

SOMMAIRE

Liste des abréviations

Liste des tableaux

Liste des figures

INTRODUCTION GENERALE

PARTIE I : MATERIELS ET METHODES

CHAPITRE I : MATERIELS

Section 1 : Zones d'étude

Section 2 : Démarche de vérification des hypothèses

CHAPITRE II : METHODOLOGIES DE RECHERCHE

Section 1 : Les cadres théoriques

Section 2 : Présentation de la population étudiée

Section 3 : Stratégie de recueil des informations et traitement des données

PARTIE II : RESULTATS

CHAPITRE I : RESULTATS SUR LA PREMIERE HYPOTHESE

Section 1 : La macro environnement de l'industrie

Section 2 : l'évolution de l'effectif du personnel

CHAPITRE II : RESULTATS SUR LA DEUXIEME HYPOTHESE

Section 1 : Organisation du travail

Section 2 : Organisation du temps de travail

CHAPITRE III : RESULTATS SUR LA TROISIEME HYPOTHESE

Section 1 : Conciliation emploi-famille

Section 2 : Equilibre entre temps de travail, revenu et emploi

PARTIE III : DISCUSSIONS ET RECOMMANDATIONS

CHAPITRE I : DISCUSSIONS ET RECOMMANDATIONS DE LA PREMIERE HYPOTHESE

Section 1 : La macro environnement de l'industrie

Section 2 : l'évolution de l'effectif du personnel

CHAPITRE II : DISCUSSIONS ET RECOMMANDATIONS DE LA DEUXIEME HYPOTHESE

Section 1 : Organisation du travail

Section 2 : Organisation du temps de travail

**CHAPITRE II : DISCUSSIONS ET RECOMMANDATIONS DE LA DEUXIEME
HYPOTHESE**

Section 1 : Conciliation emploi-famille

Section 2 : Equilibre entre temps de travail, revenu et emploi

**CHAPITRE III : DISCUSSIONS ET RECOMMANDATIONS DE LA TROISIEME
HYPOTHESE**

Section 1 : Conciliation emploi-famille

Section 2 : Equilibre entre temps de travail, revenu et emploi

CONCLUSION GENERALE

Bibliographie

Webographie

Annexes :

Annexe I : Questionnaire pour les ouvriers

Annexe II : Plage des données des figures

TABLE DES MATIERES

LISTE DES ABREVIATIONS

- INSTAT : Institut National de la Statistique
- PESTEL : Politique, Economique, Socioculturel, Technologie, Ecologie, Légal
- RTT : Réduction et organisation du temps de travail
- QCM : Question à Choix Multiple
- SFOI : Société de fabrication de l'océan indien
- SWOT : Strengths Weaknesses Opportunites Threats

LISTE DES TABLEAUX

- TABLEAU N°1 : Tableau sur la présentation de l'entreprise.....7
- TABLEAU N°2 : Tableau de présentation de l'échantillon final.....15
- TABLEAU N°3 : Tableau de chronogramme des activités.....19
- TABLEAU N°4: Equilibre entre salaire et emploi.....27

LISTE DES FIGURES

- FIGURE N°1: Proportion démographique selon l'âge.....22
- FIGURE N°2: la précarité cyclique de l'effectif du personnel.....23
- FIGURE N°3 : Disposition d'une seconde ressource financière.....26

INTRODUCTION GENERALE

Depuis les années 1880, la réduction du temps de travail (RTT) est devenue une tendance fondamentale des économies industrialisées¹ entraînée notamment par les luttes ouvrières et les réformismes-démocrates. En fait, la RTT a été rendu possible par la progression continue de la productivité de travail. Ainsi, ces gains de productivité ont permis de produire plus avec un temps de travail égal, voire moindre. La main-d'œuvre était susceptible de gagner plus et de travailler moins lorsque le partage de ces gains entre le capital et travail était équitable. Ce qui traduit la bonne condition de vie et de travail de ces derniers.

La crise financière mondiale doublée par le passage de la crise tant politique qu'économique à Madagascar à créer de multiples déstabilisation dans de nombreux secteur au niveau du pays ; que ce soit au niveau de la vie économique² ou au niveau de la vie sociale. En effet, les entreprises ont été les sujets les plus vulnérables et surtout ceux qui se trouvent disposer des activités dans le secteur industriel. A cet égard, bon nombre d'établissement ont fait l'objet de victime de la conséquence de ces dernières. Pour l'assurance de la continuité de leur activité, les entreprises ont dû faire face aux multiples difficultés comme la diminution de la performance par la simple raison de la diminution de la demande des produits, ce qui a influencé dans la plupart des cas, la compression au niveau du personnel comme solution envisageable pour la survie de l'entreprise face aux menaces de ces crises.

A cet égard, caractérisé par la fermeture de bon nombre d'établissement, provoquant ainsi une perte d'environ 200 000³ emplois, le marché de travail se trouve être dans une situation très instable. Une situation qui se trouve empirer la situation du chômage actuelle dans le pays. Certes, ce qui est certains c'est que ces évènements ont privilégié sur le marché de l'emploi une main d'œuvre docile. Actuellement, la demande d'emploi est probablement composée en majeure partie par des mains d'œuvre docile qui seraient prêtes à travailler pour n'importe quelle condition de travail. Ces conditions de travail peuvent concerner en générale d'un médiocre revenu contre un lourd horaire de travail dans la journée. Un déséquilibre entre le temps de travail, le travail à effectuer et le salaire à percevoir peut apparaître.

¹ Il s'agit ici des pays où l'on trouve plusieurs entreprises industrielles

² Ensemble de vie la macro-économique et micro économique

³ Source, INSTAT, donnée juin 2010

En effet, les emplois se font rares, et la concurrence entre les travailleurs et les chômeurs règne. Les conditions de travail ont tendance alors à se trouver dans une situation désastreuse.

Le temps de travail s'inscrit dans l'aspect quantitatif de l'emploi. La RTT peut être assimilé selon deux causes bien distinct, à savoir économique⁴ et sociologiques⁵.

Sur le plan historique, et dans une vision purement macro-économique, la RTT a été perçue comme un dispositif défensif dans certains pays comme la France. Ainsi, depuis la fin du XXème siècle, la RTT est perçue comme un moyen permettant de réduire le chômage par François Mitterrand⁶; réduisant la durée de travail à 39 heures hebdomadaires marquant ainsi la notion de partage de travail, et permettant à la France de devenir la 2^{ème} pays ayant en ce temps la plus forte productivité horaire. Il ne faut pas perdre de vue que réduire le temps de travail est le fait de remettre en question les pratiques d'organisation instaurées depuis de longues dates et résoudre ainsi des questions techniques complexe comme le travail à temps partiel et le partage des tâches dans les unités de production de l'entité.

Cependant, dans une vision purement micro-économique, la RTT est assimilée comme un dispositif contribuant à l'amélioration de la performance de l'entreprise et l'amélioration des conditions de vie et de travail des salariés.

Pour éviter le processus d'abolition des postes, la solution proposée par les socialistes français consiste donc à partager le travail disponible, comme un gros gâteau. Cette initiative est à la fois économique et sociale. Dans une logique keynésienne, elle tente en effet de réconcilier l'économique et le social, et tente même de mettre le social au service de l'économique. En effet, partager le travail disponible devrait permettre d'accroître l'emploi, mais aussi de laisser plus de temps libre aux travailleurs ; pour leur permettre de réaliser leur projet personnel. Mais est-ce évident pour un pays sous développé comme Madagascar d'aboutir à ce partage de travail ?

C'est tout l'intérêt de ce thème de mémoire qui s'intitule « la réduction et l'organisation du temps de travail » car il s'agit notamment de performance de l'entreprise et

⁴ Notamment les gains de productivité sur le long terme mais aussi effets des situations de récession, voire de crise

⁵ Volonté de vivre en dehors du travail, besoin de repos et congés notamment pour partir en vacances

⁶ Président de la République Française (1981-1995).

de la protection de l'intégrité des travailleurs par l'assurance de leur devenir et ainsi que l'équité entre leur prestation et leur motivation, c'est-à-dire leur salaire.

L'objectif global de cette étude est d'évaluer le rôle du facteur temps de travail au niveau de la protection mutuel des intérêts de l'entreprise et à la fois celles des travailleurs. En effet, étant donné qu'aucune disposition n'a été prise concernant une modification des horaires de travail depuis les 50 dernières années, pour la quelconque raison de réduire le taux de chômage, des interrogations méritent une réflexion particulière, « est-ce qu'il est envisageable de réduire le temps de travail au sein d'un pays sous développé comme Madagascar ? ». « Est-ce que les conditions de vie et de travail à Madagascar peuvent s'adapter à la RTT ? »

La problématique ⁷ que cet ouvrage tentera de répondre sera en effet le fait que : « la gestion optimale des horaires de pourrait-elle constituer un dispositif pour la protection tant des travailleurs que des entreprises ? »

Ce travail consiste donc à analyser et à proposer des solutions relatives aux problèmes, relatifs à la performance de l'entreprise et ainsi qu'à la situation des conditions de vie et de travail des agents travailleurs, que ce soit dans une vision macro-économique que dans une vision micro-économique.

Le premier objectif spécifique dans le cadre de ce mémoire sera la contribution à la lutte contre l'abolition des postes.

Le deuxième objectif spécifique de cet ouvrage sera la contribution à la préservation de la performance de l'entreprise.

Le dernier objectif spécifique dans le cadre de ce travail sera enfin, la protection de l'intérêt des travailleurs.

Au préalable, ce travail de recherche vise à supposer dans une première hypothèse que sans procéder à une modification des termes de l'horaire de travail, la régulation de l'influence de l'environnement peut être un dispositif de lutte contre la compression du personnel surtout en ce temps de crise. Ensuite, dans un second hypothèse, il sera appréhender que la gestion optimale du temps de travail peut être un élément clé pour assurer l'efficacité et la performance de l'entreprise. Et enfin, dans une troisième et dernière hypothèse, il est supposé que l'organisation optimale du temps de travail pourrait conduire à

⁷ Il s'agit de la problématique

la protection de l'intégrité des travailleurs et à améliorer les conditions de travail de ces derniers.

Ces éléments ont été adopté en espérant avoir comme premier résultat la suppression des processus d'abolition des postes de travail et de licenciement des salariés liés aux difficultés rencontrées par les entreprises en ce temps de crise. Par ailleurs, un second résultat sera aussi à espérer qui est le fait du maintien de la performance des entreprises et la continuité des activités de ces dernières. Et enfin, l'atteinte de l'équilibre entre les conditions de travail et les conditions de vie des travailleurs sera le dernier résultat à pourvoir dans le cadre de ce mémoire.

Ainsi, cet ouvrage sera structuré de la façon suivante. Trois grandes parties formeront l'unanimité de ce mémoire, à savoir la partie matériels et méthodes, la partie résultats et enfin la partie discussions et recommandations.

A cet égard, la première partie sera constituée essentiellement des matériels et méthodes où il sera question de la description des principaux outils et matériels utilisées dans la conception de l'ouvrage. Elle encadrera aussi les principales méthodologies de recherche adoptées dans le cadre de la collecte des informations pour la vérification de la véracité des hypothèses qui ont été adoptés ultérieurement. La description des démarches méthodologique y sera brièvement expliquée et fera l'objet d'une description explicite.

En outre, dans la deuxième partie sera illustré les principaux résultats qui ont été obtenu au cours des investigations qui ont été menés dans l'entreprise qui a fait l'objet de l'étude de cet ouvrage.

Par ailleurs, la troisième partie sera constituée essentiellement des discussions et recommandations, qui sont issues des résultats. Les principales analyses des résultats y seront trouvées. C'est dans cette partie que les principaux problèmes rencontrés par l'entreprise et qui sont liés au cadre de l'étude de cet ouvrage seront mis en exergues.

Enfin, la finalité de cet ouvrage aboutira à la conclusion générale, où les réponses aux diverses interrogations posées seront présentés. Il s'agit notamment de la problématique et ainsi que des quelques questionnements.

PARTIE I :

MATERIELS ET METHODES

Savoir choisir et adopter les meilleurs moyens pour aboutir aux objectifs visés est l'une des facteurs clé de succès. Des moyens ont été mobilisés pour l'élaboration de cet ouvrage. C'est justement la raison d'être de cette première partie. De ce fait, elle présentera les principaux matériels utilisés ainsi que la méthodologie de recherche adoptés durant la période de collecte des données. Par la suite, elle mettra en exergue les principales démarches qui ont été suivie au cours de l'investigation dans l'élaboration de cet ouvrage. Il est à remarquer que cette dernière a été rédigée de façon à fournir en théorie les éléments essentiels permettant au lecteur d'appréhender la reproduction exacte du contexte de l'étude. Ainsi, concernant sa présentation, elle se subdivisera en 2 chapitres principaux. Le premier chapitre sera focalisé essentiellement sur les matériels utilisés. Le second chapitre se tournera alors davantage sur les méthodologies de recherche.

CHAP I : MATERIELS

Afin de pouvoir assurer la pertinence des données qui seront présentés ultérieurement et de pouvoir justifier la crédibilité de ces dernières, il est nécessaire de présenter le lieu où les informations ont été recueillies. Par ailleurs, il est également indispensable de retracer les démarches qui ont été adoptées pour la vérification des hypothèses. Ainsi, ce dernier sera réparti en 2 sections bien distinctes. Par conséquent, la première section sera concentrée sur les zones d'étude. Il y sera décrit explicitement les justifications et le choix de la zone d'étude. La présentation de la firme faisant l'objet de l'enquête y figurera également. En outre, la seconde section sera composée essentiellement des démarches de vérification de chacun des hypothèses de travail.

SECTION 1 : ZONES D'ETUDE

Dans cette première section seront expliquées brièvement les descriptions des choix des situations géographiques auxquelles les travaux de recherche ont été réalisés.

3.1. Justifications et choix de la zone d'étude

Le passage de la crise n'a fait qu'aggraver la situation tant des entreprises que des travailleurs. Ces derniers traversent actuellement une période de grande difficulté. Etant donné que le secteur industriel a été le plus vulnérable à cette situation, l'étude de cet ouvrage s'est focalisée essentiellement sur le cas d'une entreprise œuvrant dans le domaine de l'industrie.

3.2. Présentation de l'entreprises visitée

La Société de fabrication de l'océan indien est une société œuvrant dans le domaine de l'industrie et spécialisé dans la fabrication des matériels d'emballages¹, et ainsi que les matériels en plastique².

¹ Comme les sacs en film plastique et les sacs en jutes

² Comme les bouteilles, les cuvettes, les récipients en plastique.

TABLEAU N°1 : TABLEAU SUR LA PRESENTATION DE L'ENTREPRISE

Nom de l'entreprise		Société de Fabrication de l'Océan Indien (SFOI)
Activité		Production de matériels d'emballage et de matériels en plastique
Effectif du personnel	Effectif total	700
	Personnel cadre	60
	Personnel de la section ouvrière	600
	Autres personnel	40
Adresse		Zone industrielle forello BP. 132 - Antananarivo - Madagascar
Telephones		(261) 202 24 64 66 (261) 202 24 64 67
e-mail		sfoi@moov.mg

Source : Auteur, octobre 2012

SECTION 2 : DEMARCHE DE VERIFICATION DES HYPOTHESES DE TRAVAIL

Cette présente section fera l'objet de la description explicite des types de documentation utilisé au cours de l'investigation ainsi que les démarches suivies pour la vérification de chacun des hypothèses. Ainsi, elle se décomposera en 3 sous-sections. Dans un premier temps, la description des types de documentation utilisée sera présentée. Dans un second temps, la description de la collecte des données primaire sera mise en relief. Dans un troisième temps, la collecte des données secondaire sera mise en exergue.

2.1.Types de documentation

Afin d'appuyer le cadre de l'étude de cet ouvrage, des documents ont été mobilisés afin de compenser les acquis théoriques durant des années académiques passées au sein de l'université. Ainsi, la revue des ouvrages et des cours académique ont été les premiers documents mobilisés dans le cadre de cette investigation. Par ailleurs, il y a aussi les articles et revue de presse.

2.2.Collecte des données primaires

Les acquis théoriques ne suffisent pas à valider les hypothèses de travail. C'est ainsi la raison pour laquelle il a fallu regrouper des informations dans un contexte réel. C'est évident puisque les données primaires sont constituées des informations issues des enquêtes. En effet, ces informations n'ont pas pu être obtenues seulement en claquant des doigts. Il a fallu des

instruments qui ont permis à l'enquêteur d'entamer ses attributions. Ainsi, des outils ont été élaborés pour la collecte des informations nécessaire pour permettre le traitement de ce thème. Il s'agit notamment du questionnaire d'enquête et aussi des guides d'entretien.

3.2.1. Démarche de vérification de la première hypothèse

Etant donné que la première hypothèse se situe dans une vision purement macro-économique et touchant spécialement le domaine législatif et règlementaire relatif au temps de travail, des investigations ont été effectuées auprès d'un représentant de l'Etat, notamment au niveau du ministère du travail et de la loi sociale.

3.2.2. Le guide d'entretien pour l'inspecteur de travail

Ce guide d'entretien a été élaboré de façon à permettre d'obtenir les informations nécessaires relatives à la démonstration de la première hypothèse. En effet, l'inspecteur de travail a fait l'objet d'un entretien au point que c'est le sujet qui est jugé compétent et dispose de plus d'information ; vu que c'est la personne qui traite les conflits sociaux au niveau des entreprises.

3.2.3. Démarche de vérification de la deuxième hypothèse

Se situant davantage autour de la performance de l'entreprise, la vérification de l'affirmation de la seconde hypothèse de travail a été effectuée par le biais de la consultation des cours durant les années académiques passées au sein de l'université. Ainsi, pour renforcer les acquis théoriques, un guide d'entretien a été élaboré, ce qui a permis d'effectuer un entretien auprès d'un haut responsable de l'entreprise visitée.

3.2.4. Le guide d'entretien pour le dirigeant de l'entreprise

Ce guide d'entretien a été conçu pour permettre de collecter toutes les informations pertinentes venant du dirigeant de l'entreprise. Ceci a été fait afin d'appréhender les stratégies de l'entreprise ainsi que les organisations internes de l'entreprise.

3.2.5. Démarche de vérification de la troisième hypothèse

Dans le cadre de la vérification de la troisième hypothèse, des enquêtes auprès de l'échantillon de la population ont été effectuées. Ceci a été réalisé grâce à la conception des questionnaires d'enquête établis spécialement pour les salariés de la section ouvrière de l'entité.

3.2.6. Questionnaire pour les échantillons de la population

Le questionnaire d'enquête a été élaboré de façon très simple mais tout en gardant par contre leur pertinence avec les objectifs ainsi que les hypothèses qui ont été fixé au tout début de l'étude. Il est à remarquer que le questionnaire d'enquête a été élaboré spécialement pour la population de la catégorie ouvrière. De ce fait, durant les pré-tests effectués c'est-à-dire au cours des premières observations sur terrain, des modifications au niveau de ce dudit questionnaire se sont suivis.

2.3. Collecte de données secondaires

Etant donné que les données secondaires sont définies comme étant les données qui ont été réunis à l'issu des divers documentations, d'où les divers recherche documentaire sera présenté ci-dessous :

2.3.1. La revue des cours académiques

Afin de se rappeler des acquis théoriques issus des cours académiques au sein de l'université, la revue de certains cours ont été nécessaire. En effet, ces théories ont servis de base pour le démarrage des investigations dans le cadre de l'étude de cet ouvrage.

2.3.2. La consultation des archives auprès de l'institut national de la statistique

Pour se situer dans un contexte réel, les résultats issus des enquêtes effectuées par l'INSTAT ont été consultés. Ces documents concernent notamment la situation des emplois et chômage dans l'agglomération d'Antananarivo. Ces documents n'ont pas été très pertinents au niveau de l'étude mais cependant, ils ont permis de promouvoir de nouvelles idées pour la gestion de l'enquête.

2.3.3. La consultation des documents et articles sur internet

Etant donné qu'une partie de l'étude se situe dans le cadre macro-économique et que l'autre partie dans un contexte micro-économique, la consultation des articles relatant le contexte de l'étude dans d'autre pays comme la France ont été d'une grande utilité.

CONCLUSION PARTIELLE DU PREMIER CHAPITRE

Les principaux outils utilisés au cours de l'investigation ont été décrit à l'intérieur de ce premier chapitre. 2 sections ont été étalées, l'un présentant la zone d'étude et l'autre les démarches suivies pour la vérification des hypothèses.

CHAP II : METHODOLOGIES DE RECHERCHE

Ce présent chapitre regroupera différents procédés qui ont été suivie ainsi que les moyens adoptés pour l'accès aux différentes informations nécessaires qui ont permis le traitement de ce thème de mémoire. De ce fait, 3 sections formeront l'unanimité de ce second chapitre. Etant donné que toute chose a ses limites, la limite de l'étude sera mise en exergue dans ce second chapitre.

SECTION 1 : LES CADRES THEORIQUES

1.1. Illustration de la RTT en France

Les observations concernant les dispositifs de la RTT sont focalisées spécialement sur le cas de la France, vu que les législations malgaches sont basées sur celle de cette dernière.

La RTT a déjà marqué pas mal d'évènement au sein de plusieurs pays dans le monde depuis des années. Par conséquent, il est alors jugé nécessaire de connaître ce qui s'est réellement passé dans les pays étrangers où ce sujet a déjà écrit une part de son histoire. Décortiquer d'avantage ce sujet permettra d'en tirer des avis théoriques afin de pouvoir démontrer la coïncidence des hypothèses adoptés dans le cadre de ce travail avec la rationalisation des idées qui seront évoqué ultérieurement. C'est pourquoi, il est évident de développer les quelques théories pratiques relatives à la RTT avant d'aborder les observations empiriques qui sauront infirmer ou confirmer les hypothèses citées précédemment. De cette manière, la présente sous-section développera davantage la façon dont la RTT a été mise en œuvre en France et ainsi que les évaluations ex-post qui s'en accorde.

1.1.1. Historiques de la RTT

Comme les législations malgaches sont basées sur celle de la France, le cas de cette dernière a été retenu pour faire illustrer le contexte de l'étude. Le choix de la France comme sujet d'analyse s'impose en matière de durée hebdomadaire du travail, puisqu'il y existe une législation forte importante et mieux connue sous l'appellation «Loi sur les 35 heures». Outre cette loi, dont l'application est toute récente, la France a fait quelques autres percées en matière de RTT, dont les plus récentes seront commentées. Ainsi, la RTT en France sera décrite de façon brève.

1.1.1.1. La RTT conçu comme un dispositif de lutte contre la compression du personnel en France

Entre les années 1980 et 2002, la législation française régissant la durée du travail a été spécialement guidée par un objectif de partage de travail afin d'éviter le processus

d'abolition des postes et créer de nouvelles opportunités pour de nouveaux emplois. Récemment, des lois ont été votées au sein du pays, pour faire part de prise de responsabilité à l'égard des travailleurs venant de l'Etat. Il s'agit notamment de la loi Robien et des lois Aubry.

1.1.1.2. La Loi Robien

Votée le 11 Juin 1996, la loi Robien est une loi mise en place par Gilles de Robien et qui permettait aux entreprises de réduire le temps de travail de leur salarié, dans le but de mettre en évidence l'amélioration des emplois et en espérant ainsi réduire le taux de chômage. Pour se faire, des allègements des charges patronales est remise en question en contre partie des embauches liées à une forte réduction du temps de travail, qui fut dans les années qui se suivent, abrogé par de nouvelles lois, connues sous le nom de « lois Aubry ».

1.1.1.3. Les lois Aubry

Inspiré d'une logique de partage de travail, les lois Aubry ont été mis en place par « Martine Aubry », une ancienne Ministre de l'emploi et de la solidarité du gouvernement du Premier Ministre Français Lionel Jospin ³jusqu'au 18 Octobre 2000.

En effet il est à distinguer d'une part, la loi du 13 juin 1998 dite « loi Aubry I » dont les objectifs étaient en premier lieu la création d'emploi et ce dans le but de la préservation du volume de travail supposé constant. En second lieu, l'accroissement de l'économie a aussi fait l'objet de l'adoption de cette loi. Et en dernier lieu, l'amélioration des conditions de vie familiale, sanitaire et associative des salariés par le biais des apports des temps libres sont aussi remises en cause. Ceux-ci se font notamment par l'accord de journée de repos des salariés par l'entreprise. Cette loi prévoyait une aide incitative étalée sur 5 ans pour les entreprises qui l'adopte, qui est l'allègement des charges patronales en contre partie d'une baisse du temps de travail de 10% et d'une embauche supplémentaire de l'effectif d'au moins 6%.

D'une autre part, la loi du 19 janvier 2000 relative à la réduction du temps de travail négociée est également à distinguer. Connue sous le terme de « loi Aubry II », cette dernière a fixé la durée légale du travail annuelle à 1600 heures. Ce qui caractérise cette deuxième loi est le fait qu'elle offre un allègement permanent pour les entreprises qui remplisse les critères.

³ Premier ministre du temps du Président de la république Français en 1997-2002 que l'on a appelé la 3^{ème} cohabitation c'est-à-dire le les deux têtes exécutifs du gouvernement appartiennent à des groupes politiques opposés.

3.3.Le temps de travail à Madagascar

Cette présente sous-section mettra en exergue les contextes réels concernant la législation en vigueur relative au temps de travail à Madagascar. Afin de pouvoir analyser les possibilités qui peuvent être induites dans le cadre de l'étude de cet ouvrage, il est donc nécessaire de revoir la réalité ; les informations réelles.

A Madagascar, des dispositions relatives à la création d'emploi et de lutte contre le chômage ont été adoptées. Des projets proposant un programme pour la création de travail décent ont été élaborés. Mais cependant, aucune autre forme de dispositif de ce genre n'a été constatée. Il s'ensuit que par rapport aux autres pays du monde entier, le code de travail malgache sur les heures de travail n'a pas encore subit de telle ou telle modification depuis les 50 dernières années quel qu'en soit la raison. Jusqu'ici, aucun projet de loi proposant la diminution de la durée légale de travail n'a fait son apparition.

1.2.1. Définition du temps de travail

Puisque le sujet concerne le temps de travail, une définition de terme s'impose. En effet, le temps de travail⁴ est souvent mesuré en heure de manière journalière ou hebdomadaire. Le temps de travail correspond à une durée de travail effective dans laquelle ne sont pas inclus les jours fériés, la pause-déjeuner, le temps pour se changer. Ainsi, d'une manière simpliste, il peut être perçu comme étant le temps auquel l'employé accomplisse ses obligations envers son employeur. Sous un autre terme, la durée effective de travail peut donc être perçue comme étant la durée pendant laquelle le travailleur a effectivement assuré les tâches professionnelles qui lui sont attribuées.

1.2.2. La durée légale de travail⁵

Depuis les années 1960, c'est-à-dire depuis que Madagascar a obtenu son indépendance, aucune modification n'a été apportée au niveau du régime régissant l'horaire de travail en vigueur. Depuis les 52 années qui se sont succédé, les travailleurs malgaches ont toujours été soumises par un seul régime qui est notamment le régime de 40 heures hebdomadaire.

Ainsi , il est à rappeler que l'article 75 du code de travail malgache précise que : « Sous réserve des dispositions de l'alinéa 2, dans tous les établissements assujettis au Code du

⁴ 8 heures par jour ou 40 heures par semaine.

⁵ Texte, extrait du code de travail malgache Loi N° 2003 - 044 du 28 juillet 2004(J.O. n° 2956 du 21 février 2005), chap.2 Section 1 ; page.14

travail, même d'enseignement ou de bienfaisance, la durée légale du travail des employés ou ouvriers de l'un ou l'autre sexe, de tout âge, travaillant à temps, à la tâche ou aux pièces ne peut excéder de cent soixante treize virgule trente trois (173,33) heures par mois soit de 40 heures hebdomadaires.

Dans toutes les entreprises agricoles, les heures de travail sont basées sur deux milles deux cent (2.200) heures par an. Dans cette limite, la durée du travail est fixée par un décret qui fixe également la réglementation des heures supplémentaires et les modalités de leur rémunération.

Les heures effectuées au-delà de la durée légale du travail constituent des heures supplémentaires qui donnent lieu à une majoration».

1.2.3. Les modalités de répartition de l'horaire de travail selon le code de travail malgache

Les heures de travail peuvent être réparties de façon égale ou inégale dans la semaine. Ainsi, selon la législation malgache, les 40 heures hebdomadaires peuvent être départagées en 3 modes différentes. La première mode étant la répartition des 40 heures par 8 heures par jour pendant les 5 jours ouvrables avec un repos le lundi ou le samedi en plus du dimanche. Le second cas est une répartition de 6 heures 40 minutes par jour pendant 6 jours. La troisième et dernière mode est la répartition inégale du nombre d'heure entre 6 journées de travail mais avec un maximum de 8 heures par jour.

1.2.4. L'Etude Scientifique des tâches

Dans ce contexte, la nécessité d'étudier l'organisation scientifique du travail est prépondérant, d'autant plus qu'il s'agit ici d'une entreprise industrielle.

L'organisation scientifique de travail(OST) est une démarche fondée sur l'observation d'ouvrier dans une usine afin de définir une « démarche scientifique » permettant d'améliorer la productivité du facteur travail .L'élément le plus important de l'OST repose sur le principe de la tâche individuelle. La spécialisation du travail, seule susceptible d'améliorer le rendement, implique une division des tâches et une parcellisation issues d'une décomposition en opérations élémentaires. C'est l'idée que plus le travail est spécialisé (mesuré par le nombre de répétitions) et plus le temps requis pour la réalisation d'une tâche est moindre. Donc, pour qu'un travail soit bien fait, il doit être parcellisé, car plus un ouvrier réalise les mêmes mouvements, plus il augmente sa productivité. C'est en effet une méthode efficace pour atteindre une économie d'échelle.

1.3.La théorie de consommation de Keynes

La logique keynésienne tente de réconcilier l'économique et le social, et tente même de mettre le social au service de l'économique. En effet, partager le travail disponible devrait permettre d'accroître l'emploi, mais aussi de laisser plus de temps libre aux travailleurs. Plus de temps libre se traduit sûrement par une meilleure qualité de vie, mais cela signifie forcément aussi, plus de temps libre pour consommer. On sent derrière cet argument la logique keynésienne de relance par la demande, ou plus précisément ici par la consommation.

1.4.Flexibilité et précarisation des emplois

Une des façons d'enrichir en emploi la croissance, c'est de développer diverses formes de flexibilité. Mais qu'est-ce que la flexibilité ? La flexibilité est apparue en fin 70 – début 80 dans les pays anglo-saxons. La flexibilité, c'est le courant libéral, la théorie néoclassique. Ce que voudraient rendre flexible les libéraux, c'est le travail⁶: le temps de travail, le contrat de travail, les salaires, la protection sociale, etc... Ce que contestent les libéraux, c'est que tous ces points ci-dessus fassent l'objet de convention, de réglementation. Pour eux, il faut laisser agir le marché (marché où doit régner la libre concurrence) et l'État doit seulement veiller au bon fonctionnement du marché, veiller à ce qu'il n'y ait pas d'entrave à la libre concurrence: salaire minimum, temps de travail imposé, pouvoir des syndicats...

SECTION 2 : PRESENTATION DE LA POPULATION ETUDIEE

Cette section fera l'objet de la description des populations de l'enquête qui s'avèrent être les cibles dans le cadre de l'activité de recherche. Les diverses stratégies et technique d'approche auprès de ces dernières seront mises en exergue dans les prochaines sous section qui se suivent.

2.1.Présentation de la population objet de l'enquête

La population est perçue comme étant l'ensemble des unités d'observation qui sont à prendre en compte et qui constituent la cible de l'investigation. Ainsi, composé de 700 employés et salariés, seuls les individus appartenant à la section ouvrière c.-à-d. se trouvant dans la section production de la société SFOI ont été considéré comme population cible de l'enquête. Etant donné que les cadres ne sont pas soumises au régime de 40 heures hebdomadaire et que certains salariés comme les agents de sécurité disposent des heures d'équivalence standard de 56 heures par semaine, ces derniers ont été donc exclu du cadre de la population étudiée. De ce fait, en tout, l'effectif total de la population comptera de 600

⁶ Le travail est pour les libéraux une marchandise

individus, puisque les agents cadres sont au nombre de 40 personnes et que l'effectif des autres employés et salariés comme les chauffeurs livreurs, les agents de sécurité, les agents d'entretien etc. s'élève à 60 personnes.

2.2.Choix de l'échantillon

Du fait de l'importance de l'étendue de la population, du coût y afférents et ainsi que du temps à y consacrer, l'enquête ne peut être mis en pratique sur tout l'ensemble de la population mère. Il est donc évident de recourir à un moyen plus raisonnable qui est « l'échantillonnage », dont le principe est de constituer un fragment d'individu représentatif de la population mère. La méthode d'échantillonnage utilisé est la méthode d'échantillonnage non probabiliste étant donné qu'il s'agit d'une enquête à participation volontaire, et que par la suite, la liste exhaustive de l'ensemble de la population n'était pas à disposition. En totalité, l'échantillon devra comprendre 60 individus, mais vu les divers complexités qui se sont survenues, seulement, 36 individus ont été enquêté. L'échantillon final est constitué d'une domination positive de sexe masculin. Ceci s'explique par le fait que le personnel de la catégorie ouvrière de la société SFOI est constitué d'un nombre majoritaire masculin.

Le tableau ci-après résumera l'ensemble de l'échantillon final qui a répondu sincèrement au questionnaire d'enquête.

TABLEAU N°2 : TABLEAU PRESENTANT L'ECHANTILLON ENQUÊTE

SEXÉ	Pourcentage
Homme	75,00%
Femme	25,00%
TOTAL	100%

Source : Auteur, octobre 2012

SECTION 3 : STRATEGIE DE RECCEUIL DES INFORMATIONS ET TRAITEMENT DES DONNEES COLLECTEES

Avant d'aboutir aux résultats qui seront présentés ultérieurement, il a fallu réunir les informations nécessaires. Pour cela, des organisations ont été élaboré et adopté afin d'éviter et d'éradiquer les efforts inutiles. Par conséquent, cette section présentera dans la mesure du possible dans un premier temps, comment les outils de collecte des données ont été utilisé et administré auprès des individus enquêté ou interviewé. Par ailleurs, le traitement des données réunis seront aussi mis en relief.

3.1.Stratégies adoptées pour la collecte des informations

Afin de respecter le délai d'achèvement de cette étude, des stratégies ont été adoptés durant la période de collecte des données.

3.1.1. Administration et envoi des questionnaires d'enquête

Afin de pouvoir obtenir le plus d'information possible et dans un souci diminuer la marge d'erreur dans le cadre de ce travail de recherche, et considérant les contraintes de temps et de moyen à disposition, les aides de certains collaborateurs qui se trouvent déjà être dans le monde professionnel ont été suscité. Cela a été fait en vue du remplissage de certains nombre de questionnaire d'enquête parallèlement à ceux qui ont été réalisé personnellement.

3.1.2. Administration des guides d'entretien

Etant donné que des informations supplémentaires pourraient être divulgué par le sujet, le guide d'entretien nous ont été remplis personnellement.

3.1.3. Les enquêtes auprès des échantillons de la population

Au cours des investigations qui ont été menées personnellement, des enquêtes ont été effectués auprès des échantillons choisis. Etant donné que l'occasion de s'entretenir dans l'entreprise avec les sujets appartenant à la population ne se présentait que rarement, les interviews avec ces derniers ont été réalisées soit à leur domicile pendant le temps hors travail soit dans les ruelles ou les lieux publics. En effet, l'une des difficultés qui ont été rencontrés au cours de l'investigation était le fait d'obtenir les confiances des sujets. Perturber par l'insécurité, l'incitation à la participation des sujets ont été compliqués.

3.1.4. Les entretiens auprès des responsables

Jugeant que certaines informations n'étaient pas accessibles qu'au niveau de la direction de la société, un entretien y a été effectué. D'autant plus que l'autorisation de

s'entretenir avec les sujets cible de l'enquête était obtenue que sous les ordres de ce dernier. Il a donc fallu interviewer le responsable en premier.

A part le responsable de l'entreprise, un représentant de l'Etat a aussi fait l'objet d'une entrevue. Il s'agit notamment d'un inspecteur de travail au sein du ministère du travail et de la loi sociale, puisque le cadre de cette étude se situe en partie dans le domaine législatif et réglementaire.

3.1.5. La revue des littératures

A part les collectes des données à partir des questionnaires et des divers entretiens, les consultations des divers documents qui ont été à disposition notamment, le cours de droit en 2^{ème} année académique à l'université d'Antananarivo, les cours d'organisation d'entreprise durant les 4 années académiques passées à l'université, le cours de gestion des ressources humaines, ainsi que la consultation des divers sites web ont été d'une grande utilité.

En outre, la consultation des divers documents au sein de l'Institut National de la Statistique Anosy a permis d'acquérir quelques idées, sur la façon d'élaborer cet ouvrage.

3.2. Le traitement de données collectées

Dans cette sous-section seront expressément expliqués, les méthodes ainsi que les moyens mis en œuvre pour le traitement des multiples informations collectées au cours de l'enquête.

3.2.1. Les outils de traitement des données

Pour la partie logiciel, les programmes utilisés ont été décompté au nombre de 3. En effet, afin de traiter les données dans les meilleurs délais possibles, l'utilisation d'un logiciel statistique spécifique notamment « le sphinx version 5 » a été l'objet d'un choix rationnel et rapide. Conseillé par les professeurs ; facile à manipuler et un programme permettant ainsi l'analyse quantitative et qualitative des données telles sont les raisons du choix pour ce dernier ; et aussi étant donné que ce genre de programme n'a jamais été manipulé. Pour la rédaction de l'ouvrage, il a fallu l'utilisation du logiciel « Microsoft office Word 2007 ». Et enfin, dans le cadre de la présentation des résultats, le « Microsoft office power point 2007 » est le logiciel qui a été adopté.

Pour la partie matérielle, étant considéré comme un outil générique, l'ordinateur a été l'élément essentiel pour le traitement et la rédaction de l'ouvrage. Entre autre, il y a aussi l'imprimante, qui a permis d'imprimer ce dernier.

3.2.2. Les méthodes d'analyse

Afin d'appréhender le contexte réel de l'étude, des outils d'analyse ont été adopté pour l'examen détaillé des résultats. Ces outils sont notamment l'analyse PESTEL (Politique, Economique, Sociologique, Technologique, Ecologique et Légal), et l'analyse SWOT (Strengths Weaknesses Opportunities Threats)

3.2.3. Limite de l'étude

Etant donné la complexité du sujet, la notion de la RTT devrait s'étaler sur l'ensemble des cas des travailleurs qui sont soumises à la législation malgache relative au temps de travail. Ainsi, de nombreux et coûteux moyens devront être mobilisés pour atteindre l'objectif et permettre ainsi d'obtenir des informations pertinentes et fiables pour le traitement du problème dans une perspective d'éradiquer les informations biaisées.

La représentativité de l'échantillon soit de 10% de la population étudiée n'a pas été atteint en raison de la difficulté encourus au cours de la période de l'enquête. Ces difficultés sont notamment le fait que l'enquête auprès des ouvriers au sein du lieu de travail a été limité seulement pour 3 sujet, et qu'entre autre, en effectuant des enquêtes libres, les sujets ne se sentait pas en sécurité.

3.2.4. Le chronogramme des activités

TABLEAU N°3 : TABLEAU DE CHRONOGRAMME DES ACTIVITES

Les différentes méthodes et procédés dans la collecte des informations sont ainsi contenus dans ce second chapitre. Les outils qui ont été nécessaire à la récolte des diverses données ont été ainsi mises en exergue. Trois sections principales ont été mises en relief expliquant les démarches et techniques qui ont été suivi pour la collecte et le traitement des informations issues de l'enquête.

PARTIE 2 :

RESULTATS

Toutes les données réelles issues des enquêtes et des entretiens sont les facteurs prépondérants qui permettront d'analyser et d'étudier le sujet dans son profondeur. Ces derniers illustreront la réalité ou encore la situation de la firme étudiée face au contexte objet de l'étude. De ce fait, cette seconde partie renfermera les principaux résultats obtenus durant la période de collecte des données auprès de l'entreprise cible. Les résultats seront tout simplement présentés, aucune analyse n'y sera effectuée.

Cette deuxième partie sera structurée par 3 chapitres principaux. Le premier chapitre concerne les résultats relatifs à la première hypothèse. Le second chapitre fera l'objet de l'illustration des résultats en corrélation avec la deuxième hypothèse. Le troisième et dernier chapitre sera composé des résultats relatifs à la troisième hypothèse.

CHAP 1 : RESULTATS SUR LA PREMIERE HYPOTHESE

Les résultats illustrés présenté ultérieurement seront dans la plupart des cas présentés sous forme de figure. Il y aura cependant ceux qui seront présentés sous formes de tableau. La présentation sous forme de figure a été adopté car il a été constaté que c'était la façon la plus raisonnable et claire d'illustrer certains de ces résultats.

SECTION 1 : LE MACRO ENVIRONNEMENT DE L'INDUSTRIE

1.1.L'environnement politique

1.2.L'environnement économique

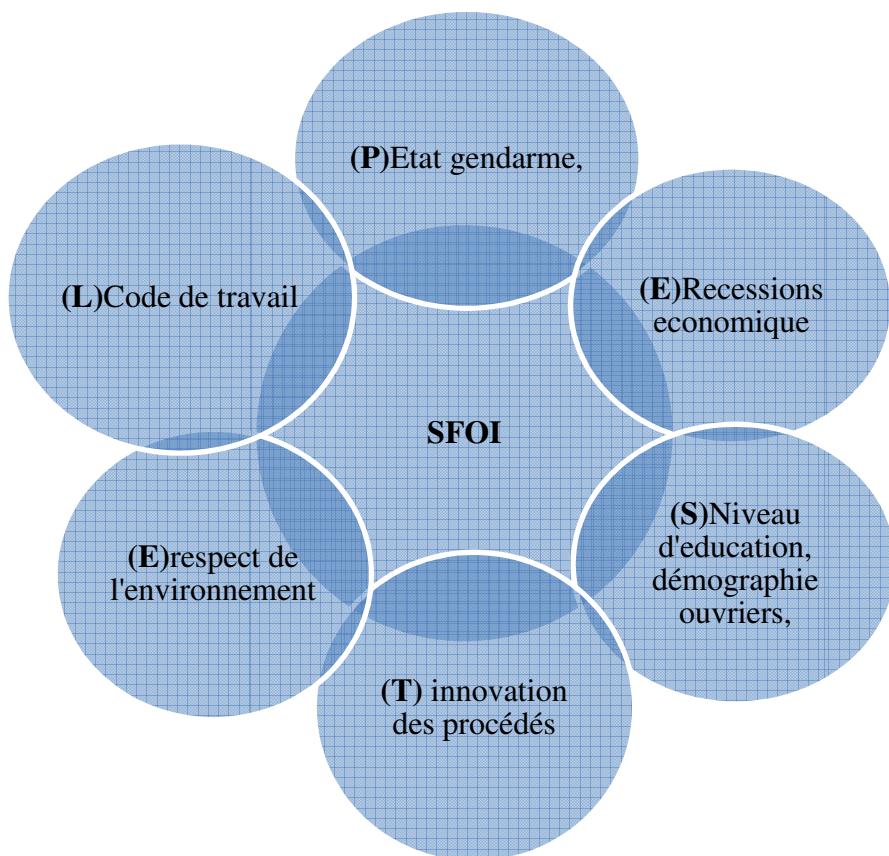
1.3.L'environnement socioculturel

1.4.L'environnement technologique

1.5.L'environnement écologique

1.6.L'environnement légal

FIGURE N°1 : L'ENVIRONNEMENT PESTEL DE L'INDUSTRIE



Source : Auteur, octobre 2012

C'est une figure représentant le macro-environnement de l'entreprise, qui peut influencer sur le risque de mettre l'industrie dans une situation de difficulté et qui peut induire par la suite la suppression du poste de travail ou encore la mise en œuvre de la procédure de licenciement.

TABLEAU N°4: REPARTITION DE L'ECHANTILLON SELON L'AGE

CLASSE D'AGE	Fréq.
Moins de 25 ans	25,00%
De 25 à 35 ans	50,00%
Plus de 35	25,00%
TOTAL	100%

Source : Auteur, octobre 2012

Ce tableau représente la description de la proportion de l'échantillon qui a fait l'objet de l'enquête. Ainsi, 25% de l'échantillon sont âgés de moins de 25 ans, 50% d'entre eux dispose d'un âge compris entre 25 à 35 ans et enfin 25% de ces sujets ont un âge moyen supérieur à 35 ans.

TABLEAU N°5: REPARTITION DE L'ECHANTILLON SELON LE NIVEAU DE SCOLARITE

NIVEAU D'ETUDES	Fréq.
Niveau Premier cycle	5,60%
Niveau 2nd cycle	33,30%
Niveau Bacc	61,10%
TOTAL	100%

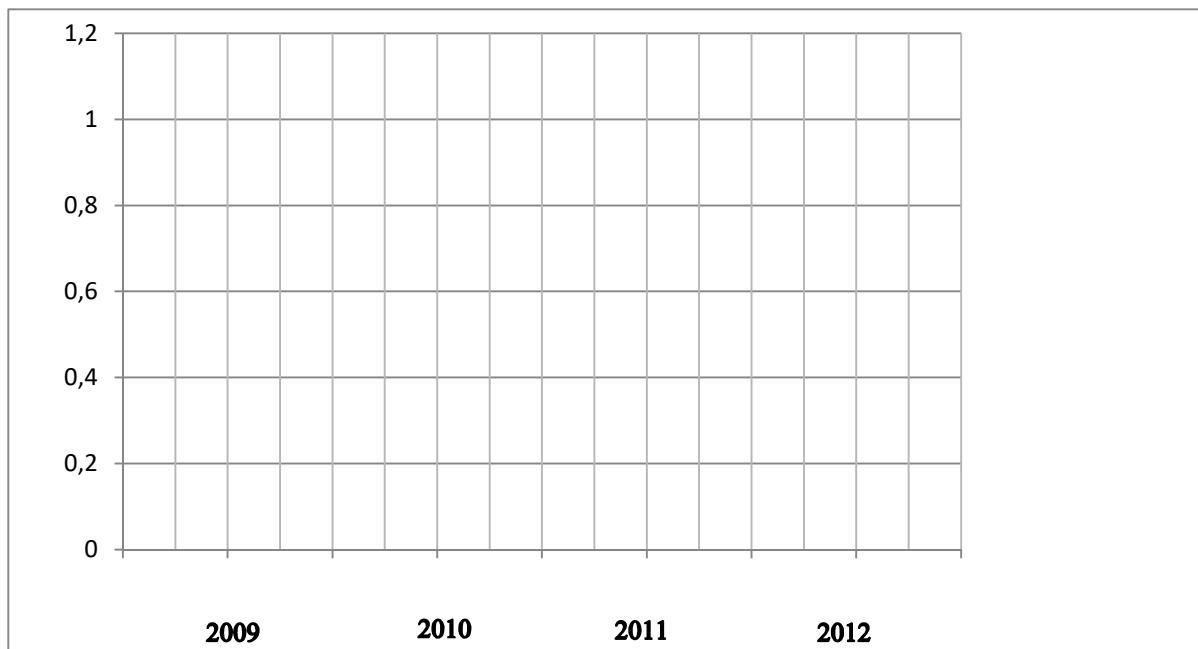
Source : Auteur, octobre 2012

Ce tableau représente le niveau de scolarisation des sujets cibles de l'enquête.

SECTION 2 : L'EVOLUTION DE L'EFFECTIF DU PERSONNEL

Une nette variation récente de l'effectif a été observée pendant une période plus ou moins similaire à chaque année. Tous les premiers semestres de l'année, une augmentation du personnel d'une moyenne de 60 personnes est observée, et à partir de tous les seconds semestres, l'effectif du personnel revient au nombre initial.

GRAPHE 1 : GRAPHIQUE SUR L'EVOLUTION DE L'EFFECTIF DU PERSONNEL



Source : Auteurs, octobre 2012

Ce graphique illustre la division de l'année en deux semestres. L'axe des abscisses représente les années ainsi que les semestres qui composent l'année. Les chiffres au dessus des années indiquent les deux semestres de l'année, et ceux des dessous indiquent les années. L'effectif du personnel est présenté dans l'axe des ordonnées. A chaque semestre, la variation de l'effectif est en moyenne de 60 personnes.

TABLEAU N°6: EVALUATION DE L'INTENSITE DE TRAVAIL

RYTHME DE TRAVAIL	Fréq.
Moins intense	30,60%
Reste inchangé	47,20%
Plus intense	19,40%
Très intense	2,80%
TOTAL	100%

Source : Auteurs, octobre 2012¹

Le tableau d'évaluation de l'intensité de travail renferme les avis des ouvriers concernant ce sujet. Ceci valide l'affirmation du responsable.

CHAP 2 : RESULTATS SUR LA DEUXIEME HYPOTHESE

Ce second chapitre démontre le rôle du facteur temps dans la performance de l'entreprise. L'organisation du temps de travail peut affecter sur l'organisation du travail. Ainsi, l'essentiel sur l'organisation du travail et l'organisation du temps de travail de l'entreprise sera illustré.

SECTION 1 : ORGANISATION DU TRAVAIL

Cette section démontre, comment se font la mise en place de l'organisation de l'entreprise. Comment l'entreprise procède-t-elle pour la planification et la coordination de l'activité de production en corrélation avec la demande des produits. Ces organisations seront démontrées à l'aide des figures ci-après.

FIGURE N°2: CHAÎNE DE MONTAGE POUR LES PRODUITS D'EMBALLAGE

Source : Auteur, octobre 2012

¹ La question est à réponse unique sur une échelle. Les paramètres sont établis sur une notation de 1 (Moins intense) à 4 (Très intense). La différence avec la répartition de référence est très significative. $\chi^2 = 15,11$, $df = 3$, $1-p = 99,83\%$. Le χ^2 est calculé avec des effectifs théoriques égaux pour chaque modalité.

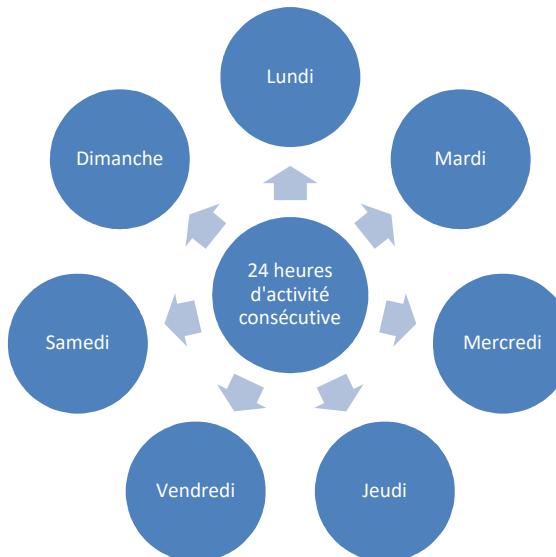
FIGURE N°3 : CHAÎNE DE MONTAGE POUR LES PRODUITS EN PLASTIQUE



Source : Auteur, octobre 2012

L'entreprise dispose de deux modèles de processus de production. Le premier modèle constitue la chaîne de production de la première catégorie de produit, composé par les produits d'emballage, représenté par la figure n° 2. Le second modèle forme la chaîne de production de la seconde catégorie de produit, et composé par les produits fabriqués en matière plastique.

FIGURE N°4 : LA PERMANENCE DE L'ACTIVITE



Source : Auteurs, octobre 2012

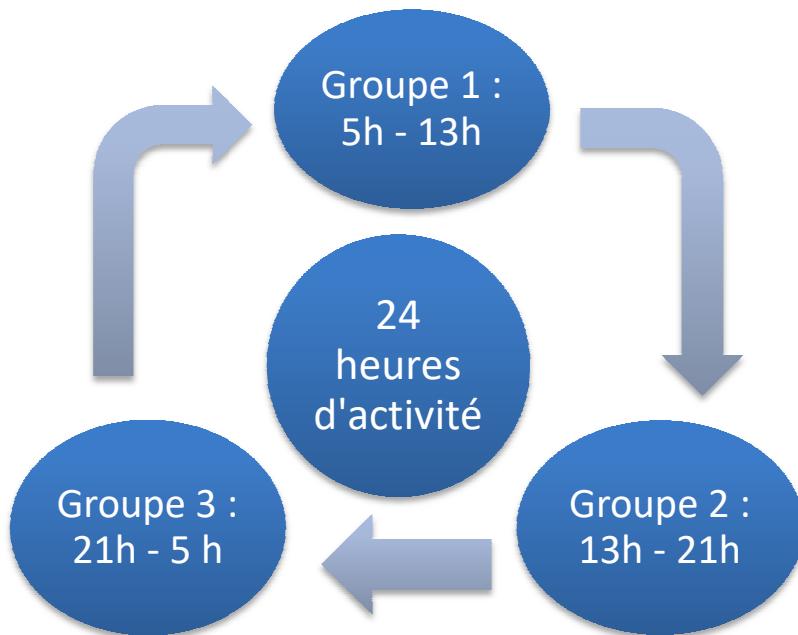
Cette figure décrit la permanence de l'activité de production durant les 24 heures consécutives de la journée, et ce pendant les 7 jours de la semaine.

SECTION 2 : ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

Cette section reflète la description de la gestion des horaires de travail des agents travailleurs de la section ouvrière en proportion avec l'organisation du travail. L'essentiel sur la présentation du mode de gestion des horaires collectifs et individuels des agents sera inclus.

2.1. le système de succession de poste

FIGURE N°5 : CYCLE SUR L'ORGANISATION DU TEMPS DES GROUPES DE TRAVAIL



Source : Auteurs, octobre 2012

Trois groupes de travailleurs sont tenus d'assurer la permanence du processus de production. La figure ci-dessus décrit le processus de substitution des agents travailleurs dans la succession de leur travail.

CHAP 3 : RESULTATS SUR LA TROISIEME HYPOTHESE

Etant donné que la troisième hypothèse concerne la protection de l'intérêt des travailleurs, les résultats mis en relief ultérieurement seront focalisés dessus. Leur avis relatif à la gestion de leur temps entre leur vie privée et leur vie professionnel sera compris dans les résultats qui se suivent. Par ailleurs, leur perception de l'équilibre de leurs conditions de travail sera aussi mise en exergue dans ce présent chapitre.

SECTION 1 : CONCILIATION EMPLOI FAMILLE

Les résultats suivant indiquent la disposition de l'agent travailleur envers sa famille. Ces résultats démontrent si le régime actuel lui permet de réaliser ses projets personnels.

TABLEAU N°7: STRUCTURE DU MENAGE

NOMBRE D'ENFANT A CHARGE	Fréq.
0	22,20%
1	11,10%
2	36,10%
3	25,00%
3<	5,60%
TOTAL	100%

Source : Auteurs, octobre 2012²

Ce tableau démontre la structure du ménage du sujet à partir des nombres d'enfant à charge. Ce dernier traduit que 22,20% des enquêté n'ont aucun enfant à charge, autrement dit, similaire à une personne ayant une situation matrimoniale comme célibataire. 11,10% ont au plus 1 enfant dans leur ménage, 36,10% ont déclaré avoir 2 enfants, 25% ont affirmé disposer de 3 enfants et enfin les 5,60% restant ont des enfants au-delà de trois.

TABLEAU N°8 : DISPOSITION D'UN TEMPS HORS TRAVAIL

TEMPS HORS TRAVAIL	Fréq.
Oui	72,20%
Non	27,80%
TOTAL	100%

Source : Auteurs, octobre 2012³

Ce tableau illustre la disposition d'une assez disposition de temps libre pour consacrer à sa famille. Ceci traduit la disponibilité du sujet envers son environnement autre que l'environnement professionnel dans une semaine. 72,20% des sujets ont déclarés disposer

² La question est à réponse unique sur une échelle.

Les paramètres sont établis sur une notation de 1 (0) à 5 (3<).

La différence avec la répartition de référence est significative. $\chi^2 = 10,39$, $ddl = 4$, $1-p = 96,56\%$.

Le χ^2 est calculé avec des effectifs théoriques égaux pour chaque modalité.

³ La différence avec la répartition de référence est très significative. $\chi^2 = 7,11$, $ddl = 1$, $1-p = 99,23\%$.

Le χ^2 est calculé avec des effectifs théoriques égaux pour chaque modalité.

d'une bonne marge de temps hors travail dans la semaine contre 27,80% qui ont répondu ne pas avoir disposé assez de temps libre.

TABLEAU N°9: HEURE SORTIE DU DOMICILE

HEURES DE SORTIE AU DOMICILE	Fréq.
Très tôt	52,80%
Tôt	-
Assez tôt	19,40%
Tard	27,80%
TOTAL	100%

Source : Auteurs, octobre 2012⁴

TABLEAU N°10: HEURE D'ENTREE A DOMICILE

HEURE D'ENTREE A DOMICILE	Fréq.
Très tôt	8,30%
Tôt	8,30%
Assez tôt	13,90%
Tardive	25,00%
Assez tardive	8,30%
Très tardive	36,10%
TOTAL	100%

Source : Auteurs, octobre 2012⁵

⁴ La question est à réponse unique sur une échelle.

Les paramètres sont établis sur une notation de 1 (Très tôt) à 4 (Tard).

La différence avec la répartition de référence est significative. $\chi^2 = 6,50$, $ddl = 2$, $1-p = 96,12\%$.

Le χ^2 est calculé avec des effectifs théoriques égaux pour chaque modalité.

⁵ La différence avec la répartition de référence est significative. $\chi^2 = 14,33$, $ddl = 5$, $1-p = 98,64\%$.

Le χ^2 est calculé avec des effectifs théoriques égaux pour chaque modalité.

SECTION 2 : EQUILIBRE ENTRE TEMPS DE TRAVAIL, EMPLOI ET REVENU

Ce présent résultat renferme s'il existe un équilibre entre les trois facteurs qui sont essentiellement, le temps, le travail et le revenu.

TABLEAU N°11: EVALUATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL

EVALUATION CONDITION DE TRAVAIL	Fréq.
val = 3	2,80%
val = 4	16,70%
val = 5	33,30%
val = 6	38,90%
val = 7	8,30%
TOTAL	100%

Source : Auteurs, octobre 2012⁶

Les agents ont été invités à attribuer une note selon leur appréciation de leur condition de travail au niveau de la firme. A cet égard 2,80% de ces sujets ont attribués une note de 3 points ; 16,70% ont offerts une note de 4 points ; les 33,30% se sont tenus de donner une valeur de 5 points ; les 38,90% autres ont attribués une note de 6 points et les 8,30% restant ont offert une valeur de 7 points.

TABLEAU N°12: EVALUATION DE L'EQUILIBRE ENTRE SALAIRE ET EMPLOI

EQUILIBRE SALAIRE ET EMPLOI	Fréq.
Il y a équité	13,90%
Emploi < Salaire	-
Emploi > salaire	86,10%
TOTAL	100%

Source : Auteurs, octobre 2012⁷

Ce tableau décrit les avis des ouvriers selon leur perception sur le fait de l'équilibre entre leur revenu et leur emploi. L'évaluation du niveau d'activité par rapport au revenu est l'idée principale de ce tableau. 13,90% ont affirmé l'équilibre entre le salaire et la quantité de

⁶ La question est à réponse ouverte numérique. Les observations sont regroupées en 5 classes d'égale amplitude.

La différence avec la répartition de référence est très significative. $\chi^2 = 17,61$, $ddl = 4$, $1-p = 99,85\%$.

Le χ^2 est calculé avec des effectifs théoriques égaux pour chaque modalité

⁷ La différence avec la répartition de référence est très significative. $\chi^2 = 46,17$, $ddl = 2$, $1-p = >99,99\%$.

Le χ^2 est calculé avec des effectifs théoriques égaux pour chaque modalité.

travail. Aucun d'entre eux n'a affirmé l'importance du revenu par rapport à la quantité de travail. Les 86,10% ont cependant affirmé avoir effectué une quantité de travail importante contre un salaire un peu faible.

TABLEAU N° 13: QUANTITE DE SALAIRE

SALAIRE	Fréq.
Suffisant	25,00%
Insuffisant	75,00%
TOTAL	100%

Source : Auteurs, octobre 2012

Ce tableau démontre la quantité de revenu perçu par les ouvriers. 25% seulement déclarent avoir un revenu suffisant contre 75% qui désavoue cela.

TABLEAU N° 14: DISPOSITION D'UNE SECONDE RESSOURCE FINANCIERE

AUTRES REVENUS	Fréq.
Oui	75,00%
Non	25,00%
TOTAL	100%

Source : Auteurs, octobre 2012⁸

Ce tableau démontre les tendances des échantillons, s'il dispose d'une seconde ressource financière. Autrement, ceci décrit si leur salaire principale leur suffise ou pas. Les réponses sont à choix unique, soit ils répondent par « oui » soit ils répondent par « non ».

TABLEAU N°15 : EVALUATION DU TEMPS DE TRAVAIL PAR RAPPORT AU RYTHME DE TRAVAIL

EVALUATION TEMPS DE TRAVAIL	Fréq.
Très lourd	16,70%
Lourd	5,60%
Assez lourd	33,30%
Pas lourd	44,40%
TOTAL	100%

Source : Auteurs, octobre 2012⁹

⁸ La différence avec la répartition de référence est très significative. $\chi^2 = 9,00$, $ddl = 1$, $1-p = 99,73\%$.

Le χ^2 est calculé avec des effectifs théoriques égaux pour chaque modalité.

Ce tableau traduit la lourdeur des horaires des sujets cibles dans l'accomplissement de leurs tâches professionnelles. Concernant les réponses recueillies, 16,70% ont déclaré disposer d'un horaire de travail très lourd. Seulement 5,560% de ces sujets ont affirmé avoir un horaire lourd. Les 33,30% ayant un horaire de travail assez lourd. Et les 44,40% restants ont déclaré disposer d'un horaire convenable.

9 La différence avec la répartition de référence est très significative. $\chi^2 = 12,89$, $ddl = 3$, $1-p = 99,51\%$.

Le χ^2 est calculé avec des effectifs théoriques égaux pour chaque modalité.

PARTIE 3 : DISCUSSIONS ET RECOMMANDATIONS

Les résultats dans la partie précédente méritent d'être analysé afin de pouvoir confirmer ou d'infirmer les hypothèses de travail. La confrontation des contextes théoriques avec ceux de la réalité donnera une vision plus claire du contexte de l'étude. Dans la hiérarchie de démarche de recherche, les discussions seront portées sur les résultats obtenus afin de comparer ses propres résultats selon les théories adoptées dans la première partie. Les recommandations seront émises clairement. Ce sont les trois chapitres mentionnés dans les résultats qui feront l'objet des trois chapitres de cette troisième et dernière partie. La méthode d'analyse SWOT qui a été mis en relief dans la partie réservée aux matériels et méthodes sera employée pour l'analyse des résultats. Il convient alors de dégager les forces et les faiblesses, de saisir les opportunités et d'écartier les menaces éventuelles.

CHAP 1 : DISCUSSIONS ET RECOMMANDATIONS SUR LA PREMIERE HYPOTHESE

Comme la première hypothèse est située sur une vision macro-économique, une analyse de l'environnement PESTEL est essentielle afin d'observer les comportements de l'environnement de l'industrie.

SECTION 1 : ANALYSE DE LA MACRO ENVIRONNEMENT DE L'INDUSTRIE

Dans le cadre de l'étude de cet ouvrage, l'environnement PESTEL peut être appréhendé comme l'ensemble des macro-environnements de l'industrie. L'analyse de l'environnement PESTEL se focalisera sur les facteurs qui peuvent être sensibles à l'affectation de la sécurité des postes de travail des agents travailleurs dans le cadre de la population étudiée.

1.1.L'Etat gendarme

Dans le cadre de la lutte contre l'abolition des postes de travail, ou encore le recours à la procédure de compression du personnel, l'Etat doit seulement jouer le rôle de l'Etat gendarme. Ceci traduit que ce dernier doit seulement procéder à la régulation du marché de travail ; veiller au bon fonctionnement de ce marché, veiller à ce qu'il n'y ait pas d'entrave à la libre concurrence: salaire minimum, temps de travail imposé, pouvoir des syndicats...

Autrement dit veiller à la bonne application du code de travail. L'interférence de l'Etat dans ces conditions pourrait détériorer une fois de plus la mauvaise posture de la face du marché de travail actuel.

1.2.La récession économique

Madagascar traverse actuellement une période avec un ralentissement de l'économie, dûment causé par le passage de la crise politique et économique dans le pays. Une période qui s'avère apporter une perturbation tant au niveau du marché de travail, sous l'effet des fermetures d'un certains nombre d'établissement, induisant par la suite les pertes massives d'emploi, et enfin apportant une grande saturation au niveau du marché de travail.

La difficulté encourue par l'entreprise a été multiples. Il y a tout d'abord la perte d'environ 10% des clients, traduisant l'insolvabilité de ces derniers, et impliquant par la suite une difficulté de trésorerie ; ce qui amène l'entreprise au même stade que ses clients à l'égard de ses fournisseurs. Une situation qui a induit la difficulté d'approvisionnement des matières.

Ceci représente une menace pour la firme étant donné que la finalité de cette situation peut se terminer par l'arrêt total de l'activité de production. L'entreprise doit faire une requête pour le recouvrement de ses créances auprès de ses clients afin de stabiliser sa situation.

1.3.La démographie des ouvriers enquêtés

Le résultat de l'enquête démontre une proportion largement jeune des ouvriers de la SFOI avec une répartition de 25% pour les personnes âgées moins de 25 ans, de 50% pour disposant d'un âge compris entre 25 à 30 ans. Enfin, une proportion de 25% pour les individus âgés de plus de 35 ans. Du côté du niveau de l'éducation, le résultat présente une population ayant un bon niveau de scolarité puisque seulement 5,60% disposent d'un niveau de classe de premier cycle ; 30,33% ayant passé le niveau du 2nd cycle et enfin les 61,10% restant détiennent le diplôme de baccalauréat.

La structure démographique de l'industrie constitue une force qu'il faut maintenir pour cette dernière, étant donné qu'une proportion des ouvriers relativement jeune avec un niveau de scolarisation assez élevé, permettant à l'industrie dans un premier temps d'imposer un rythme de production, accélérer en cas d'urgence et d'honorer ses commandes dans un délai imparti tout en gardant une norme et une qualité de travail remarquable.

1.4.L'innovation des procédés

La flexibilité du processus de production de la firme lui permet de répondre aux besoins des clients, de réguler la quantité à produire et de produire successivement une diversité de produits. L'innovation des procédés de la firme se traduit par l'adoption des méthodes de régulation de la production afin d'éviter un gaspillage des matières et de diminuer ainsi ses coûts de productions.

Cette flexibilité du processus de production représente une force qu'il ne faut pas négliger. Une force qui lui permet de maintenir sa compétitivité et d'étaler ses produits à un prix compétitif.

1.5.Le respect de l'environnement

Les résultats ont démontré que l'industrie contribuait au respect de l'environnement par le recyclage des déchets et les rebus. L'activité de retraitement des déchets et des rebus peut induire un bénéfice extraordinaire pour l'industrie. En effet, grâce à cette procédure de retraitement, la firme dispose d'une seconde ressource financière, étoffant celle de l'activité primaire.

1.6.Le code de travail malgache

La législation régissant les heures de travail n'a pas subit une modification des les 52 dernières années. Cependant, elle a été l'outil qui a servi de régulation sur la relation entre

patronat et subordonnée ; un outil qui a instauré au préalable un équilibre au sein de l'environnement de travail sur l'intérêt de l'entreprise et celle des travailleurs.

SECTION 2 : ANALYSE SUR LE COMPORTEMENT DE L'EFFECTIF DU PERSONNEL

Comme il a été illustré dans le cadre théorique de la première partie de cet ouvrage, la RTT peut être perçue dans une vision macro-économique comme étant un dispositif de sauvegarde ou de création d'emploi. En effet, par le passage de la crise à Madagascar, l'entreprise traverse une période difficile, qui peut influencer sur la compression du personnel comme technique de survie.

2.1. Les emplois à temps partiels

A chaque période du premier semestre de l'année, c'est-à-dire à partir du mois de janvier jusqu'au mois de juin, l'industrie privilégie les emplois à temps partiels. Cela ne veut pas dire qu'elle néglige ceux à temps plein. Aucun licenciement ou remplacement du personnel n'est effectué. Par conséquent, des nouveaux recrutements à temps partiel se sont effectués jusqu'à maintenant. Cela est dûment possible par la simple raison que les premiers semestres de chaque année constituent pour l'entreprise une période promoteur pour la liquidation de ses produits, surtout au niveau des produits d'emballages comme les sacs en jute. Ceci a été observé par la raison que cette période de l'année constitue la période de collecte des récoltes pour les paysans et les agriculteurs. De ce fait, les principaux clients de l'industrie sont les agriculteurs et les paysans pour cette dudit période de l'année.

Cette période constitue une opportunité pour les 2 parties prenantes. D'un côté, c'est une occasion qui se présente pour l'industrie de disposer d'une main-d'œuvre supplémentaire pour réaliser une économie d'échelle et d'assurer le développement de son activité et à la contribution à l'amélioration de l'environnement sociologique au sein du pays, par la création d'emploi. D'un autre côté, c'est une opportunité pour les inactifs de disposer d'un poste de travail, même si c'est temporaire.

2.2. Le maintien des ouvriers à temps plein

Durant ces 3 dernières années, la société a pu sauvegarder l'ensemble de ses personnels ; plus exactement, elle a maintenu l'effectif de son personnel sans pouvoir

procéder à une procédure de licenciement de ses effectifs comme stratégie de survie en période de crise.

Le maintien de l'effectif est un dispositif prépondérant pour garantir le maintien de la faiblesse des coûts de production des produits. En cas d'insuffisance du personnel, certaines ressources matérielles peuvent risquer d'être mal utiliser, car dans ce cas une personne entamera les tâches attribuées à 2 personnes. Le processus de production sera lent, ce qui ne permettra pas à l'industrie d'honorer la fabrication de ses produits dans les délais fixés.

Par ailleurs, spécifiquement pour le cas de la SFOI, l'insuffisance en main-d'œuvre se traduit par l'augmentation des coûts de production des produits.

2.2.1. Le maintien de la durée d'activité

Malgré les difficultés rencontré, la durée d'utilisation des machines ont été retenu pour une longévité de 24 heures d'affilée. Ceci est certes dans l'idée de garder le faible coût de production des produits de la firme et d'essayer de garder la proportion entre coût et profit. Le fondement même du principe d'utilisation des machines de production efficacement est dans la préservation de l'entreprise contre une augmentation des coûts. Le maintien de la durée de l'activité est dépendant du facteur de l'utilisation des ressources humaines. L'insuffisance du personnel ne permettra pas à l'industrie d'assurer la permanence de son activité de production. Ceci s'avère une menace qui doit être écarté

2.2.2. Diminution de l'intensité de travail

Depuis le passage de la crise politique et économique à Madagascar, quelques difficultés ont marqués la vie en générale de l'industrie et a failli bouleverser l'ensemble de ses organisations. Comme il a été déclaré auprès du responsable de l'entreprise qui a fait l'objet de l'entrevue, l'intensité de travail a diminué progressivement depuis les 3 dernières années. La raison de cette diminution est en fait le fait de la perdition d'environ des 10% de ses clients. Dans un souci d'équilibre entre l'offre et la demande, le quota de production journalière a été diminué. Cette situation a non seulement affecté sur la production mais aussi au niveau de la trésorerie de l'industrie. A cause de l'insolvabilité de ces certains clients, la firme s'est trouvée dans une situation d'insuffisance de trésorerie. Encore, ce qui a induit l'insolvabilité de l'entreprise auprès de ses fournisseurs, expliquant ainsi la difficulté d'approvisionnement en matière première rencontré par la société.

CHAP 2: DISCUSSIONS ET RECOMMANDATIONS SUR LA DEUXIEME HYPOTHESE

Il est primordial de trouver des moyens d'augmenter la productivité pour faire face à la fois à la concurrence et en même temps à la lutte intempestive pour la réduction des couts de production.

SECTION 1: ORGANISATION DU TRAVAIL

Le système productif doit être flexible soit pour pouvoir s'adapter aux variations de la demande, soit pour tenir compte des évolutions de l'environnement productif de l'entreprise (innovations technologiques...), soit pour permettre une production simultanée de plusieurs types de produits différents en même temps.

1.1. La régulation de la production

Afin d'éviter une quelconque forme de surproduction, ou toute autre formes de gaspillage des matières utilisés ; afin d'honorer les commandes des clients ou tout autre demande dans les délais impartis, un système de production spécifique a été instauré au sein de la firme. Deux modes de production ont été observés selon les 2 catégories de produits constituant l'output de cette dernière.

1.1.1. L'organisation de production des produits d'emballage

La première catégorie de produit, qui est constitué généralement par les produits d'emballages tels que les sachets en film plastique, les sacs en jute sont fabriqués comme étant des produits semi-finis en sortant du deuxième atelier de production qui est essentiellement la transformation. Les dudit produits semi-fini qui sont des toiles font ensuite l'objet d'un stockage intermédiaire jusqu'à l'arrivé d'une commande venant des clients ou encore d'autres demandes. Le passage des toiles dans l'atelier traitement permet au produit d'acquérir sa forme commerciale. Enfin, pour être commercialisable, l'output doit passer par l'atelier finition.

1.1.2. L'organisation de production des produits en plastique

La seconde catégorie de produit, composé essentiellement des produits fabriqués en plastique tel que les bouteilles, boîtes, récipients... suit le processus de fabrication ci-après. En sortant du premier atelier de production, le produits en sort comme un produit fini mais n'est pas encore vendable. C'est juste après la sortie de ces dernier de ce dudit premier atelier

qu'intervient le stockage des produits. Etant donné que les produits ne sont pas périssables, une partie de la quantité produite passe dans l'atelier traitement pour faire l'objet des impressions du logos de l'entreprise et enfin par l'atelier finition afin d'être commercialisable. L'autre partie fera l'objet d'un stockage intermédiaire et attendra à son tour le passage d'une quelconque commande.

1.2. La permanence de l'activité de production

En cas de rupture de l'activité de production de l'industrie, le redémarrage des machines de production représente déjà une partie de charge supplémentaire que cette dernière doit supporter, à l'instar de ses charges de travail habituel.

Pour éviter la rupture de l'activité, les machines de production tournent et sont utilisées pendant les 24 heures de la journée d'affilée. Cette processus se répète sans aucune interruption durant les 7 jours de la semaine, c'est-à-dire, du lundi jusqu'au dimanche. L'assurance de la continuité de l'activité pendant les week-ends se font généralement par tour de rôle des agents, par le biais du recours aux heures supplémentaires.

1.3. L'économie de coût

Il est à rappeler que la notion de gain de productivité repose également sur le calcul du temps des opérations et de la diminution de leur durée. Avec l'automatisation de la production, fréquemment marqué par la routine, le temps de travail reste rythmé et continue à être l'instrument de mesure de l'activité.

Malgré la diminution de l'intensité de travail qui se traduit essentiellement par la diminution du quota de production journalière, l'organisation de la production de la firme constitue tout de même une force pour cette dernière. Ses techniques de production lui permettent de produire à moindre coût et d'étaler ses produits à prix concurrentiel en dépit du passage des crises.

SECTION 2 : ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL DES OUVRIERS

Le temps de travail s'inscrit dans l'aspect quantitatif de l'emploi. C'est un facteur prépondérant pour l'intérêt de la notion de productivité. En effet, il est primordial de trouver des moyens d'augmenter la productivité pour faire face à la fois à la concurrence et en même temps à la lutte intempestive à la réduction des couts de production. L'entreprise a donc aujourd'hui trouvé une forme d'équilibre entre la régulation de la production et la régulation de la répartition du temps afin d'aboutir au principe de « gagnant-gagnant » entre l'entreprise et les ouvriers.

2.1. Les groupes de travail

Afin d'assurer la permanence du fonctionnement de l'unité sur les 7 jours de la semaine, une répartition des ouvriers en groupe ont été effectué au sein de l'industrie. Chaque agent travailleur est limité à un temps de travail standard de 8 heures journalière, soit égal aux 40 heures hebdomadaire stipulé par la législation régissant le domaine du travail.

2.2. L'obligation de recours aux heures supplémentaires

Les heures travaillées au-delà des heures normales de travail sont considérées et payés comme des heures supplémentaires. Etant donné que l'heure de travail de chaque agent est délimitée dans l'industrie à 8 heures par jour, soit un total de 40 heures de travail du lundi au vendredi, les heures travaillées pendant le week-end constituent donc des heures supplémentaires.

Au sein de l'industrie, le recours aux heures supplémentaires sont obligatoires. Ceci est en effet par la raison que la firme doit tourner sans interruption. Pour garantir la continuité de l'activité durant le samedi et le dimanche, les agents doivent à tour de rôle recourir obligatoirement aux heures supplémentaires.

CHAP 3 : DISCUSSIONS ET RECOMMANDATIONS SUR LA TROISIEME HYPOTHESE

Ce présent chapitre porte essentiellement sur l'analyse des résultats en corrélation avec la troisième hypothèse.

SECTION 1 : CONCILIATION EMPLOI-FAMILLE

Régis par le code de travail en vigueur à Madagascar, au de là des heures institué au sein de l'industrie, la conciliation de la vie professionnelle et la vie familiale du sujet ne relève plus de la compétence de l'entreprise.

1.1. Le temps hors travail

Dans le cercle familial, le temps passé en commun joue un rôle structurant très important, non seulement pour les enfants mais aussi pour les adultes. Au-delà du cercle familial, la qualité du temps libre de chacun dépend le plus souvent de la possibilité de le partager avec d'autres.

La RTT peut se traduire par un assouplissement des horaires, des jours de repos supplémentaires permettant de développer des projets individuels ou familiaux, et un nouveau

rappor au travail. Les changements d'organisation sont susceptibles d'enrichir les tâches du fait d'une plus grande polyvalence. En effet, selon le résultat de l'enquête mené auprès des ouvriers de la société SFOI, les ouvriers disposent d'une bonne marge de temps pour faire d'autres projets à part les tâches professionnelles qui leur sont attribuées dans la firme. En effet, pour permettre à la fois de réduire les coûts de l'entreprise et aussi le développement personnel des ouvriers, le travail accouplé des heures de travail sont organisés de façon optimale pour permettre à ces derniers de réaliser et de développer leurs projets personnels.

Ceci constitue une force pour l'entreprise, car laisser une initiative et une marge de manœuvre pour la prise en main personnel de la vie du sujet leur permette d'éradiquer les pressions sur les couts de travail relatif au revenu des salariés.

1.2.Le projet individuel du sujet

Etant donné que les heures de travail individuelles sont limitées à une durée de 8 heures journalière et sont par conséquent organisées de façon optimale, les ouvriers disposent d'un nombre de temps considérable pour pouvoir faire quelques choses du restant de leur journée. Ainsi, l'unanimité des enquêtés ont déclaré disposer un marge de temps libre afin de réaliser ses projets personnel. Pourvoir un autre emploi pour combler le salaire est la tendance la plus fréquente chez les sujets.

1.3.La présence d'un enfant au sein du ménage

La présence d'un enfant au sein du ménage est un facteur prépondérant qui motive le sujet à travailler au-delà de ses limites. A cet égard, la maltraitance du sujet ne relève plus de l'influence de l'industrie mais de la propre volonté de ce dernier. Le volontarisme du sujet à être tous le temps débordé relève principalement du fait de la présence de l'enfant au sein du ménage.

1.4. Le temps d'absence au sein du ménage

L'absentéisme au sein du ménage est très fréquent chez les sujets enquêtés. En moyenne, les individus enquêté ont déclaré quitter tôt leur domicile pour rejoindre leur occupation habituel, ou leur seconde ressource financière ou encore le lieu de travail où ils pratiquent formellement leur activité professionnelle. Le temps libre pour pratiquer des occupations au domicile sont peu fréquent, voire même très rare.

SECTION 2 : EQUILIBRE ENTRE TEMPS DE TRAVAIL, EMPLOI ET REVENU

La firme est en activité pendant une durée de 24 heures journalière. Mais cependant, pour respecter les législations en vigueur et éviter par la suite d'être sanctionné par les organes compétents en matière de travail, le temps de travail de chaque ouvrier est limité à 8 heures par jour.

Les conditions de travail sont rudes, les ouvriers travail avec une lourdeur temporelle contre un salaire relativement faible qui ne couvre même pas l'essentiel des besoins de leur ménage.

2.1. Proportion entre travail et revenu

La rémunération est le prix du service rendu par le salarié. Elle doit être équitable et donner satisfaction à la fois au personnel et à l'entreprise. D'un côté, le revenu ne doit pas être sous-évalué par rapport aux prestations effectuées par les travailleurs. Etant donné que c'est le principal motif persévérant la motivation des travailleurs dans l'accomplissement de leurs tâches professionnelles, et ce dans les conditions normalisées et suivant les indications données par l'employeur ou le dirigeant de l'entreprise. Le salaire n'est pas que des prix, des coûts de production, ce sont aussi des revenus, des revenus qui déterminent le niveau de consommation des ménages. D'un autre côté, pour ne pas conduire l'entreprise dans une situation défavorable et de pouvoir dégager ainsi des profits, les charges de travail doivent être modéré selon les coûts y afférents. Pour gagner en compétitivité, l'industrie doit minimiser ses coûts.

Les résultats de l'enquête démontrent les avis des ouvriers selon leur perception de l'équilibre entre l'emploi et le salaire. Par la suite, 13,90% ont affirmé l'équilibre entre le salaire et la quantité de travail. Aucun d'entre eux n'a affirmé l'importance du revenu par rapport à la quantité de travail. Les 86,10% ont cependant affirmé avoir effectué une quantité de travail importante contre un salaire un peu faible. Cette perception de la balance par les salariés est dûment en raison de la quantité de quota de production qui doit être réalisé dans une journée.

L'esprit de recherche de profit s'inscrit en base par la recherche de la diminution des coûts de travail dans la mesure du possible. Mais cependant, il faut aussi tenir compte de l'humanité, du respect des droits des travailleurs qui loue leur service au profit de l'entreprise. Il doit donc y avoir un équilibre entre la part de service que les agents travailleurs allouent

pour l'entreprise et ainsi que la distribution des revenus induits par la création des richesses par l'activité de la firme. Etant donné que la rémunération constitue le moteur de la motivation des salariés, le problème du non équilibre de ces 2 facteurs constituent une faiblesse pour l'industrie.

2.2. Autres ressources financières

L'essentiel du budget des familles ouvrières est absorbé par les besoins alimentaires. Vient ensuite le logement, l'eau et l'électricité qui coûte cher... Les revenus des agents issus de leur prestation envers la société ne suffisent pas à couvrir ces besoins. De ce fait, ces derniers doivent accoupler une seconde ressource financière pour combler le manque. 75% des répondants ont affirmés avoir une seconde ressource financière pour étoffer leur revenu auprès de l'industrie. Les sujets les plus touchés par la recherche d'autre moyen financier sont les plus souvent, ceux qui disposent d'au moins un enfant à charge dans leur ménage. Les 25% restants qui affirme ne pas disposer de la seconde ressource financière concerne dans la plupart des cas, les personnes n'ayant aucun enfant à charge.

2.3. Les horaires de travail individuel

La durée maximale du travail doit protéger les salariés menacés par le pouvoir excessif de certaines entreprises, mais en même temps éviter de contraindre les salariés qui désirent travailler longtemps. Cependant, il est à remarquer qu'un temps de travail trop élevé peut être la cause des stress et des fatigues intenses, de la dégradation de la qualité de la vie familiale du sujet.

Les horaires de travail sont limités par le code de travail portant la loi 2003-044 du 28 juillet 2004 (J.O. n° 2956 du 21 février 2005) qui est ainsi limité à 40 heures par semaine soit à raison de 173.33 heures par mois. De ce fait, sous peine d'être sanctionné par la loi, l'industrie n'emploi ses ouvriers que pour une durée normale de 8 heures journalière.

CONCLUSION GENERALE

La conclusion est aussi importante que l'introduction et ne doit pas être axé seulement sur l'intérêt du thème traité, du bien-fondé de l'adéquation entre les résultats et le message. Entre autre, elle doit résumer les principales conclusions de la recherche et assure ainsi l'ouverture du sujet dans un contexte plus large. C'est pourquoi il est nécessaire de reprendre les principaux éléments de la démonstration, y compris ses insuffisances et autres limites, de même que les problèmes qui restent à résoudre ou ceux créés par les recherches menées.

Durant le parcours de l'ouvrage, 3 grandes parties bien distinctes ont été étalé afin de démanteler brièvement et explicitement le vif du sujet, à savoir : la partie matériels et méthodes, la partie résultat et enfin la partie discussions et recommandations. Ce sont les étapes qui doivent être suivies pour la vérification et la validation des fondements des travaux de recherches effectuées ainsi que les hypothèses de travail adopté au tout début de cet ouvrage.

La première partie qui est notamment les matériels et méthodes ont regroupé les principaux outils et méthodologies adoptés pour aboutir aux résultats. Une partie qui a permis d'étaler explicitement comment les différentes investigations ont été menées, en conséquence les outils qui ont été adoptés pour parvenir à obtenir les objectifs qui ont été fixés. Conformément aux indications méthodologiques, chaque hypothèse de travail a disposé chacun d'eux leur propre étape méthodologique. Afin de pouvoir faire refléter la réalité du contexte, une brève historique concernant la réduction du temps de travail a été relatée au cours du cadre théorique de cette partie de l'ouvrage.

Le résultat qui ont été fournies auprès des sujets cibles des investigations, et qui est notamment le produit des enquêtes et ainsi que des entretiens sont les bases de fondement des informations réelles, et à qui les cadres théoriques ont été confrontés. Ces derniers ont été présentés sans aucune analyse. Les résultats en corrélation avec la première hypothèse ont permis de dégager le comportement de l'environnement de l'industrie sur le contexte de la préservation du poste de travail et le non recours au processus de compression du personnel ou d'abolition des postes de travail.

Les résultats issus de la seconde hypothèse ont permis de dégager les forces et les faiblesses relatives à l'organisation du travail de l'industrie. La méthode de gestion des horaires de travail des sujets ont aussi fait l'objet d'une démonstration afin de permettre d'analyser les rôles prépondérant du facteur temps dans la performance de la société.

Les résultats en accord avec la troisième hypothèse de travail ont permis de reproduire avec exactitude la situation des conditions de vie et de travail des individus. La façon dont ils procédaient pour concilier leur vie professionnelle et leur vie privée ou familiale a été illustrée.

Le caractère bien fondé de la partie « discussions et recommandations » dépend de la quantité de résultat qui a été obtenu au cours de l'investigation, c'est-à-dire au cours des enquêtes et des entretiens. Un parti fort a été adopté dans cette dernière étape, il s'agit notamment des analyses qui ont été effectuées dont l'analyse PESTEL et l'analyse SWOT. Ces méthodes d'analyse ont permis de confronter les différents points de vue général sur le sujet et de dégager également dans un premier temps les influences de l'environnement de l'entreprise sur l'activité et la garantie de la sécurité des travailleurs ; dans un second temps, les forces et les faiblesses ainsi que les opportunités à saisir et les menaces éventuelles à écarter.

Le résultat espéré à l'insu du premier objectif spécifique dont la première hypothèse en découle est parfaitement validé. Une modification en termes de conditions de l'horaire de travail ne constituerait pas une solution pour la sauvegarde des postes de travail dans un pays sous développé comme Madagascar. En effet, le maintien de l'effectif, qui se traduit par le non recours à la compression du personnel à été effectué grâce au dispositif pris à l'initiative des dirigeants de l'industrie pour réguler les influences des comportements de son macro-environnement. Ainsi, les outils adoptés ainsi que les méthodologies empruntés ont été perspicace dans le cadre de la vérification de cette première hypothèse.

Par ailleurs, les étapes méthodologiques adopté pour l'analyse des résultats en corrélation avec la deuxième hypothèse a permis d'affirmer la cohérence de cette dernière. En d'autres termes, malgré les difficultés encourues par la société suites aux différentes conjonctures qui se sont suivies dans le pays, le facteur prépondérant qui a permis à l'industrie jusqu'à maintenant de maintenir sa performance et sa compétitivité à l'égard de ses concurrents était la mise en jeu de l'organisation du travail. La flexibilisation du système de production avec celle de l'horaire de travail des salariés ont été des facteurs prépondérants pour leur performance.

Concernant la troisième hypothèse. Les résultats issus de cette dernière a permis d'observer les comportements de ces derniers face à la régulation des deux faces de leur vie. Compte tenu que le temps passé auprès de leur proche constitue une variable à ne pas

négliger, entre autre l'entretien de la cadre de vie familiale, il a été observé que les travailleurs disposent d'une condition de vie et d'activité désastreuse.

En effet, en parallèle avec cette première observation, il a été constaté qu'un déséquilibre entre le revenu et le travail s'instaurait et s'instaure encore aujourd'hui dans le cadre de la vie quotidienne des travailleurs. Compte tenu que le travail n'est pas le seul environnement qui marque le passage de la vie d'une personne, les résultats obtenus auprès de ces derniers par le biais des enquêtes ont permis de valider que même avec une gestion optimale de l'horaire de travail, la condition de vie du salarié ne peut être amélioré à l'instar de son propre initiative. Les activités professionnelles secondaires effectuées par les sujets ont été les facteurs de blocage pour l'amélioration de leurs conditions de vie et d'activité. Le problème majeur qui s'instaure au sein de cette situation est la faiblesse du taux de revenu perçu auprès de l'industrie, ceci en contre partie d'une charge de travail intempestive.

Tout ceci constitue une issue pour pouvoir répondre à diverse interrogations qui a été mis en exergue au tout début de cet ouvrage. Etant donné qu'aucune modification n'a été effectuée au niveau de la législation relatif aux heures du travail, cerner le sujet a été très difficile, d'autant plus que la base de la comparaison, les données disponibles concernant le contexte s'est effectuée à partir des contextes internationaux et spécialement dans les pays développés. Une comparaison qui s'avère inéquitable et inadéquate compte tenu de la performance même du pays et des politiques économiques adopté au sein de ces derniers.

Compte tenu des résultats qui ont été mis en exergue, il peut être affirmé que réduire le temps de travail n'est pas encore envisageable. Cela semble même irréaliste. A première vue et après la vision des résultats et des opinions émises par les différentes personnes cibles des enquêtes et des entretiens, le code de travail malgache ne peut encore s'adapter à une modification négative des heures de travail. Etant donné la faiblesse des salaires, une diminution progressive des salaires ne peut être tolérable.

Démarqué par le faible coût de la vie qui subsiste encore actuellement au sein même du pays, envisager de partager le travail disponible est encore inadéquat à la situation socio-économique des entreprises implantés dans le pays. Le variable principal qui ne permet pas d'aboutir à cette idée est le fait même de la faiblesse des salaires par rapport aux besoins du ménage du sujet. Le coût de la vie est largement supérieur au pouvoir d'achat de la population, ainsi les travailleurs veulent gagner plus pour pouvoir atteindre un certain niveau de qualité de vie plus ou moins normale afin de minimiser, quand bien même d'éviter les différentes sortes d'endettement tels que les prêts bancaires, les petites achats à crédit dans les

épiceries, les achats des mobiliers, etc.... Pour atteindre ce seuil, et de pouvoir accroître ainsi leur salaire, il est primordial pour eux de travailler plus pour pouvoir gagner plus, d'où il faut prendre plus de temps pour travailler. Prendre plus d'heures supplémentaires en est le seul moyen pour eux au sein de l'entreprise pour combler le manque qui subsiste sur leur motivation salariale. De ce fait, une action de la part des dirigeants des entreprises et aussi un grand soutien de la part de l'Etat est un facteur primordial dans l'accroissement des salaires moyens des travailleurs.

Compte tenu des tous ce qui a été déjà affirmé antérieurement, une gestion optimale du facteur temps peut constituer une amélioration tant de la performance de l'entreprise que des conditions de vie et d'activité des salariés, afin de mieux valoriser le rapport entre le cadre de vie professionnelle et le cadre de vie personnelle de ces derniers et assurer ainsi une productivité optimale au travail et maintenir un certain niveau de qualité dans l'accomplissement de ses missions dans le cadre professionnel.

Il est à remarquer que le résultat de cette étude n'est pas universellement valable, mais seulement valide en tout particulièrement pour les sujets travaillant au sein de la société SFOI et puisque c'est l'entité qui a fait l'objet l'étude. Mais certes, il peut aussi être validé dans les industries disposant des mêmes situations, et cadres socio-économiques que cette dernière.

BIBLIOGRAPHIE

- La réduction du temps de travail : un examen face à la crise environnementale ;
Granier Benoit ; Mémoire séminaire, Economie du développement durable, 121 pages
- Les horaires et l'organisation du temps de travail, Alain chenu, économie et statistique n° 352-353, 2002, 18 pages
- Les effets de la RTT sur l'emploi : des simulations ex ante ; aux évaluations ex post, Alain Gubian, Stéphane Jugnot, Frédéric Lerais et Vladimir Passeron ; économie et statistique n° 376-377, 2004, 54 pages
- L'emploi, le chômage et les conditions d'activités dans l'agglomération d'antananarivo : INSTAT – PROJET MADIO – Résumé – enquête emploi 95, 9 pages
- De l'opportunité d'une augmentation des salaires du secteur privé formel en 1996 : éléments de réflexion, RAMILISON Eric, RANDRIANARISON Jean Gabriel, ROUBAUD François , INSTAT – PROJET MADIO Août 1996, 24 pages

WEBOGRAPHIE

- Durée et organisation du temps de travail
<https://www.insee.fr/fr/statistiques/fichier/1288570/T15F044.pdf>
- L'évolution de la durée du travail en France depuis 1950,
<http://ses.ens-lyon.fr/ressources/stats-a-la-une/levolution-de-la-duree-du-travail-en-france-depuis-1950>
- Soixante ans de réduction du temps de travail dans le monde
<https://www.insee.fr/fr/statistiques/1281175>

ANNEXE I

QUESTIONNAIRE POUR LES OUVRIERS

<p>1. Date de l'interview.....</p> <p>2. Lieu de l'interview.....</p> <p>3. Dans quelle tranche d'âge vous situez vous ?</p> <p>4. Veuillez indiquer votre sexe</p> <p>5. Pouvez vous indiquer le nombre d'enfant à votre charge?</p> <p>6. Quel est votre niveau d'études ?</p> <p>7. Depuis combien de temps travaillez-vous pour le compte de cette entreprise?</p> <p>8. Quel est votre type de contrat?</p> <p>9. Votre emploi est-il</p>	<p><input type="text"/></p> <p><input type="radio"/> <u>Au travail</u> <input type="radio"/> <u>A domicile</u> <input type="radio"/> <u>Dans un lieu public</u></p> <p><input type="radio"/> <u>Moins de 25 ans</u> <input type="radio"/> <u>De 25 à 35 ans</u> <input type="radio"/> <u>De 35 à 45 ans</u> <input type="radio"/> <u>Plus de 45 ans</u></p> <p><input type="radio"/> <u>Homme</u> <input type="radio"/> <u>Femme</u></p> <p><input type="radio"/> <u>0</u> <input type="radio"/> <u>1</u> <input type="radio"/> <u>2</u> <input type="radio"/> <u>3</u> <input type="radio"/> <u>4</u> <input type="radio"/> <u>≥4</u></p> <p><input type="radio"/> <u>Niveau primaire</u> <input type="radio"/> <u>Niveau 1er cycle</u> <input type="radio"/> <u>Niveau 2nd cycle</u> <input type="radio"/> <u>Niveau Bacc</u> <input type="radio"/> <u>Niveau Bacc et plus</u></p> <p><input type="radio"/> <u><2ans</u> <input type="radio"/> <u>[2ans-5ans]</u> <input type="radio"/> <u>5ans≤</u></p> <p><input type="radio"/> <u>CDI</u> <input type="radio"/> <u>CDD</u></p> <p><input type="radio"/> <u>à temps plein</u> <input type="radio"/> <u>à temps partiel</u></p>
---	--

Le temps de travail

<p>10. A quelle heure vous partez à votre domicile pour rejoindre le lieu de travail?</p> <p>11. Veuillez indiquer votre heure d'entrée au travail</p> <p>12. A quel heure sortez-vous de votre lieu de travail?</p> <p>13. Vous rentrez chez vous à une heure</p> <p>14. A combien de temps travaillez-vous journalièrement? .</p> <p>15. Comment évaluez-vous votre temps de travail</p> <p>16. Votre temps de travail actuel vous permet-il d'honorer l'exécution de vos activités professionnelles?</p> <p>17. Etes vous soumise à un procédé de comptage de temps?</p>	<p><input type="radio"/> <u>Très tôt</u> <input type="radio"/> <u>Tôt</u> <input type="radio"/> <u>Assez tôt</u> <input type="radio"/> <u>Tard</u></p> <p><input type="radio"/> <u>5</u> <input type="radio"/> <u>13</u> <input type="radio"/> <u>21</u></p> <p><input type="radio"/> <u>13</u> <input type="radio"/> <u>21</u> <input type="radio"/> <u>5</u></p> <p><input type="radio"/> <u>Très tôt</u> <input type="radio"/> <u>Tôt</u> <input type="radio"/> <u>Assez tôt</u> <input type="radio"/> <u>Tardive</u> <input type="radio"/> <u>Assez tardive</u> <input type="radio"/> <u>Très tardive</u></p> <p><input type="radio"/> <u><8 heures</u> <input type="radio"/> <u>=8 heures</u> <input type="radio"/> <u>>8heures</u></p> <p><input type="radio"/> <u>Très lourd</u> <input type="radio"/> <u>Lourd</u> <input type="radio"/> <u>Assez lourd</u> <input type="radio"/> <u>Pas lourd</u></p> <p><input type="radio"/> <u>Oui</u> <input type="radio"/> <u>Non</u></p> <p><input type="checkbox"/> <u>Aucun contrôle</u> <input type="checkbox"/> <u>Horloge, pointeuse, badge, getons</u> <input type="checkbox"/> <u>Déclaration des horaires</u> <input type="checkbox"/> <u>Contrôle par la hiérarchie</u> <input type="checkbox"/> <u>Autres formes de contrôle.....</u></p>
---	---

Vous pouvez cocher plusieurs cases (2 au maximum).

<p>18. Est-ce que vous effectuez des heures supplémentaires .</p> <p>19. Le recours aux heures supplémentaires est-elle obligatoire?</p>	<p><input type="radio"/> <u>Oui</u> <input type="radio"/> <u>Non</u></p> <p><input type="radio"/> <u>Oui, c'est obligatoire</u> <input type="radio"/> <u>Oui, seulement lorsqu'il y a trop de travail</u> <input type="radio"/> <u>Oui, lorsque la commande est urgente</u> <input type="radio"/> <u>Non</u></p>
--	---

La question n'est pas pertinente que si HEURES SUPPLEMENTAIRES = "Oui" ou HEURES SUPPLEMENTAIRES = "Non"

Conditions de travail

<p>20. Votre salaire suffisait-il à subvenir au besoin de votre ménage?</p>	<p><input type="radio"/> <u>Oui</u> <input type="radio"/> <u>Non</u></p>
--	--

21. Durant les 3 dernières années, avez vous bénéficier des augmentations collectives annuel de salaire?	<input type="radio"/> <u>Oui chaque année</u> <input type="radio"/> <u>Non jamais</u> <input type="radio"/> <u>Au contraire ça a diminué</u>
22. Avez-vous une autre ressource financière à part votre revenu au sein de l'entreprise ?)	<input type="radio"/> <u>Oui</u> <input type="radio"/> <u>Non</u>
23. Votre temps de travail vous convient-il?	<input type="radio"/> <u>Oui</u> <input type="radio"/> <u>Non</u>
24. Sur un échelle de 1 à 10 comment évaluez vous votre condition de travail en général ?	<input type="radio"/> <u>Moins intense</u> <input type="radio"/> <u>Reste inchangé</u> <input type="radio"/> <u>Plus intense</u> <input type="radio"/> <u>Très intense</u>
25. Depuis les 3 dernières années, le rythme de travail est-il devenu	<input type="radio"/> <u>Il y équité</u> <input type="radio"/> <u>Emploi < Salaire</u> <input type="radio"/> <u>Emploi > salaire</u>
26. Comment évaluez-vous l'équilibre entre votre emploi et votre salaire?	<input type="radio"/> <u>Pas fatigué</u> <input type="radio"/> <u>Un peu fatigué</u> <input type="radio"/> <u>Fatigué</u> <input type="radio"/> <u>Très fatigué</u>
27. Comment vous sentez vous après une journée de travail?	
28. Avez-vous suffisement de temps à consacrer à votre famille ou votre propre loisir?	<input type="radio"/> <u>Oui</u> <input type="radio"/> <u>Non</u>

ANNEXE 2
PLAGES DES DONNEES DES FIGURES

- TABLEAU DE REPARTITION DES ECHANTILLON SELON L'AGE

CLASSE D'AGE	Fréq.
Moins de 25 ans	25,00%
De 25 à 35 ans	52,80%
De 35 à 45 ans	22,20%
TOTAL	100%

- TABLEAU SUR L'EVOLUTION DE L'EFFECTIF DU PERSONNEL

	2008		2009		2010			2011
Semestres	1	2	1	1	1	2	1	2
Evolution de l'effectif	670	600	645	598	643	600	650	600

- TABLEAU SUR LA DISPOSITION D'UNE SECONDE RESSOURCE FINANCIERE

Autres revenus	Fréq.
Oui	75,00%
Non	25,00%
TOTAL	100%

Table des matières

Remerciements	I
Avant propos	II
Résumé	III
Abstract	III
Sommaire	IV
Liste des abréviations	VI
Liste des tableaux	VII
Liste des figures	VIII
INTRODUCTION GENERALE	1
PARTIE I : MATERIELS ET METHODES	6
CHAPITRE I : MATERIELS	8
Section 1 : Zones d'étude	8
3.1. Justifications et choix de la zone d'étude	8
3.2. Présentation de l'entreprises visitée	8
Section 2 : Démarche de vérification des hypothèses de travail	8
2.1. Types de documentation	9
2.2. Collecte des données primaires	9
2.3.1. Démarche de vérification de la première hypothèse	11
2.3.2. Le guide d'entretien pour l'inspecteur de travail	11
2.3.3. Le guide d'entretien pour l'inspecteur de travail	11
2.3.4. Le guide d'entretien pour le dirigeant de l'entreprise	11
2.3.5. Démarche de vérification de la troisième hypothèse	11
2.3.6. Questionnaire pour les échantillons de la population	11
2.3. Collecte de données secondaires	11
2.3.1. La revue des cours académiques	11
2.3.2. La consultation des archives auprès de l'institut nationale de la statistique	11
2.3.3. La consultation des documents et articles sur internet	11

CHAPITRE II : METHODOLOGIES DE RECHERCHE	12
Section 1 : Les cadres théoriques	12
2.1.Illustration de la RTT en France	12
1.1.1. Historiques de la RTT	12
1.1.1.1. La RTT conçu comme un dispositif de lutte contre la compression du personnel en France	12
1.1.1.2. La Loi Robien.....	13
1.1.1.3. Les lois Aubry	13
3.3.Le temps de travail à Madagascar	14
1.2.1. Définition du temps de travail.....	14
1.2.2. La durée légale de travail	14
1.2.3. Les modalités de répartition de l'horaire de travail selon le code de travail malgache	15
1.2.4. L'Etude Scientifique des tâches.....	15
2.2.La théorie de consommation de Keynes	16
2.3.Flexibilité et précarisation des emplois	16
Section 2 : Présentation de la population étudiée	16
2.1.Présentation de la population objet de l'enquête.....	16
2.2.Choix de l'échantillon	17
Section 3 : Stratégie de recueil des informations et traitement des données	18

3.1.Stratégies adoptées pour la collecte des informations.....	18
3.1.1. Administration et envoi des questionnaires d'enquête	18
3.1.2. Administration des guides d'entretien	18
3.1.3. Les enquêtes auprès des échantillons de la population.....	18
3.1.4. Les entretiens auprès des responsables	18
3.1.5. La revue des littératures	19
3.2. Le traitement de données collectées	19
3.2.1. Les outils de traitement des données	19
3.2.2. Les méthodes d'analyse	20
3.2.3. Limite de l'étude	20
3.2.4. Le chronogramme des activités	21
 PARTIE II : RESULTATS	23
CHAPITRE I : RESULTATS SUR LA PREMIERE HYPOTHESE.....	25
Section 1 : La macro environnement de l'industrie	25
Section 2 : l'évolution de l'effectif du personnel	27
CHAPITRE II : RESULTATS SUR LA DEUXIEME HYPOTHESE	29
Section 1 : Organisation du travail	29
Section 2 : Organisation du temps de travail	31
CHAPITRE III : RESULTATS SUR LA TROISIEME HYPOTHESE	31
Section 1 : Conciliation emploi-famille.....	32
Section 2 : Equilibre entre temps de travail, revenu et emploi	34
PARTIE III : DISCUSSIONS ET RECOMMANDATIONS	37
CHAPITRE I : DISCUSSIONS ET RECOMMANDATIONS DE LA PREMIERE HYPOTHESE.....	39
Section 1 : Analyse de la macro environnement de l'industrie	39
1.1.L'Etat gendarme	39
1.2.La récession économique	39
1.3.La démographie des ouvriers enquêtés.....	40
1.4.L'innovation des procédés	40
1.5.Le respect de l'environnement.....	40

1.6.Le code de travail malgache.....	40
Section 2 : Analyse sur le comportement de l'effectif du personnel	41
2.1. Les emplois à temps partiels	41
2.2. Le maintien des ouvriers à temps plein	41
2.2.1. Le maintien de la durée d'activité.....	42
2.2.2. Diminution de l'intensité de travail.....	42
CHAPITRE II : DISCUSSIONS ET RECOMMANDATIONS DE LA DEUXIEME HYPOTHESE.....	43
Section 1 : Organisation du travail	43
1.1. La régulation de la production.....	43
1.1.1. L'organisation de production des produits d'emballage.....	43
1.1.2. L'organisation de production des produits en plastique.....	43
1.2. La permanence de l'activité de production.....	44
1.3. L'économie de coût.....	44
Section 2 : Organisation du temps de travail des ouvriers	44
2.1. Les groupes de travail	45
2.2. L'obligation de recours aux heures supplémentaires	45
CHAPITRE III : DISCUSSIONS ET RECOMMANDATIONS DE LA DEUXIEME HYPOTHESE	45
Section 1 : Conciliation emploi-famille	45
1.1.Le temps hors travail.....	45
1.2.Le projet individuel du sujet	46
1.3.La présence d'un enfant au sein du ménage	46
1.4.Le temps d'absence au sein du ménage.....	46
Section 2 : Equilibre entre temps de travail, emploi et revenu	47

2.1. Proportion entre travail et revenu.....	47
2.2. Autres ressources financières	48
2.3. Les horaires de travail individuel.....	48
CONCLUSION GENERALE	49
Bibliographie	54
Webographie	54
Annexes :	
Annexe I : Questionnaire pour les ouvriers	I
Annexe II : Plage des données des figures	III