.2	12.0	30.0	30.8	24.3
- QT	08.6	12.3	33.3	11.4	20.0	16.0	23.1	32.4
- VE	28.6	18.5	26.6	28.6	24.0	08.5	27.7	21.6
- RF	05.7	10.8	06.7	10.0	16.0	07.5	07.7	08.1
- CP	20.0	23.0	06.7	21.4	20.0	25.0	03.0	08.1
- OD	22.8	04.6	10.0	11.4	08.0	13.0	07.7	05.4

Il faudrait noter ici que le vote sur l'importance de chaque donnée se faisait question par question et un classement général pouvait se faire à la fin. Ainsi par exemple, chaque membre du groupe avait la latitude d'opérer un classement selon son appréciation personnelle. À la fin, nous classions ainsi ces votes selon le nombre des voix recueillies par « point de vue ». Ainsi par exemple on va retenir d'après le critère valeur du salaire « selon l'importance accordée au travail que l'on fait [IM], combien d'homme à niveau d'études moyen [M] le classent premier ou second et combien des femmes du même niveau l'ont classé autrement.

Ainsi, avec 350 participants, nous nous sommes retrouvés avec 350 différents classements selon l'importance que chaque participant accordait à chaque choix présent devant lui. Ces 350 différents classements sont résumés dans le tableau III et présentés au tableau IV ci-après :

Tableau IV. : a et b

Classement selon l'importance des assertions ou concepts soumis au vote :

a. Selon le niveau d'études des participants.

	Femme		Homme	
	M	E	M	E
IM	(4)	(1)	(5)	(1)
QT	(5)	(4)	(2)	(3)
VE	(1)	(3)	(1)	(5)
RF	(6)	(5)	(4)	(6)
CP	(3)	(2)	(2)	(2)
OD	(2)	(6)	(6)	(4)

Source: compilation faite sur base des données des différents classements présentés du tableau N0 3

b. Selon l'ancienneté de participants

	Femme		Homme	
	M	E	M	E
IM	(3)	(3)	(1)	(2)
QT	(1)	(4)	(3)	(1)
VE	(2)	(1)	(2)	(3)
RF	(5)	(6)	(4)	(4)
CP	(5)	(2)	(6)	(4)
OD	(4)	(4)	(4)	(6)

Source: compilation faite sur base des données des différents classements présentés du tableau IV

Pour revenir aux tableaux III et IV a et b, une analyse croisée et transversale de cette étude montre que 30% d'hommes à niveau d'études élevé participants aux discussions de groupes estiment que l'importance accordée au travail que l'on fait à une grande influence sur la détermination de son salaire. Ceci est le même avis pour les femmes à niveau d'études élevé.

Alors, pris du point de vue de l'ancienneté des participants, cette considération reste la même ou presque pour les hommes et prend la 3^{ème} place dans le classement des femmes. La volonté de l'employeur est classée 1^{ère} pour les hommes et femmes participants à cette étude, alors que ceux de niveau d'études élevé en sont restés indifférents. C'est le même cas du point de vue de l'ancienneté des participants.

Cependant, le travailleur ou l'employé-salarié, est considéré comme un facteur de production dans le sens d'analyse des coûts de production. Cette considération voudrait qu'en recherchant la maximisation de

profit, l'employeur n'hésite pas de considérer la spéculation de la demande de travail dans la réduction du coût de production. Dans ce cas, l'homme peut se faire remplacer par le travail de la machine que l'employeur considérerait moins coûteux pensant à sa production à grande échelle. Cet argument réduit alors la valeur du travail de l'employé-salarié, ainsi que cela réduit aussi son estime de soi dans l'exécution du contrat de travail.

Cette façon de voir, rencontre l'analyse de Marx qui écrit que :

Elle [c'est-à-dire la mesure de la valeur par la seule quantité de travail] suppose que les travaux se sont égalisés par la subordination de l'homme à la machine ou par la division extrême du travail ; que les hommes s'effacent devant le travail ; que le balancier de la pendule est devenu la mesure exacte de l'activité relative de deux ouvriers, comme il l'est de la célérité de deux locomotives. Alors, il ne faut pas dire qu'une heure d'un homme vaut une heure d'un autre homme, mais plutôt qu'un homme d'une heure vaut un homme d'une autre heure. Le temps est tout, l'homme n'est plus rien ; il est tout au plus la carcasse du temps. Il n'y est plus question de la qualité. La quantité seule décide de tout : heure par heure, journée par journée. Marx, Karl (1948).

Nous voudrions noter ici que quand nous étions en train de suivre les discussions des groupes, et se référant à cette considération de l'employé-salarié comme un élément de coût de production, nous avons voulu savoir alors « pourquoi est-ce que les participants venaient au travail chaque jour alors qu'ils considèrent que leurs salaires ne correspondaient pas à leurs efforts de travail ? ». Certaines réponses obtenues peuvent se résumer en ces termes :

- nous sommes essentiellement motivés de venir chaque fois au travail pour répondre à certains besoins sociaux et nous obtenons de la relation avec d'autres, c'est bien là notre sens de l'identité personnelle ;
- la motivation de venir au travail se trouve plus dans les relations sociales qui se forment ici en milieu du travail ;
- nous sommes ainsi plus influencés par la force sociale de nos groupes que par des incitations et des contrôles de gestion.

3.3.2. Tableau V. points de vue des employeurs, exprimés en pourcentage des votes

	Femme		Homme	
	Ancienneté		Ancienneté	
	N	A	N	A
- EP	25.0	54.5	46.2	45.4
- PT	50.0	27.3	38.5	36.4
- PB	25.0	18.2	15.3	18.2

Le tableau V ci-haut atteste que les employeurs ou leurs représentants qui ont participé à cette étude ont, pour ceux qui ont une longue ancienneté dans l'entreprise, une vue qui considère le « salaire » payé comme un élément qui entre dans l'évaluation du coût de production. Cette réalité comptable fait croire, en fait, que dans son importance, l'employé-salarié n'a de valeur que dans le processus de production en tant que facteur et élément du calcul de coût. Cette considération réduit toute l'importance que l'école des relations humaines accorde au facteur humain⁸.

La révolution de la technologie, cependant, n'a pas donné l'occasion à cette école des relations humaines de dominer l'actualité dans le fonctionnement organisationnel et comptable de l'entreprise. L'employé-salarié est plus resté dans la considération d'un facteur de production. Ainsi l'offre de la force de travail se fait concurremment entre la machine et l'employé-salarié traditionnel.

Du point de vue de l'employeur ou de son représentant, il faudrait noter que l'employé-salarié est un facteur de production qui entre dans l'analyse des coûts. Il est facilement remplaçable par une machine dans le processus de production. Pour eux, l'introduction des machines dans la production offre de nombreux avantages pour les industries modernes. Voici quelques-uns des avantages mesurables :

- amélioration du contrôle de la chaîne d'assemblage : l'automatisation permet un contrôle plus précis et cohérent des processus de production, réduisant ainsi les variations et les erreurs ;
- cycles de production plus courts et plus agiles : les machines automatisées peuvent exécuter des tâches plus rapidement, ce qui accélère la production et permet de répondre plus rapidement à la demande du marché ;

⁸ L'école des relations humaines est un mouvement intellectuel né dans le cadre de la crise économique de 1921 attaché à l'étude des organisations, ses principaux représentants sont Mayo, Mac Gregor, Herzberg ou encore Abraham Maslow. (Lire Kasongo, A. (2022) : Concepts de création et gestion d'entreprise. Unikin, cours de gestion).

- évolutivité et flexibilité accrues de la production : les systèmes automatisés peuvent s'adapter plus facilement aux changements de produits ou de volumes de production, offrant ainsi une plus grande flexibilité aux fabricants ;
- réduction du risque d'erreur humaine : en automatisant les opérations, on minimise les erreurs humaines coûteuses telles que les interruptions, les retouches et les rappels ;
- moins de dépendance vis-à-vis des compétences individuelles des opérateurs : Les machines automatisées ne nécessitent pas autant de main-d'œuvre qualifiée, ce qui réduit la dépendance à l'égard de compétences spécifiques ;
- sécurité accrue des opérateurs : L'automatisation permet d'effectuer des opérations à haut risque sans exposer les opérateurs à des dangers potentiels ;
- utilisation plus efficace des matériaux et réduction des déchets : Les machines automatisées optimisent l'utilisation des matières premières, contribuant ainsi à une production plus durable et à un impact environnemental réduit.

En somme, l'automatisation de la chaîne de production améliore la qualité du produit, la rentabilité et la compétitivité des entreprises tout en réduisant les risques et les inefficacités.

La machine peut ainsi réduire non seulement le coût de production mais aussi la valeur du travail de l'employé-salarié dans l'entreprise. Sa considération est ainsi laissée à la seule appréciation de l'employeur. C'est dans ce sens que le salaire peut être défini comme étant « la considération que l'employeur a de son employé ». Plus élevée est cette considération, plus élevée aussi serait le salaire payé à l'employé-salarié. C'est justement cela qui fait croire aux participants à niveau d'études moins élevé et même à une ancienneté élevée que « le salaire » dépend de la volonté de l'employeur. Ce dernier rémunérerait non pas en fonction de la valeur du travail, mais en fonction de son propre jugement subjectif du l'employé-salarié.

CONCLUSION

L'objectif de cette étude a été d'évaluer les prémisses qui entourent le conflit en milieu professionnel dans l'exécution du contrat de travail. Interrogeant 350 employés-salariés et 50 chefs d'entreprise, l'étude a voulu comprendre le sens que chaque groupe attribuait au concept *salaire*. C'est le contenu donné à ce concept qui constitue l'objet d'incompréhension entre l'employé-salarié et l'employeur. Cette incompréhension est à la base du conflit en milieu de travail.

La valorisation du facteur humain dans le processus de production établit une bonne politique de gestion des ressources humaines. La mauvaise évaluation du contenu de concept *salaire* amènerait un malaise dans l'entreprise et réduirait à coup sûr le sentiment d'appartenance à l'entreprise et conséquemment, la productivité des employés-salariés. Pour Khanka (2003), le salaire et l'administration des salaires devraient viser à établir et à maintenir un système de salaires et de traitements équitables pour obtenir, retenir et motiver les personnes possédant les compétences requises.

Cette étude a, aussi, relevé que les bonnes relations sociales avec l'employeur étaient une variable influençante de la considération qu'a l'employeur de son employé-salarié.

Selon les données de cette étude, les relations sociales ou extra professionnelles, ont, ainsi, une influence positive sur la fixation du salaire. Ainsi, le salaire est défini comme « la considération qu'a l'employeur de son employé-salarié ». Plus élevé est cette considération, plus valeureux serait l'employé-salarié et plus probable serait la valeur du salaire payé.

RÉFÉRENCE

- CHARNOZ P., GOLLAC M. (2009), « En 2007, le salaire était la première source d'insatisfaction vis-à-vis de l'emploi », in *Insee Première*, n° 1270.
- DAUBIGNEY, J. P. & MEYER, G. (1980). La théorie marxiste du salaire. *L'Actualité économique*, 56(1), 60-79. <https://doi.org/10.7202/600889ar>
- GUERY, L. & STEVENOT, A. (2021). 9. Rémunération du travail: Nœud du contrat entre employeur et salariés. Dans : Rachel Beaujolin-Bellet éd., *Les grands courants en gestion des ressources humaines* (pp. 166-182). Caen: EMS Editions. <https://doi.org/10.3917/ems.oiry.2021.01.0166>
- KASONGO, A. (2023). Méthodes de recherches en gestion des entreprises. Cours inédit, FPSE-Geot, Unikin
- KHANKA S.S., (2003) *Human Resource Management (Text and Cases)*. S. Chand Publishing House, New Delhi,
- KISHORE KUMAR DAS & PRAJNA MOHAPATRA (2014). "A Literature Review on Compensation Management Practices", In *Scholars Journal of Economics, Business and Management*. Available Online: <http://saspjournals.com/sjebm> 428

- MAMORIA CB, GANKAR SV (2007). *Personnel Management*, 27th edition, Himalaya Publishing House, Mumbai,
- MARX KARL (1948). *Misère de la philosophie : Réponse à la Philosophie de la misère de M. Proudhon*. Paris: Éditions sociales
- MARX KARL, *Le Capital* (1975). Éditions sociales, Paris. [Notons ici que c'est à cette édition que renverront toutes les citations de cette œuvre]
- NAUD D., TREMBLAY R. ET CHICOINE H. (2008). « Carte méthodologique d'un groupe témoin » in *Cahiers de géographie du Québec*, vol. 52, n° 145, p. 81-94.
- RITZER G., *Sociological Theory* (2008). McGraw-Hill, New York.
- SUBARAO P; (2008). *Personnel & Human Resource Management (Text and Cases)*, 2nd edition, Himalaya Publishing House, Mumbai