

REPUBLIQUE DU SENEGAL

Un Peuple – Une Foi - Un But



MINISTRE DE L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR DES CUR ET DES UNIVERSITES ET DE LA
RECHERCHE SCIENTIFIQUE

UNIVERSITE CHEIKH ANTA DIOP DE DAKAR



INSTITUT NATIONAL SUPERIEUR DE L'EDUCATION POPULAIRE ET DU SPORT (INSEPS)

MONOGRAPHIE DE FIN D'ETUDE POUR L'OBTENTION DU CERTIFICAT D'APTITUDE A
L'INSPECTORAT DE L'EDUCATION POPULAIRE DE LA JEUNESSE ET DES SPORTS

Thème :

**Activités Socio-Educatives et Relations
Sociales entre Travailleurs d'une même
Entreprise.**

Présenté et soutenu par :
M. ETOUGHE MEKINA Joachim

Sous la direction de :
M. Abdoulaye- DIENG
Professeur de Sociologie à l'INSEPS
Dakar

PROMOTION 2008-2010

Dedicace

Je dédie cette monographie à :

Feu mon père : MEKINA Jean

Feue ma mère : ONGOUGONE Martine

Feu mon frère : NDONG-MEKINA André

Feue : Benvone Catherine

Mes épouses : MAGANGA Marie- Françoise

Biloghe-BI-OBIANG Delphine

M.EDANG AKOMA Yves

M.MVE MBA Jean

Mme .NGNARE ANGO Jacqueline

Mes enfants

Tous le corps professoral de l'I.N.S.E.P.S, pour les deux années de formation intellectuelle et morale qu'il nous a donné.

Messieurs : MOUNIA Alfred et tous nos collègues, camarades de l'I.N.S.E.P.S.

Remerciements

La production de cette monographie n'aurait pu être possible sans l'assistance de quelques personnes que nous tenons à remercier. Il s'agit de :

Dieu le père, par son fils Jésus Christ, de m'avoir accordé la vie, la paix, la grâce par l'action du saint esprit.

M. ASSANE FALL Directeur de l'I.N.S.E.P.S

M.MAMA SOW, chef de département

M.BOULINGUI, Directeur des relations publiques (Comilog)

M. Abdoulaye DIENG notre Directeur des travaux de cette monographie qui a bien voulu accepter de diriger ces travaux de recherche et qui s'est montré disponible patient et compréhensif à notre égard, L'entreprise COMILOG.

L'Etat Gabonais pour nous avoir permis d'accéder au sommet de la hiérarchie administrative.

L'Etat Sénégalais pour cette formation reçue dans les meilleures conditions, à l'Institut National Supérieur de l'Education Populaire et du Sport de Dakar (I.N.S.E.P.S).

Tous mes Parents et Amis

A toutes et à tous, je vous dis merci.

Glossaire des Abréviations

A.S.E : Activités Socio-Educatives

C.E.M.A.G : Centre d'Entraînement aux Méthodes d'Education Active Gabonais

E.P : Education Permanente

COMILOG : Compagnie Minière de L'Ogooué

Table des matières

Introduction Générale.....	3
1-Justification du choix du thème.....	3
1-1-Problématique.....	5
Chapitre I : Cadre théorique de l'étude dans laquelle nous traiterons de la revue de la littérature de la définition opérationnelle des concepts.....	9
Section 1 : Définition opérationnelle des termes de référence	9
1-1-Activités socio-éducatives	9
1-2- Relations sociales	10
1-3- Entreprise.....	10
1-4- organisation	11
1-5- Convivialité	11
Section 2 : Revue de la littérature.....	12
Synthèse de la Revue de Littérature	15
Section 3 : Objectif de l'étude	16
Chapitre II : Cadre Méthodologique.....	18
Section 1 : Présentation du champ D'observation.....	18
Section 2 : Démarches préliminaires.....	18
Section 3 : Echantillonnage.....	19
Section 4 : Description de l'échantillon	19
Section 5 : les Instruments de l'enquête	20
Chapitre III : présentation des résultats	23
Section 1 : Résultats de l'entretien avec le Directeur chargé des relations publiques	23
Section 2 : Résultats de l'entretien avec le Directeur des affaires sociales	25
Section 3 : Présentation des résultats issus des questionnaires.....	26

Chapitre IV : Analyse et discussion des résultats	36
Section 1 : Organisation des activités.....	36
Section 2 : les activités socio-éducatives et culturelles	37
Section 3 : L'environnement	38
Section 4 : les relations sociales	39
Synthèse	41
Conclusion et suggestions	43
Suggestions	45
BIBLIOGRAPHIE	51
Annexes.....	52

Introduction Générale

1-Justification du choix du thème.

En 1953, il a été décidé de mettre en exploitation, le gisement de manganèse de Moanda dans la province du haut-ogouée, au sud-est du Gabon. Il s'agit de l'un des plus importants gisements connus dans le monde avec des réserves évaluées à plus de 248 millions de tonnes. La Comilog une entreprise multinationale au capital de 32 milliards de francs Cfa est chargée de gérer cette exploitation.

Dans le cadre du développement économique et social, une entreprise de la taille de la Comilog est nécessairement un maillon important. La Comilog emploie un grand nombre de travailleurs, l'effectif en date du 25 août 2009 s'élève à plus de 3994 employés repartis en plusieurs nationalités : Gabonaise, Française, Congolaise, Togolaise, Sénégalaise, Béninoise, Allemande etc..... C'est donc cette importante compagnie de manganèse qui va nous servir de cadre pour notre étude dont le thème est : « **Activités Socio-Educatives et relations sociales entre travailleurs d'une même entreprise** ».

Pourquoi "Activités Socio-Educatives et relations sociales entre travailleurs d'une même entreprise ?

Le choix de ce sujet s'explique par le fait que notre société est une société de l'organisation. Nous sommes nés dans des organisations, nous avons été éduqués par des organisations.

Les organisations se caractérisent par la division du travail, du pouvoir, des responsabilités, de la communication : divisions qui ne sont pas modelées par le hasard ou la tradition, mais délibérément instituées pour réaliser des buts précis. Dans ce sens, la Comilog nous est apparue comme une organisation, ses différents membres sont réunis dans un but précis : la production croissante du manganèse son écoulement et sa commercialisation.

Nous nous sommes intéressées plus spécialement aux activités socio-éducatives comme facteur d'intégration sociale en entreprise, car la Comilog est une entreprise multinationale qui emploie une main-d'œuvre très complexe et très diversifiée. Les travailleurs de la Comilog étant éloignés de leur région, de leur pays d'origine, une organisation judicieuse des activités socio-éducatives contribuerait à améliorer la qualité de leur vie ; de briser les barrières engendrées par le monde du travail afin d'aménager une existence vivable pour toutes les catégories sociales.

Ainsi, notre choix s'est porté sur la comilog, par le fait que nous avons encadré à plusieurs reprises les colonies de vacances soit en tant que Directeur soit en tant que Econome dans cette entreprise. En outre notre choix s'est porté sur la comilog, car notre pays, ne disposant pas actuellement d'infrastructures socio-éducatives officiellement reconnues, celles de la comilog peuvent permettre aux agents d'éducation populaire de mettre en pratique leurs connaissances théoriques et faire l'apprentissage dans la résolution des problèmes que pose la pratique des activités socio-éducatives.

Enfin, il convient de signaler que de nombreuses études ont été réalisées sur les activités socio-éducatives en entreprise, mais toutes ou presque avaient pour objectif d'expérimenter les loisirs en entreprise, à telle enseigne que sur le plan des modalités d'organisations aucun travail exhaustif n'a été entrepris, les travaux qui existent sont insuffisants.

Ce sont là, les raisons pour lesquelles nous avons choisi de nous orienter dans le domaine des relations sociales par le biais des activités socio-éducatives en entreprise, car une bonne pratique de ces activités peut engendrer un bon climat social, qui peut favoriser ensuite une bonne productivité.

Chapitre premier : Cadre théorique

Chapitre I : Cadre théorique de l'étude dans laquelle nous traiterons de la problématique de la revue de la littérature de la définition opérationnelle des concepts, limite de l'étude, intérêt de l'étude, et enfin les difficultés rencontrées

Notre étude s'articule autour de quatre(4) chapitres qui se présentent comme suit :

- I- Un cadre théorique de l'étude dans laquelle nous traiterons de la revue de littérature et de la définition opérationnelle des concepts, de la problématique et de l'objectif de la recherche.
- II- Un cadre méthodique de l'étude présentant nos protocoles de recherche basés sur des enquêtes et les instruments des enquêtes.
- III-Présentation du cadre théorique des résultats issus des différents guides d'entretien et des questionnaires
- IV-Une analyse et discussion des résultats.

1-1-Problématique

Des sociologues industriels ont tenté d'analyser les problèmes que posent les relations humaines en entreprise.

C'est ainsi que TAYLOR explore l'emploi effectif des êtres humains dans les organisations industrielles. Il analyse les interactions entre les caractéristiques des êtres humains et les milieux sociaux de travail créés par les entreprises. Ces études avaient pour but d'accroître la production.

La première fonction d'une entreprise est de produire des biens et des services en vue de réaliser un profit, mais l'entreprise est avant tout un groupe de travail qui réunit deux mondes différents, à savoir : les détenteurs des moyens de production et ceux qui vendent leur force de travail. Ces deux mondes coexistent et ne sont pas toujours en parfaite harmonie. En Afrique, cette coexistence est d'autant plus difficile à maîtriser que les parties en présence sont diverses et complexes.

Les relations entre cadres et ouvriers, entre expatriés et nationaux, entre manœuvres et dirigeants sont conflictuelles surtout depuis 1990 date de l'avènement de la démocratie, des libertés syndicales, des droits de grève dans certains pays d'Afrique.

Sachant que le cadre dans lequel évoluent les travailleurs de la Comilog est celui du système capitaliste, caractérisé par la lutte des classes, par la recherche du profit, par l'exploitation abusive de l'homme, par une certaine aliénation de l'homme dans son travail.

Sachant que les travailleurs de la Comilog tirent à longueur de journées les mines, soit à ciel ouvert soit en galeries souterraines, provoquant un bruit abrutissant qui peut entraîner des étourdissements, le stress et les risques d'accident.

La pratique des activités socio-éducative dans la Comilog, apparaît comme une nécessité dont la première mission est de libérer l'individu de l'asservissement au travail, de briser les barrières engendrées par le monde du travail, de rapprocher les différentes catégories socio-professionnelles, de mettre les travailleurs face à la vie culturelle de l'entreprise. Lors des périodes de repos, le travailleur et sa famille pourront se délasser, se divertir et compenser la fatigue nerveuse provoquée par la tension quotidienne.

Cependant, dans la pratique des activités socio-éducatives à la Comilog, il existe de profonds clivages entre les expatriés et les nationaux, entre les cadres et les ouvriers, entre dirigeants et les agents.

Ainsi, chaque catégorie socio-professionnelle forme un bloc à part, organise sa manifestation dans sa propre structure.

C'est ainsi qu'il existe des clubs réservés aux nationaux. En outre, il existe des foyers socio-éducatifs équipés de jeux de société pour européens, pour cadres, pour ouvriers, pour nationaux avec leur comité de gestion. Les conséquences sont graves, ainsi il s'est installé à la Comilog, consciemment ou inconsciemment un climat mal sain, de méfiance et de rejet.

Les travailleurs de la Comilog vivent séparés les uns, des autres, ne partagent pas les mêmes problèmes et n'ont pas la même vision des choses, de par leur statut. Les relations sociales ne sont pas exemplaires à la Comilog et ne favorisent pas le rapprochement souhaité. Les ouvriers sont ceux qui ressentent le plus directement les conséquences de cet environnement malsain parce qu'ils sont les plus vulnérables, de par leur traitement et de leur mentalité.

Pour un travail dangereux comme celui des mines, que ce soit à ciel ouvert ou en galerie souterraine, la cohésion sociale et le bon état Psychologique sont importants. Il suffit d'une erreur des mineurs pour que tous les autres périssent enfouis dans les souterrains.

Tous les travailleurs doivent être solidaires et avoir conscience d'appartenir à une même communauté. Malheureusement tel n'est pas le cas à la Comilog. Ainsi, si les activités socio-éducatives s'affirment comme un facteur régulateur des tensions et d'épanouissement des travailleurs, si ces activités doivent développer les relations humaines et renforcer l'unité entre les membres d'une même entreprise.

Comment favoriser une organisation des activités socio-éducatives, sans discrimination, sans clivage mais susceptible de créer un climat sain et empreint de convivialité ?

Ainsi, se formule notre question de recherche autour de laquelle va s'échafauder cette étude.

Limite de l'étude

Nous limitons notre étude aux relations entre cadres et ouvriers, entre travailleurs nationaux et expatriés dans la pratique des activités socio-éducatives à la comilog. Ainsi, nos moyens

matériels et financiers limités ne nous ont pas toujours permis d'aller plus loin dans nos recherches. A cause de toutes ces difficultés, notre travail présente sûrement des insuffisances. Ainsi nous ne lui donnons pas un caractère définitif mais, il constitue une étape nécessaire pour des travaux ultérieurs.

Intérêt de l'étude

Cette étude doit permettre aux responsables de la comilog d'avoir conscience des problèmes relationnels et de disposer d'une approche de solution.

Difficultés rencontrées

Nous ne manquerons pas de souligner les difficultés rencontrées au cours de notre travail, difficultés liées à la perturbation de notre programme de travail à cause de son inadaptation souvent avec le calendrier de nos interlocuteurs et à l'insuffisance des documents originaux indispensables à notre étude. L'incompréhension ou la mauvaise volonté de certains responsables administratifs Gabonais et expatriés quant au but et à la portée de notre étude. Ainsi, l'interviewé est tendu, il ne se livre pas entièrement, on décèle un manque de confiance à l'enquêteur. Incompréhension qui s'est matérialisée par le refus de mettre à notre disposition certains documents.

Section 1 : Définition opérationnelle des termes de référence

Après avoir exposé les limites et les difficultés de notre étude, nous nous intéressons maintenant à la définition des principaux concepts. Il s'agit des concepts suivants : activités socio-éducatives, relations sociales, Entreprise, organisations, convivialité et enfin l'objectif de l'étude.

1-1-Activités socio-éducatives

D'après Imhof(1966)¹ « on désigne par activités socio-éducatives, toute action dans un groupe, une collectivité, un milieu visant à structurer la vie sociale, en recourant à des méthodes semi-directives. C'est une méthode d'intégration de participation et d'adaptation aux formes nouvelles de la vie sociale » aussi, Joffre Dumazedié parle de trois dimensions : Délassement, Divertissement, Développement.

Délassement : quand l'activité vous délivre de la fatigue, de réparer les détériorations physiques résultant des obligations quotidiennes de travail.

Le divertissement : a pour fonction de délivrer de l'ennui.

Développement : permet de développer la personnalité, avoir de l'autonomie au point de vue de la pensée.

L'animation socio-éducative, par le biais de ses activités s'adressent aux Jeunes comme aux adultes en remplissant une fonction d'éducation permanente d'innovation et d'insertion sociale.

Dans le cadre de notre étude, les activités socio-éducatives visent à établir des rapports démocratiques et égalitaires entre les différentes catégories professionnelles.

1-2- Relations sociales

Les relations sociales sont nées de l'opposition de deux thèses, l'une soutenu par TAYLOR (1947)², l'autre par FRIEDMAN (1856)³.

¹ Imhof(1966) : **Manifestation de l'animation dans la société contemporaine**, presse universitaire, P 34

(1) TAYLOR (1947): **Scientific management New –York** Harper, P118

(2) FRIEDMAN (1956) : **Le travail en miettes**, Gallimard paris P 180

L'objectif de TAYLOR était d'employer l'organisme humain de la meilleure façon possible dans le processus de production. Il prône la parcellisation des tâches, l'organisation scientifique du travail. En relation à ce travail à la chaîne, parcellisé, émietté, FRIEDMAN se pose la question suivante : « comment ces tâches sont-elles ressenties par ceux qui les effectuent à longueur de journée, de semaine, d'année ? Quels en sont les effets sur leur comportement dans le travail, hors du travail, sur la recherche et la substance du loisir ? »

Dans le cadre de notre étude, les relations sociales sont des relations quotidiennes qui s'établissent entre les travailleurs, elles doivent permettre aux travailleurs d'être solidaires entre eux, d'avoir des comportements à constituer une grande famille. Car pour un travail aussi dangereux que celui des mines, les conflits entre les travailleurs peuvent provoquer des accidents.

1-3- Entreprise

Le mot Entreprise évoque des réalités concrètes pour chacun de nous des usines, des magasins, des bureaux etc.

Prenons le dictionnaire de sciences économique de DELARGE l'entreprise y est définie comme « un ensemble de facteurs de production réunis sous l'autorité d'un individu (l'entrepreneur) ou d'un groupe, afin de dégager un revenu monétaire par l'élaboration des biens ou des services »

D'après Koue, l'entreprise est un ensemble économique et un système social ayant une personnalité juridique.

Dans le cadre de notre étude, l'entreprise est un ensemble d'hommes et de femmes au travail. Un ensemble structuré de groupe d'individus dont les interactions dynamiques conditionnent le fonctionnement.

Au Gabon, l'employeur est tenu de respecter la législation sociale c'est-à-dire d'observer les règles du droit du travail et de la sécurité sociale.

Les rapports de travail sont régis par le code du travail élaboré en fonction de la conjoncture économique et sociale du Gabon, selon la loi parue dans le journal officiel N°25 du 28/11/78 et composé de 261 articles.

1-4- organisation

D'après Madame LOUM professeur INSEPS « s'organiser c'est se donner les moyens d'atteindre un objectif, en fixant un certain nombre de règles à partir d'une construction rationnelle des étapes nécessaires, les objectifs renvoient aux activités principales de production des biens et services. Pour qu'une organisation fonctionne, il faut que les personnes qui la composent, agissent en commun, concept clé ».

Dans le cadre de notre étude, organiser les activités socio-éducatives dans l'entreprise, c'est entreprendre des actions qui prennent en compte toutes les catégories professionnelles ; c'est imaginer la meilleure stratégie qui contribuera à lutter contre les clivages, la discrimination dans l'entreprise.

1-5- Convivialité

Par rapport à notre préoccupation, la convivialité désigne les liens amicaux, de fraternité, de l'acceptation de l'autre qui doit exister entre les travailleurs de la Comilog.

Section 2 : Revue de la littérature

Il s'agit ici de donner une assise théorique à notre étude par rapport aux travaux d'auteurs qui ont été réalisés ailleurs.

Ainsi, cette revue qui est axée sur les écrits relatifs aux activités socio-éducatives et les relations sociales dans l'entreprise se subdivise en deux points : présentation des écrits et synthèse des écrits.

Présentation des écrits

Relations sociales

Dans son ouvrage pour une économie humaniste **GINZBERG (1979)**⁴ aborde le problème des conflits dans l'entreprise. L'auteur souligne que les entrepreneurs doivent maintenir, l'esprit d'entreprise, insérer des liens amicaux durables, favoriser l'intégration de toutes les catégories socioprofessionnelles par les activités de loisir. Poursuivant l'auteur dit : « les théories existantes ne se préoccupent pas de l'harmonie et des conflits entre les différents

(1)GINZ-BERG E : (1979) Pour une économie humaniste, Edition tendances actuelle, Paris, P 242

groupes qui constituent le personnel d'une grande entreprise, ni des conséquences qui en découlent du point de vue de l'efficacité et de la rentabilité ».

Nous convenons avec l'auteur pour critiquer le manque d'intérêt que les entrepreneurs accordent dans la vie de l'entreprise aux relations humaines.

NGUEMA-Obame (1984), dans son ouvrage : la main-d'œuvre expatriée au Gabon, essai des cadres de Comilog. L'auteur constate que les relations personnelles ne sont pas bonnes à la Comilog. Aucun effort n'est fait de part et d'autre en dehors des heures de travail en vue d'une harmonisation des rapports : « ils travaillent tous ensemble et une fois le travail terminé, chacun regagne son foyer, son club, son aire de jeux et enfin, chez soi »

Poursuivant sa critique l'auteur dit : « l'annihilation allant de pair avec la facilité, les individus sont coupés de leurs réalités et chacun adoptent des comportements importés eux aussi. Le modèle de consommation importé et copié sur les européens, très coûteux entraîne la formation d'une élite de privilège car il ne peut s'étendre à toute la population ». Il ne favorise que les élites dans la mesure où il permet de satisfaire leur désir de vie à l'occidentale sans se soucier du reste de la population. La preuve, même les cadres Africains ayant fait leur stage en occident, veulent vivre comme les occidentaux.

Il décrit par la suite le contexte social dans lequel vivent les travailleurs concernés, il fait l'analyse de la stratification des milieux industrialisés au Gabon.

D'une manière générale, il dit que Moanda et Port-Gentil connaissent l'émergence d'une verticalisation au niveau des rapports inter-groupaux, inter-ethniques de la structure sociale globale, dispersés dans un espace déjà difficile à circonscrire et à contrôler, un espace guetté par la prolifération, la destruction, l'éclatement. En d'autres termes la stratification n'est plus ethnique, mais statutaire.

BIFFOT Laurent (1961)⁵ dans genèse des classes sociales au Gabon l'auteur dit que la classe sociale est un phénomène nouveau dans les pays récemment décolonisés. Elle remplace les distinctions en classes d'âges. La classe sociale n'est pas une invention, c'est une création arbitraire du hasard ou de quelques êtres bien malins. Elle est un phénomène bien social, une

(1) BIFFOT L. (1961) : Facteur d'intégration et de désintégration du travailleur Gabonais à son entreprise, Cahiers ORSTOM, Paris P 133

fabrication et à la fois une conséquence inévitable, fatale de la scolarisation de la spécialisation. Elle permet de mesurer d'autre part avec une certaine approximation, le degré soit d'insertion et d'intégration, soit d'une certaine marginalisation et marginalité des individus vivant au sein d'une communauté dont ils sont étrangers. Il poursuit en disant que la stratification en classe sociale des individus au sein d'une entreprise, d'une ville d'une cité, d'un Etat est un phénomène social, sa spécificité dans les pays en urgence de scolarisation réside en l'atténuation des distances sociales.

Activités socio-éducatives

ENGUENIE Isidore (1982)⁶ dit : l'analyse de la situation actuelle de l'animation socio-éducative au Gabon doit s'effectuer en fonction des besoins des Jeunes, des adultes qui s'adonnent de fait à la pratique de cette science. Afin d'assurer à l'animation socio-éducative, un rythme de développement appréciable et soutenu par les appuis politiques, on doit reconnaître officiellement à cette science humaine une signification socioculturelle et éducative ; tant au niveau rural qu'au niveau urbain. L'auteur poursuit en disant que la difficulté commence lorsqu'on s'aperçoit que derrière cette définition se profile une multitude d'interventions : le Journaliste, le maître d'école, l'instructeur de Jeunesse et des moniteurs des colonies des vacances etc. faire de l'animation socio-éducative c'est éduquer en établissant des rapports pédagogique les plus égalitaires entre les individus en interaction.

Pour l'auteur, faire de l'animation socio-éducative c'est chercher à éveiller et développer la curiosité, le goût de l'initiative dans plusieurs domaines, animer est surtout faire avec, pour cela le travail d'équipe est nécessaire, chacun doit se sentir concerné, animer ce n'est pas donner des ordres, mais faire découvrir, susciter. Tout le monde doit se sentir responsable et conscient de l'importance de son rôle. Nous convenons avec l'auteur que faire l'animation socio-éducative en entreprise, permet aux travailleurs d'étendre leurs connaissances, de découvrir les richesses du monde dans lequel ils vivent. Cela permet aussi d'humaniser l'entreprise car elle crée des liens non seulement entre les différentes catégories socio-professionnelles, les échanges qu'elle entraîne suscitent des rapports nouveaux faits de compréhension et de respect.

(2) ENGUENIE I (1982) : Animation socio-éducative au Gabon, INJS Gabon, P 116

SIMONOT (1974)⁷ dans son ouvrage les animateurs socioculturels explique que l'animation socioculturelle est un secteur de la vie sociale dont les agents se donnent pour objectif une certaine transformation des attitudes et des rapports inter-individuels sur les individus.

Cette action s'exerce en général par la médiation d'activités diverses à l'aide d'une pédagogie faisant appel aux méthodes non directives ou actives.

Nous convenons avec l'auteur sur ce point pour dire que, faire de l'animation socioculturelle ne veut pas dire imposer des activités ou être dirigiste. Cette animation devra permettre aux uns et aux autres de changer d'attitude, de comportement. De faire un effort pour s'accepter mutuellement.

BESNARD (1972), éléments pour une théorie du système d'animation souligne que : « par rapport aux exigences créées par les changements permanents de la société moderne. L'animation socio-éducative va apparaître comme un phénomène essentiel, tantôt compensateur, régulateur, catalyseur, réduisant l'obsolescence culturelle, renouvelant ici les comportements, les attitudes, permettant l'adaptation et l'autonomie ; l'animation est la réponse sociale que le système met en place pour certains besoins spécifiques que lui pose son évolution. L'auteur ici reconnaît l'intérêt de l'animation dans la société moderne, il poursuit en disant que l'animation répond à un besoin social.»

Synthèse de la Revue de Littérature

Au terme de l'exploitation et de l'analyse des ouvrages, nous nous apercevons que les auteurs qui ont d'abord cherché à définir les concepts et leurs implications possibles, se rejoignent sur la reconnaissance des clivages dans la pratique des activités socio-éducatives. Ils reconnaissent l'importance de l'animation socio-éducative dans les relations sociales au sein de l'entreprise mais s'interrogent sur l'atténuation des clivages. Insistent sur la transformation des attitudes et des rapports inter-individuels et collectifs.

Il ressort que pour les individus qui ont le même objectif à savoir la production, la commercialisation du manganèse, ils doivent entretenir des rapports de confiance et de respect mutuel.

(1) SIMONOT (1974) : Les animateurs socio-culturels, PUF, Rouen P 127

Si ces relations sont bonnes, l'individu adoptera une attitude positive face à son patron et cherchera à accroître son rendement, si par contre elles sont négatives sciemment ou inconsciemment, le travailleur aura un comportement négatif.

C'est dans ce sens que l'école des relations humaines dirigée par ELTON MAYO⁸ affirme que : la somme de travail accomplie par un ouvrier n'est déterminée par la capacité physique de cet ouvrier mais par la capacité sociale.

De cette revue de littérature, nous retiendrons qu'un grand nombre d'auteurs ont traité de l'apport des activités socio-éducatives et des rapports socioprofessionnels, et dans ces rapports un aspect fondamental de la vie de l'entreprise, celui de la solidarité.

Aussi, de tous les ouvrages consultés, celui de BIFFOT (1961) reste une référence pour notre étude en raison de la nature du problème qu'il traite. Dans son ouvrage l'auteur révèle que la classe sociale n'est pas une invention une création arbitraire, mais un phénomène social. Elle privilégie une certaine classe au détriment d'une autre, ce qui peut entraîner un climat de frustration, de conflit entre les individus et influencer négativement leur rendement, parce qu'un travailleur au moral affecté ne peut produire normalement.

La spécificité de cet ouvrage réside dans la recherche des propositions pouvant réduire les distances, les tensions entre les différentes classes sociales.

Pour lui les activités socio-éducatives peuvent jouer ce rôle de régulateur des tensions, de réduction des distances afin de favoriser une intégration de tous les travailleurs. Après avoir reconnu l'organisation des activités par catégorie socio-professionnelle et par nationalité, il formule les propositions afin d'atténuer la discrimination.

- ✓ Mise en place des textes qui organisent les activités socio-éducatives, car ils sont actuellement inexistantes.
- ✓ Recrutement du personnel spécialisé
- ✓ La Mise en place des comités de gestion mixte.

(1)ELTON M (1948) : Scientific management New-York, Harper, P 145

L'auteur affirme aussi qu'il faut corriger les défaillances programmatiques des horaires de pratique des activités, redéfinir les objectifs des activités socio-éducatives revoir le fonctionnement et l'organisation des clubs, afin d'adapter le personnel d'encadrement à la réalité d'un problème aussi complexe que celui de la discrimination au niveau de la pratique des activités socio-éducatives dans l'entreprise.

Section 3 : Objectif de l'étude

Cette étude doit nous permettre de disposer d'un ensemble de données qui serviront à une meilleure exploitation des activités socioéducatives en entreprise.

Chapitre II: Cadre Méthodologique

Chapitre II : Cadre Méthodologique

Ce chapitre est consacré dans un premier temps aux démarches préliminaires, à l'échantillonnage et enfin aux instruments de l'enquête.

Section 1 : Présentation du champ D'observation

Notre enquête s'est étendue sur la période allant du 30 Octobre au 28 Novembre 2009. Elle s'est déroulée dans la ville de Moanda, sud-est du Gabon, siège social, lieu d'exploitation du manganèse, sous la direction du président du comité permanent de concertation économique et social. Il faut signaler que nous avons profité de la fête de la "sainte Barbe", célébrée par toutes les entreprises minières du globe, pour administrer nos questionnaires. Pendant cette période la Comilog organise un certain nombre d'activités sportives et socio-éducatives (kermesse, cross, danses, tir à l'arc, tournoi etc.) ces manifestations ont une importance capitale car les participants viennent de toutes les villes où l'entreprise exerce ses activités à savoir : Moanda, Bakumba, Libreville etc. D'autres clubs de la ville sont également invités. Malgré l'ambiance de fête, le travail s'est déroulé convenablement.

Administration des questionnaires

Nous avons utilisé le mode d'administration direct pour les ouvriers, les cadres, les responsables des clubs. Certains questionnaires ont été remplis séance tenante. Par contre, d'autres enquêtés nous ont donné des rendez-vous que nous avons respectés. Avec les Directeurs, l'entretien s'est déroulé au foyer des cadres, l'entretien avait un caractère semi-directif avec un fil conducteur.

Section 2 : Démarches préliminaires

Notre étude devant se dérouler à la Comilog, nous avons introduit et obtenu des audiences auprès de la Direction Générale de l'entreprise.

A la suite de ces audiences, nous avons été mis en contact avec la Direction de l'entreprise qui à son tour nous a permis de rencontrer les personnes intéressées, en l'occurrence les Directeurs, les cadres, les ouvriers, les responsables des clubs. Aussi pour avoir encadré plusieurs fois les colonies de vacances, le milieu nous a paru favorable.

Section 3 : Echantillonnage

La population cible

Notre population cible est composée de tous les travailleurs de la Comilog, pratiquant les activités socio-éducatives estimée à 3994 personnes.

Population accessible

Notre population accessible est composée des Directeurs, des cadres nationaux, des cadres expatriés des encadreurs des activités socioéducatives et des ouvriers du service d'exploitation soit : 3107 personnes.

Section 4 : Description de l'échantillon

Notre échantillon est composé de :

- ✓ 66 ouvriers qui dépendent de la Direction de l'exploitation et qui courent plus de dangers en tirant sur les mines.
- ✓ 70 cadres nationaux et expatriés ont été choisis en fonction de leur disponibilité et de leur implication dans l'organisation des activités socio-éducatives.
- ✓ Les 32 responsables des clubs : ce sont eux qui gèrent les clubs et les activités socio-éducatives.
- ✓ Les 2 Directeurs sont ceux qui de par leur fonction sont chargés de concevoir, de proposer, d'analyser la politique sociale de l'entreprise. Ils sont censés détenir les informations fiables pour notre étude.

La technique de l'échantillonnage à l'aveuglette (méthode non probabiliste) nous a permis de déterminer notre échantillon. Ainsi nous avons sélectionné les premiers ouvriers, les cadres, les responsables des clubs que nous avons rencontrés. Ce choix s'explique par le fait que nous n'avons aucune connaissance de notre population. Cette technique engendre moins de frais et permet de sélectionner rapidement les sujets d'une étude.

Tableau n°1 Récapitulatif de l'échantillon

Catégorie socioprofessionnelles	Effectif	Pourcentage
Ouvriers	66	39%
Cadres nationaux	36	21%
Cadres expatriés	34	20%
Responsables des clubs	32	19%
Directeurs	2	1%
Total	170	100%

Ce tableau n°1 montre la taille de l'échantillon prélevé sur la population accessible et qui est de 170 personnes réparties par catégorie socio-professionnelles.

Section 5 : les Instruments de l'enquête

Une enquête ne peut se faire sans au préalable faire appel à des techniques de collecte de données. C'est ainsi que nous avons eu recours tout au long de cette étude aux instruments suivant à savoir :

Le questionnaire, le guide d'entretien et la documentation.

Le questionnaire

Trois types de questionnaires ont été construits. Le questionnaire n°1 est adressé aux ouvriers. Le questionnaire n°2 est adressé aux responsables de clubs. En raison de leur similitude des questionnaires adressés aux cadres expatriés et nationaux, ils sont soumis aux mêmes questions. Tous ces questionnaires ont des questions ouvertes et des questions fermées.

Avantages

Nous avons choisi cet instrument parce qu'il convient à l'étude d'une population, à l'analyse des phénomènes sociaux qu'on veut cerner à partir d'informations fournis par des sujets ; ceux-ci répondent aux questions en gardant l'anonymat.

Inconvénients

Nous avons constaté des insuffisances, en effet, pour les questions à réponses fermées, nous avons constaté que nous nous sommes privés d'informations qui auraient pu nous être utiles.

Le guide d'entretien

Nous avons élaboré un guide d'entretien pour recueillir les informations auprès des Directeurs : Directeur des relations publiques, et le Directeur chargé des affaires sociales. Ce guide nous a servi de fil conducteur tout au long de nos entretiens.

Avantages

Cet instrument est approprié parce qu'il est très fécond, il est aussi ouvert, il permet de recueillir le maximum d'informations. Il permet aussi à l'enquêté, de préciser certaines informations c'est le plus souple.

Inconvénients

Comme nous l'avons dit : les multinationales sont des « circuits fermés » l'interlocuteur ne se livre pas à fond, nous observons des réticences, des réserves dans la manière de répondre et aussi l'indisponibilité de l'interlocuteur. Il impose que l'enquêteur soit vigilant afin que l'enquêté ne s'écarte pas trop des questions.

Traitement des données

Pour traiter les données recueillies, nous avons procédé dans un premier temps au dépouillement des questionnaires. Ensuite, ces données ont été regroupées en fonction de similitude grâce à la technique de la tabulation. Les réponses issues des entretiens ont fait l'objet d'une analyse. Toutes ces données sont présentées dans des tableaux et sous forme descriptive.

Chapitre III : Présentation des résultats

Chapitre III : présentation des résultats

Cette partie de notre travail est consacrée à la présentation des données que nous avons recueillies sur le terrain.

Dans la première partie, sont présentés sous forme descriptive, les résultats des entretiens avec le Directeur chargé des relations publiques et le Directeur des affaires sociales.

Dans la deuxième partie, sont présentés sous forme de tableaux suivis de commentaires les résultats des questionnaires adressés aux cadres nationaux et expatriés, aux ouvriers et responsables des clubs.

Section 1 : Résultats de l'entretien avec le Directeur chargé des relations publiques

Le guide d'entretien soumis au Directeur chargé des relations publiques avait pour objectif de connaître la politique de l'entreprise en matière d'activités socio-éducatives, l'organisation et la gestion financière de celles-ci.

Concernant la politique de la Comilog en matière d'activités socio-éducatives, il n'existe pas de textes spécifiques, donc pas de politique déclarée, mais toute fois, il existe des textes par rapport à toutes les entreprises Gabonaise.

Au Gabon, les activités socio-éducatives en entreprise sont régies par la loi n°03/94 portant code du travail.

Titre I : Dispositions générales

Article 1^{er} : le présent code régit les relations de travail entre travailleurs et employeurs, ainsi qu'entre ces derniers, ou leur représentant, les apprentis et les stagiaires sous leur autorité.

Article 127 : les conventions collectives visées à la présente section contiennent les dispositions concernant : l'organisation, la gestion et le financement des services sociaux, des loisirs, l'éducation ouvrière, l'éducation physique et sportive.

A la Comilog au regard de la politique de fait en vigueur, les activités socio-éducatives sont gérées par le comité permanent de concertation économique et social.

Il est composé de :

- ✓ Président (Directeur chargé des relations publiques)
- ✓ Vice président (Directeur chargé des relations sociales)
- ✓ Membres : 5 délégués syndicaux d'ouvriers, 5 délégués syndicaux de cadres.

C'est de cet organe que partent toutes les décisions concernant la vie sociale des travailleurs. Son pouvoir de décision s'étend aux œuvres sociales (logement, restaurant, cantine, économat, foyers, sports). Ce comité a une gestion autonome, il s'occupe des paiements des responsables des clubs, des activités. C'est à ce comité que reviennent les recettes des boîtes de nuit, des salles de cinéma, des restaurants, de l'économat. Ainsi, ce comité a la charge de l'organisation, de l'animation des activités sportives et socio-éducatives. Les activités proposées sont nombreuses et peuvent être subdivisées en trois groupes.

- ✓ Les activités sportives
- ✓ Les activités des foyers
- ✓ Les colonies des vacances.
- ✓ Les activités sportives : la pratique du sport est très encouragée par la Comilog, il existe des installations sportives complète où sont pratiqués presque tous les sports : le football, le volleyball, le handball, l'athlétisme, le judo, la boxe, le kayak, l'aéro-club, la pétanque, l'équitation, etc.

Dans la compagnie, il existe un tournoi inter-services et les coupes de l'entreprise, exemple: coupe Marcel ABEKE“ qui est le Directeur Général de l'entreprise. Ce tournoi regroupe le service de production, du matériel, de Direction.

- ✓ Les activités des foyers : il existe une grande diversité d'activités aux foyers Comilog : cinéma, orchestre bibliothèque, théâtre, salle de réunion, de conférence, salle de jeux, salle de travaux manuels, bar etc.

Dans tous les centres où la comilog exerce ses activités ; il existe un comité permanent de concertation économique et social dont la direction se trouve à Moanda, siège social de l'entreprise. Au niveau des centres, ce comité a pour tâche de répartir les subventions dans les clubs et les équipes. Ce budget tient compte des besoins et des propositions de chaque club

mais surtout du nombre de participants. Il s'élève à 524 millions repartis de la manière suivante :

- ✓ Activités sportives : 160 millions
- ✓ Activités socio-éducatives : 162 millions
- ✓ Manga-sports : 162 millions
- ✓ Colonie de vacances : 40 millions

Il est voté chaque année en assemblée générale que dirige le président du comité permanent de concertation économique et social. Ce budget étant reparti dans tous les centres, prend en compte les frais d'équipements complets, les frais de licences et des assurances. Ce budget tient compte aussi de l'entretien des installations et du renouvellement des infrastructures.

Section 2 : Résultats de l'entretien avec le Directeur des affaires sociales

Nous avons soumis un guide d'entretien au Directeur chargé des affaires sociales pour savoir : le profil des encadreurs d'activités et des colonies des vacances, les horaires réservées à la pratique des activités, enfin l'impact de ces activités sur le rendement des travailleurs.

Les résultats de cet entretien font apparaître que pour la gestion des activités, Comilog par l'entremise du comité permanent de concertation économique et social, sous traite avec la SODEXCO qui est une petite et moyenne entreprise .Les responsables des foyers sont recrutés sur place, ils suivent un stage accéléré d'une semaine avant d'être affecté dans les clubs afin d'assurer l'animation. Pour les colonies de vacances, la Comilog sous traite avec le centre d'entraînement aux méthodes d'éducation Active Gabonais (C.E.M.E.A.G) spécialisé dans l'encadrement des colonies de vacances, dont les responsables sont les agents du Ministère de la Jeunesse et des Sports, chargé des loisirs. Nous signalons que tout le personnel de comilog est logé dans les cités par catégories socioprofessionnelle et à l'intérieur de ces cités, existent des infrastructures socio-éducatives et sportives. Autrement dit, les ouvriers ont leurs cités avec leurs infrastructures, les cadres nationaux avec leurs infrastructures, les cadres expatriés avec leurs infrastructures.

L'animation à la Comilog, se fait pendant le temps libre, les différents congés et les vacances. La Comilog possède une forte concentration humaine, ce qui implique une diversité d'activités. Elles se déroulent le soir après 17h, mais lors des compétitions ou des tournois, les

travailleurs font la journée continue afin qu'ils aient le temps de se regrouper par équipe ou par club.

Quant à l'impact de ces activités sur le rendement des travailleurs les ouvriers sont conscient des investissements et des efforts déployés par la Comilog en vue d'améliorer le niveau de vie de ses travailleurs, ainsi que de leur famille ; ils sont satisfaits des infrastructures, des activités socio-éducatives et des actions sociales menées par la comilog. Ils déplorent la façon dont les cités, les résidences, les infrastructures sportives et socio-éducatives sont disposées à savoir : les ouvriers d'un coté, les cadres de l'autre.

Section 3 : Présentation des résultats issus des questionnaires

Dans la deuxième partie de ce chapitre, nous présentons les résultats issus des questionnaires sous forme de tableau et de manière descriptive. Ainsi, compte tenu de la similitude de certaines questions, cette présentation portera sur la perception que les différentes catégories socio-professionnelles ont de l'organisation des activités, l'impact des activités socio-éducatives sur leur rendement et le fonctionnement des activités vu par les encadreurs.

Tableau n°2 : organisation des activités, perception des ouvriers n=66

Questions	Réponses	Effectifs	Pourcentage
Comment sont organisées les activités ?	-Par race	30	39%
	-Par catégorie professionnelle	24	32%
		22	29%
	-Par service		
Total		76	100%
Appartenez-vous au même club que votre chef ?	-Non	66	
	-Oui	00	
Total		66	100%

Le tableau n°2 enseigne que pour 39% des ouvriers les activités sont organisées par race, pour 29% elles sont organisées par service enfin pour 32% par catégorie professionnelle.

**Tableau n°3 : organisation des activités, socio-éducatives et rendement des ouvriers
n=66**

Questions	Réponses	Effectif	Pourcentage
Pensez-vous que l'organisation actuelle favorise un meilleur rendement ?	-Non	66	100%
	-Oui	00	00%
Total		66	100%
Sinon pourquoi ?	-Climat de frustration	-24	29%
	-Manque d'esprit d'équipe	-22	26%
	-Manque de motivation	-20	24%
	-Climat de méfiance	-18	21%
Total		84	100%

Ce tableau révèle que 100%des ouvriers disent que l'organisation actuelle ne favorise pas un meilleur rendement. Pour les raisons suivantes : 29% évoquent que cela crée un climat de frustration, 26%un manque d'esprit d'équipe, 24% un manque de motivation, 21% un climat de méfiance.

Tableau n°4 : relations entre ouvriers et cadres n=66

Questions	Réponses	Effectif	Pourcentage
Pensez-vous que l'organisation actuelle favorise de bonnes relations entre cadres et ouvriers ?	-Oui	00	100%
	-Non	66	
Total		66	100%
Sinon pourquoi ?	-ils ne nous disent jamais bonjour	-26	28%
	-ils nous parlent les mains dans les poches	-24	26%
	-ils sont sans égard pour nos aspirations	22	24%
	-ils sont dans leur voiture, dans leur bureau climatisé on ne les voit pas	-20	22%
Total		92	100%

Ce tableau fait ressortir que 66 ouvriers soit 100% reconnaissent que l'organisation actuelle ne favorise pas de bonnes relations entre cadres et ouvriers ; aussi, les raisons suivantes sont elles avancées : 28%, ils ne nous disent jamais bonjour, 26% ils nous parlent les mains dans les poches, 24% ils sont sans égard pour nos aspirations, 22%, ils sont dans leur voiture, leur bureau climatisé, ou ne les voit pas.

Tableau n°5 : organisation pratique des activités par les cadres nationaux

Questions	Réponses	Effectif	Pourcentage
Appartenez-vous au même club que vos ouvriers ?	Non	36	100%
	Oui	00	00%
Total		36	100%
Sinon pourquoi ?	Parce qu'ils ont des stéréotypes	28	38%
	Parce qu'ils ont des préjugés sur nous	26	35%
	Manque de confiance	20	27%
Total		74	100%
Pensez-vous qu'il y ait des inconvénients à ce que les cadres nationaux pratiquent les activités entre eux ?	Oui	28	78%
	Non	8	22%
Total		36	100%
Si oui lesquels ?	Manque d'échange de culture	26	31%
	Manque de cohésion	24	29%
	Climat de méfiance	20	24%
	Climat de rejet	14	17%
Total		84	100%

Ce tableau affirme que tous les 36 cadres nationaux soit 100% ne partagent les activités avec leurs ouvriers, ni avec leurs collègues. 28 d'entre eux soit 38% disent que c'est parce qu'ils ont des stéréotypes sur eux. 26 d'entre eux soit 35% disent qu'ils ont des préjugés sur eux, tandis que les 20 restants soit 27% parlent d'un manque de confiance.

Tableau n°6 : organisation des activités socio-éducatives. Perception des cadres expatriés n=34

Questions	Réponses	Effectif	Pourcentage
Appartenez-vous au même club que vos ouvriers ou vos collègues nationaux ?	Non	34	100%
	Oui	00	
Sinon pourquoi ?	Nous n'avons pas la même culture	16	38%
	Nous n'avons pas la même mentalité	14	33%
	Nous n'avons pas les mêmes préoccupations	12	29%
Total		42	100%

A la lecture de ce tableau 100% des cadres expatriés attestent ne pas appartenir au même club que leurs ouvriers ni leurs collègues nationaux. Ainsi 38% disent que c'est parce qu'ils n'ont pas la même culture, 33% la même mentalité enfin 29% les mêmes préoccupations.

A la question : « pensez-vous que l'organisation actuelle favorise de bonnes relations entre cadres nationaux et expatriés ? Tous les 34 cadres Européens soit 100% ont répondu : « je me sens en parfaite harmonie avec mes compatriotes. Les attitudes et les comportements sont spontanés, parce que nous sommes issus de la même culture et que nos motivations sont à peu près les mêmes »

Tableau n°7: Fonctionnement des activités. Vu par les responsables des clubs n=32

Questions	Réponses	Effectif	Pourcentage
Comment se fait la fréquentation des clubs ?	Par service	14	29%
	Par catégorie professionnelle	16	33%
	Par race	18	38%
Total		48	100%
Pensez-vous qu'il y ait des inconvénients de cette organisation sur le climat au sein de la Comilog ?	Oui	32	100%
	Non	00	00%
Total		32	100%
Si oui lesquels ?	Climat de frustration	15	26%
	Discrimination	18	31%
	Baisse de rendement	12	21%
	Vie en autarcie	13	22%
Total		58	100%
Pensez-vous que le rendement pourrait être amélioré, si l'organisation était meilleure ?	Oui	32	100%
	Non	00	00%
Total		32	100%
Etes-vous satisfaits de cette organisation ?	Oui	00	00%
	Non	32	100%
Total		32	100%
Si non pourquoi ?	Parce qu'elle encourage	13	32%
	l'exclusion	10	25%
	Entraine la démotivation	17	43%
	Favorise le clivage		
Total		40	100%

Dans le tableau ci-dessus, 38% des répondants affirment que la fréquentation des clubs se fait par race, 33% indiquent que c'est par catégorie professionnelle et enfin 29% disent que c'est par service.

Face à cette manière d'organiser les activités, 100% des encadreurs de clubs trouvent qu'il y a des inconvénients sur le climat au sein de la Comilog.

Au niveau des inconvénients recensés par les encadreurs, la discrimination vient en tête avec 31% suivi de la frustration avec 26%, la vie en autarcie avec 22% et enfin la baisse de rendement avec 21%. Tous les encadreurs soit 100% affirment que le rendement pourrait être meilleur, si l'organisation était parfaite. Tous les encadreurs ne sont pas satisfaits de cette organisation, pour les raisons suivantes : elle favorise le clivage 43% encourage l'exclusion (32%), entraîne la démotivation 25%.

Au niveau de la question : pensez-vous que l'organisation actuelle favorise de bonnes relations entre cadres nationaux et cadres expatriés, les 36 répondants soit 100% des cadres nationaux ont répondu : « ce sont de véritables poilus, nous n'avons rien de commun avec eux, et chaque fois que nous avons la possibilité de leur prouver qu'ils ne valent rien, nous n'hésitons pas à le faire ».

Relativement à la question : pensez-vous que l'organisation actuelle favorise de bonnes relations entre dirigeants et ouvriers ? Le Directeur des relations publiques nous a répondu que cette organisation ne favorise pas de bonnes relations entre dirigeants et ouvriers. Il évoque la raison suivante : « nous voulons bien entretenir des rapports plus amicaux, moins formels avec nos ouvriers en dehors des heures de travail. Mais l'expérience a montré que le Gabonais ouvrier ne sait pas faire la différence entre les rapports de travail et les rapports extra-professionnels ».

L'ouvrier à qui on aura offert un pot la veille, n'hésitera pas à se comporter le lendemain au travail de manière négative sous prétexte que vous êtes des amis. A cause de cela nous préférons garder nos distances.

Tableau n°8 : Activités pratiquées par les cadres expatriés n=34

Questions	Réponses	Effectif	Pourcentage
Parmi ces activités lesquelles pratiquez-vous ?	-Aéro-club	16	27%
	-Pétanque	14	23%
	-Tennis	12	20%
	-Equitation	10	17%
	-Musique	8	13%
Total		60	100%
Le programme d'activités est-il conforme à votre temps libre ?	-Non	34	100%
	-Oui	00	00%
Total		34	100%
La participation actuelle Est-elle payante ?	-Non	34	100%
	-Oui	00	00%
Total		34	100%

Il ressort du tableau n°8 que l'aéro-club est l'activité la plus pratiquée chez les cadres expatriés avec 16 répondants soit 27%, suivi de la pétanque 23%, tennis 20% équitation 17% enfin musique 13%.

Chapitre IV : Analyse et discussion des résultats

Chapitre IV : Analyse et discussion des résultats

Après avoir présenté les résultats obtenus à partir de quatre types de questionnaires adressés respectivement aux ouvriers, aux cadres nationaux et expatriés aux responsables des clubs et de deux guides d'entretien adressés au Directeur chargé des relations publiques et au Directeur des affaires sociales. Notre préoccupation dans cette partie est d'analyser les résultats.

Notre analyse se fera en fonction des indicateurs de notre étude, de la recension des écrits du cadre de référence et des différentes rubriques identifiées dans la présentation des résultats.

Section 1 : Organisation des activités

L'organisation des activités constitue le premier indicateur de notre étude. Les tableaux 2-3-4-5-6-7 lui sont consacrés. Ainsi nous constatons que toutes les catégories professionnelles et les encadreurs des clubs sont unanimes à reconnaître que les activités sont mal organisées. L'examen de ces tableaux permet de relever trois facteurs de base sur lesquels sont organisées les activités socio-éducatives : la race, la catégorie socioprofessionnelle et le service. Ce qui confirme l'appréhension selon laquelle les activités sont organisées de façon discriminatoire. D'après TOLCOOT (1948) les organisations sont des unités sociales ou groupements humains délibérément construits et délibérément reconstruits pour poursuivre des buts spécifiques.

Le tableau n°3 montre que cette organisation est à l'origine du climat de méfiance, de frustration, du manque d'esprit d'équipe, et de démotivation ce qui entraîne des conséquences sur le rendement.

De notre entretien avec le Directeur des relations publiques, il ressort que l'organisation des activités est accordée au comité permanent de concertation économique et social, donc c'est à ce comité, que revient la responsabilité de cette organisation décriée. De notre entretien avec le Directeur chargé des relations publiques, il ressort qu'il n'existe pas de textes, ce qui entraîne un manque de politique déclarée pour la pratique des activités socio-éducatives à la Comilog. De notre conception, organiser les activités socio-éducatives, c'est imaginer la meilleure stratégie qui favorise l'intégration de tous les travailleurs.

Ainsi, nous disons que le manque de texte d'une politique en matière des activités socio-éducatives serait à l'origine de la mauvaise organisation des activités socio-éducatives à la

Comilog. Quant aux horaires d'animation, de notre entretien avec le Directeur des affaires sociales montre que les horaires d'animation ne conviennent pas à toutes les catégories des travailleurs, car pratiquer les activités après 17h ne leur permet pas de se reposer convenablement. Nous assistons à des affrontements entre la Direction, le comité permanent de concertation économique et social, les délégués syndicaux en vue d'aménager les horaires de travail.

Section 2 : les activités socio-éducatives et culturelles

Deuxième indicateur de notre étude, les activités socio-éducatives et culturelles font l'objet de notre entretien avec les Directeurs. De ces entretiens, il ressort que les objectifs visés par l'entreprise dans la pratique des activités socio-éducatives sont de libérer l'individu de l'asservissement au travail, de contribuer à une plus grande socialisation, c'est-à-dire de rapprocher la masse ouvrière des dirigeants, les cadres expatriés des nationaux, de permettre à tous les travailleurs de se fréquenter sans tenir compte de leur origine sociale. Or, au regard des tableaux 2-4-5, il ressort que les 34 cadres expatriés et 36 cadres nationaux interrogés affirment ne pas partager les activités avec leurs collègues encore moins avec les ouvriers.

Ce qui démontre que les objectifs assignés à la pratique des activités socio-éducatives à la Comilog ne sont pas atteints.

A la question de savoir : pourquoi existe-t-il des structures séparées ? 66 sujets soit 100% répondent que les dispositions des infrastructures épousent la configuration des cités ; c'est ainsi que les cadres se retrouvent dans leurs cités avec leurs infrastructures, les ouvriers avec la leur, ces structures séparées sont donc voulues par les responsables eux-mêmes et dénotent de l'ignorance des conséquences sur les relations sociales et le rendement au sein de la Comilog.

Ainsi nous convenons avec **BIFFOT (1961)** pour dire que : les activités socio-éducatives et culturelles permettent de mesurer le degré soit d'insertion et d'intégration soit d'une certaine marginalisation des individus vivant dans une communauté.

Ainsi, comme nous l'apprend les tableaux n°2-4 les ouvriers pratiquent les activités entre-eux, les cadres nationaux entre-eux, les cadres expatriés également entre-eux on assiste à une pratique discriminatoire des activités socio-éducatives. Alors que les 66% des ouvriers voudraient côtoyer leur chef, hors des heures de travail, la séparation des infrastructures

socio-éducatives ne leur permet pas. C'est ainsi que, nous pouvons dire que la disposition des infrastructures socio-éducatives est à l'origine de l'organisation décrite des **A.S.E** à la Comilog. Par ailleurs, la lecture du tableau n°8 montre que les différentes catégories ne pratiquent pas les mêmes activités. Les cadres expatriés pratiquent les activités qui nécessitent un équipement coûteux et un bagage technique spécifique exemple : (aéro-club, équitation, volley-ball) alors que les ouvriers et les cadres nationaux pratiquent les activités qui sont moins coûteuses et ne nécessitent pas de connaissance technique (football, jeux de société etc.)

Par rapport aux tarifs, les appréciations diffèrent selon les catégories socio-professionnelles. Pour les ouvriers, dépenser **1500frs** pour l'entrée dans une boîte de nuit et **500frs** pour l'entrée dans une salle de cinéma paraît coûteux. Alors que pour les cadres, cela ne représente rien.

Ainsi, nous convenons avec **Abore (1975)⁹** pour dire que la mise en commun des individus de culture, de mentalité, de traitement, de formation différente ne peut que susciter chez les couches les plus défavorisées une insatisfaction. De cette insatisfaction découlera des sentiments de frustration qui engendreront des conflits. En ce qui concerne les colonies de vacances, de notre entretien avec le Directeur des relations sociales il ressort qu'une caution est prélevée mensuellement aux parents pour l'achat du trousseau qui est payé en partie par l'entreprise. Du point de vue des responsables cela permet de mesurer le degré d'implication des parents pour cette activité. Or, pour les ouvriers qui ne partagent pas ce principe, le budget affecté par la Comilog devait permettre d'assurer la totalité des charges des colonies. Nous pouvons dire que le prélèvement de la caution pour les colonies des vacances est une source d'incompréhension, de méfiance et de suspicion.

Section 3 : L'environnement

Le troisième indicateur de notre étude, l'environnement fait l'objet des tableaux 3-6-7 des résultats aux questions posées aux Directeurs.

Ces résultats révèlent dans les faits que, l'environnement dans lequel se déroulent les activités socio-éducatives est celui du système capitaliste basé sur la lutte des classes, la division du travail, du pouvoir, et des responsabilités ces divisions ne sont pas modelées par le hasard ou

(1) ABORE A. (1984) : **Le rôle des relations humaines dans la gestion d'une entreprise**, Université Omar Bongo, P 118

la tradition mais sont délibérément instituées, ce qui peut être un handicap sérieux pour les relations sociales en entreprise. C'est la raison pour laquelle Falgaraitte (1982) s'appuie sur les activités socio-éducatives afin de briser les barrières engendrées par le monde du travail. Les activités socio-éducatives peuvent aider les dirigeants des entreprises à faire bon usage des ressources humaines, car dans la plupart du temps, elles sont inexploitées. Les capacités humaines ne sont pas stimulées de façon à faire participer les individus au maximum afin qu'ils se sentent un rouage important dans l'entreprise.

A l'analyse du tableau n°5 on découvre un climat malsain qui sévit dans l'entreprise ce qui constitue une interpellation des travailleurs aux dirigeants sur la gestion des ressources humaines, car pour eux, les ressources humaines ont un caractère spécifique et ne doivent être traitées comme des biens matériels, des objets ou des machines. Le traitement des biens matériels est facile car elle relève de la technique.

Les matières agissent en fonction de leurs propriétés physiques et inertes : les hommes par contre, ont des réactions réfléchis et souvent imprévisibles. Ce qui montre la complexité de l'homme et la délicatesse avec laquelle il doit être géré. Raison pour laquelle Adam (1947)¹⁰ dit : « l'homme est de tous les bagages le plus difficile à transporter ». Ainsi nous constatons que le système capitaliste basé sur la lutte des classes, la division du travail et des responsabilités est à l'origine de la discrimination observée dans la pratique des activités socio-éducatives à la Comilog.

Section 4 : les relations sociales

Quatrième indicateur de notre étude, les relations sociales font l'objet des tableaux n°2-3-4-5 et les résultats des questions posées aux cadres nationaux et expatriés. A la question de savoir : pratiquez-vous la même activité que vos collègues nationaux ? Les 34 cadres expatriés soit 100% ont répondu « nous nous sentons en parfaite harmonie avec nos compatriotes. Les attitudes sont spontanées parce que nous sommes issus de la même culture et que nos motivations sont à peu près les mêmes ». Ce qui suppose qu'avec les autres, il n'y a pas d'harmonie et des relations franche. La même question posée aux cadres nationaux la réponse suivante nous a été faite « ce sont de véritables poilus, nous n'avons rien de commun avec eux et chaque fois que nous avons la possibilité de leur prouver qu'ils ne valent rien nous

(1) ADAM (1974) : **De la richesse des nations**, Edition tendances actuelle, paris P 115

n'hésitons pas à le faire » cette situation de conflit montre le degré de détérioration des relations sociales à la Comilog, ce qui ne peut que favoriser la discrimination que l'on observe dans la pratique des activités socio-éducatives.

Raison pour laquelle OYE (1994)¹¹ dit « les récompenses matérielles sont en rapport direct avec les efforts physiques, c'est-à-dire que si le salaire perçu par le travailleur reflète les efforts qu'il fournit, il y répondra en réalisant la performance dont il est physiquement capable. Cependant il existe un facteur qui influe beaucoup sur le travailleur il s'agit des relations qu'un individu entretient avec ses collègues de travail et surtout avec ses dirigeants ». Ainsi, une méconnaissance du milieu culturel entraîne des erreurs d'appréciation, des préjugés, des stéréotypes entre partenaires sociaux. Cette ignorance des données culturelles, historiques et psychologiques, qu'elle soit non connaissance ou refus de connaissance, favorise la discrimination, freine et ralentit la production.

Comme le révèle le tableau n°4 qui traite des relations entre ouvriers et cadres 28% des 92 sujets interrogés affirment que les cadres ne leur disent jamais bonjour, suivent des 26% « ils nous parlent les mains dans les poches », 24% ils sont sans égard pour nos aspirations, 22% « ils sont dans leurs voitures, leurs bureaux climatisés, on ne les voit pas ». Pour notre part nous dirons que la non cohabitation entraîne l'absence de communication, ce qui représente un danger pour des individus qui poursuivent un objectif commun à savoir : la production, l'écoulement et la commercialisation du manganèse. C'est ainsi que, nous convenons avec **Abore (1995)** pour dire que : « l'échec ou le succès d'une organisation n'est pas seulement d'ordre financier, un mauvais climat social peut entraîner une organisation à la faillite ».

Ainsi, la question suivante a été posée au Directeur des affaires publiques : pourquoi n'appartenez-vous pas au même club que vos ouvriers ? La réponse suivante nous a été donnée, « nous voulons bien entretenir des rapports plus amicaux, moins formels avec nos employés en dehors des heures de travail. Mais l'expérience nous a démontré que ce n'est pas possible. Le manœuvre ou l'ouvrier à qui on aura offert un pot la veille, n'hésitera pas le lendemain au travail, à se comporter, de manière négative sous prétexte que vous êtes amis. A cause de cela, nous préférons garder nos distances ». Cela prouve que les comportements, les attitudes sont aussi à l'origine de la discrimination à la Comilog. Sur le plan culturel, le

(1) OYE F. (1994) : La Gabonisation des Postes à la Comilog, Université Omar Bongo, 101

travailleur Gabonais reconnaît que son environnement n'est plus homogène, il est tiraillé, déséquilibré ; les valeurs culturelles qu'il respecte sont en contradiction avec les exigences du monde industriel. Aussi, il convient donc aux cadres expatriés de connaître cet héritage culturel afin de mieux comprendre les motivations de leurs homologues Africains.

Synthèse

Selon Ingénié Isidore (1982) « afin d'assurer un rythme de développement appréciable et soutenu par les appuis politiques, on doit reconnaître officiellement à cette science humaine une signification socio-éducative et culturelle, tant au niveau de la zone rurale qu'au niveau de la zone urbaine. Cette reconnaissance officielle doit provenir du gouvernement Gabonais susceptible de légiférer en ce sens ».

Au terme de ce chapitre dont l'objet est d'analyser les résultats de nos investigations, nous pouvons retenir un certain nombre d'enseignements.

Des objectifs assignés à la pratique des activités socio-éducatives à la Comilog qui sont : de répondre à un besoin de socialisation, d'intégration et de rapprocher la masse ouvrière des cadres de l'entreprise et les expatriés des Gabonais ne sont pas atteints. Ces activités ne peuvent remplir leur rôle à cause de multiples difficultés qui entravent leur fonctionnement.

Dans l'ensemble, l'inexistence des textes, l'entretien des préjugés, stéréotypes, la mauvaise programmation des activités, la séparation des structures seraient à l'origine des comportements discriminatoires constatés à la Comilog.

CONCLUSION et SUGGESTIONS

Conclusion et Suggestions

La fin de notre travail est consacrée à la conclusion et aux suggestions. Ainsi dans une première partie, aborderons-nous la conclusion.

Conclusion

De nos jours, la question de l'utilisation des activités socio-éducatives comme facteur d'épanouissement des travailleurs est une préoccupation tant des dirigeants des entreprises, des pouvoirs publics, que des individus eux-mêmes. Cette préoccupation est également à la base du choix de notre thème : « Activités socio-éducatives et relations sociale entre les travailleurs d'une entreprise ».

C'est ainsi que nous nous sommes fixés pour objectifs, de rechercher les raisons qui sont à l'origine de la discrimination dans la pratique des activités socio-éducatives, à la Comilog, d'identifier les besoins des travailleurs et de faire des propositions susceptibles de favoriser une meilleure pratique des activités dans l'entreprise.

Aussi, avons-nous compulsé des ouvrages qui ont porté sur les activités socio-éducatives, sur les relations sociales, sur les entreprises Gabonaise.

Les ouvrages sur les activités socio-éducatives nous ont permis de savoir s'il existe une politique nationale de la pratique des activités socio-éducatives en entreprise, de savoir les connaissances éducatives qu'elles véhiculent et leurs objectifs en entreprise.

Les ouvrages sur les relations sociales nous ont aidés à saisir leur importance dans la vie d'une entreprise, de comprendre les différentes catégories professionnelles. Quant aux ouvrages sur les entreprises gabonaise, ils nous ont aidés à appréhender la stratification dans les entreprises, et de comprendre le fonctionnement de ce système.

Pour la collecte de nos données sur le terrain, nous avons utilisé les questionnaires auprès des ouvriers, des cadres, des responsables des clubs. Nous avons aussi utilisé la technique de l'entretien à l'aide de guide d'entretien auprès du Directeur chargé des relations publiques et du Directeur chargé des affaires sociales.

De l'analyse de l'ensemble des résultats, nous pouvons faire le constat suivant : les clivages au sein de la Comilog sont réels et ont été unanimement reconnus par tous nos interlocuteurs à

savoir les directeurs, les cadres expatriés, les cadres gabonais et les ouvriers. Les causes de ces clivages sont multiples et sont constituées par :

- ✓ L'inexistence de textes réglementant la pratique des activités socio-éducatives
- ✓ L'insuffisance de la qualification des animateurs des activités socio-éducatives et des clubs qui les rend incapables à maîtriser la complexité des problèmes provoqués par les catégories professionnelles.
- ✓ Les nombreux préjugés négatifs entre travailleurs
- ✓ La mauvaise politique de construction des cités résidentielles et par voie de conséquence la mauvaise disposition des infrastructures socio-éducatives et sportives.

En conséquence les relations humaines et sociales ne sont donc pas exemplaires et favorisent pas leur rapprochement. Or, l'organisation est complètement défailante et la pratique des A .S.E, qui devait permettre de remédier à cette situation, contribuent plutôt à accentuer le clivage et ne favorisent pas le rapprochement souhaité. Elles sont totalement en porte à faux avec la fonction première des A.S.E.

Il convient cependant de reconnaître que de tous les travailleurs de la Comilog, les ouvriers sont ceux qui ressentent le plus durement les conséquences de cet environnement malsain parce qu'ils sont les plus vulnérables, de par la nature de leurs tâches, de leur traitement et de leur mentalité. Or, ce sont les ouvriers qui, par leur travail acharné et pénible, voire périlleux, contribuent à la production de la richesse de l'entreprise.

Aussi, afin de nous permettre d'apporter notre pierre à la résolution des faiblesses constatées, allons-nous procéder aux suggestions que nous inspirent nos résultats.

Suggestions

Les résultats de notre étude montrent que la pratique des activités socio-éducatives en entreprise est confrontée à de nombreuses difficultés qui entravent leur fonctionnement. Elles ne peuvent atteindre leurs objectifs.

Au terme de cette étude, nous nous appuyerons sur les indicateurs de nos instruments de recherche et sur les résultats pour formuler nos suggestions.

Propositions relatives à l'organisation des activités socio-éducatives.

1- Elaboration des textes

Pour que les activités socio-éducatives fonctionnent et atteignent leurs objectifs dans l'entreprise, il faut qu'elles soient réglementées par un ensemble de textes, de règles de conduites qui assurent la régulation des activités. Ces textes seront élaborés en fonction des objectifs assignés à la pratique des activités socio-éducatives en République Gabonaise contenu dans la loi n°03 /94 portant code du travail. Ces textes seront consignés dans un document appelé « Règlement intérieur pour la pratique des activités socio-éducatives ». Ils mettront l'accent sur une organisation des activités socio-éducatives qui favorisent le brassage, la convivialité, l'harmonie entre les catégories socio-professionnelles, en prévoyant par exemple, l'institution de compétitions entre ouvriers et cadres, entre expatriés et nationaux, afin de briser les barrières engendrées par le monde du travail.

Le problème des horaires doit être abordé afin de chercher à corriger les défaillances programmatiques constatées. Enfin, ce règlement devra préciser le niveau de recrutement et le statut du personnel afin d'avoir des encadreurs des A.S.E prêts à faire face à un problème aussi complexe que celui de la discrimination. Le comité permanent de concertation économique et sociale doit veiller à l'application de ce règlement intérieur. Ce texte doit rendre la pratique des A.S.E obligatoire afin d'éviter le laxisme, le laisser-aller dans la pratique des activités.

Ces textes seront confectionnés par les représentants de la direction, du comité permanent de concertation économique et social, des délégués des ouvriers et des cadres.

2- création des structures et des comités de gestion mixtes

À la Comilog les A.S.E sont gérées par des sous comités de gestion sous tutelle du comité permanent de concertation économique et social. Ce qui pose le problème de la restructuration du comité permanent de concertation économique et social. Au lieu d'être uniquement une affaire de minorités, le comité devrait être représentatif de toutes les couches socio-professionnelles de l'entreprise. Il conviendrait d'associer les représentants des ouvriers au sein de la cellule de décision ce qui éviterait ce genre de réflexion : « ils se sont choisis entre les cadres ».

L'avantage de cette restructuration permettrait au comité de prendre en compte les besoins et les intérêts des différentes catégories socio-professionnelles, ce qui éviterait de faire des rejets ou d'éternels insatisfaits. Ainsi, se sentant intégré au comité par le biais de leurs représentants les ouvriers sauront qu'on s'intéresse à eux et par conséquent, ne seront plus frustrés et pourront jouer avec les autres sans complexe. Alors pourront s'établir les relations de communication entre les travailleurs, la communication étant un facteur prépondérant dans le processus de mise en relation de travail de ceux-ci.

Sachant que la réussite des activités socio-éducative au sein de la Comilog, repose sur le savoir faire et le dynamisme des encadreurs, la présence de trois ou quatre conseillers d'éducation permanente sous la supervision d'un Inspecteur de la Jeunesse et des Sports détaché par le Ministère, pourrait servir à coordonner les activités. Cette présence d'agents d'E.P permettra de vérifier si les textes qui régissent les activités sont appliqués, renforcera la collaboration entre la Comilog et le Ministère de la Jeunesse et des sports, chargé des loisirs, mettra un terme à la politique de la sous-traitance car ces agents pourront former les encadreurs des activités socio-éducatives.

3- Aménagement d'une civilisation du travail libérateur

L'environnement dans lequel travaille l'individu joue un rôle primordial dans sa capacité de production, les ouvriers de la Comilog passent leurs journées à tirer sur les mines, à ciel ouvert ou en galeries souterraines provoquant des étourdissements qui accroissent des risques d'accidents.

La durée normale de travail est de 8heures par jour, étant donné que l'entreprise fonctionne 24h/24h, un système de rotation a été mis au point : trois équipes font les rotations entre les

séances de jour et de nuit. Les heures nocturnes sont comptées double. D'ailleurs, les travailleurs émettent les critiques véhémentes contre le travail de nuit. D'après eux, c'est le plus assommant de tout car, c'est pendant les tâches de nuit que la fatigue se fait le plus sentir et que les risques des accidents se multiplient. Les ouvriers qui effectuent les tâches de surveillance sont enclins à somnoler, la fatigue entraîne un relâchement de soi et d'attention. Pour remédier à cette situation nous suggérons l'avènement d'une civilisation du travail libérateur, en compensant la fatigue provoquée par la tension quotidienne, en libérant l'individu de l'asservissement au travail, et en permettant aux travailleurs de s'impliquer dans la vie culturelle de l'entreprise ; c'est dans ce sens que **MARX(1874)**¹² disait « le loisir est l'espace du développement humain » **Proudhon (1858)**¹³ ajoute « le loisir , c'est le temps des compositions libres » alors que **Engels (1883)** lui réclamait la diminution des heures de travail afin qu'il reste à tous , suffisamment du temps libre pour participer aux activités socio-éducatives.

C'est dans ce sens que nous suggérons la suppression des heures supplémentaires pendant les jours fériés, les vacances et congés, ainsi que la suppression des journées continues lors des compétitions, des tournois et les coupes de l'entreprise ce gain de temps permettra à tous les travailleurs de prendre une part active aux activités socio-éducatives.

Aussi, au lieu de pratiquer les activités socio-éducatives de 17h à 23h les jours ouvrables, nous suggérons, que la journée de samedi soit entièrement consacrée à la pratique des activités socio-éducatives.

4- Les colonies de vacances

Elles ont une importance capitale au sein de l'entreprise. Elles permettent d'offrir aux enfants des travailleurs des vacances saines et éducatives selon leur besoin. Ce qui nécessite un personnel d'encadrement efficace, les enfants doivent remplir certaines conditions avant d'être acceptés dans une colonie : il faut être âgé de 6 à 14 ans, être en bonne santé, une certaine caution est prélevée mensuellement aux parents pour l'achat du trousseau qui est

(1) Karl MARX : (1876) Le 18 brumaire de louis BONAPARTE, Edition Hatier, P.138

(2)PROUDHON : (1858) De la justice dans la révolution et dans l'église, Edition Garnier, P.232

payé en partie par l'entreprise la priorité est surtout accordée aux parents qui ont plusieurs enfants.

Ainsi, étant donné que l'entreprise vote chaque année un budget de 40 millions de FCFA pour les colonies des vacances, nous proposons la suppression de la caution prélevée sur les parents et la prise en charge intégrale du trousseau des enfants par la Comilog.

Par ailleurs, afin de favoriser un brassage entre les enfants des travailleurs, nous proposons la célébration de l'arbre de Noël, chaque année, en faveur de tous les enfants de la Comilog.

5- L'organisation d'autres activités par la Comilog

La Comilog étant une entreprise qui englobe de nombreux travailleurs d'origines diverses, l'organisation d'autres activités telles que les randonnées, les excursions, permettront aux travailleurs de se connaître davantage, de se familiariser, d'entretenir l'esprit d'équipe. Les fêtes comme la fête du travail, la fête des mères, la fête de la sainte Barbe devraient être des occasions privilégiées où tous les travailleurs se retrouvent et où sont pratiquées : les jeux de société, la kermesse, le feu d'artifice, les groupes traditionnels. Ces activités créeront l'harmonie dans l'entreprise et permettront aux travailleurs de se retrouver sans tenir compte de leur origine sociale.

Dans plusieurs pays européens et américains, les loisirs tels que la marche à pied, l'éducation physique intégrée en milieu de travail, contribuent à la baisse de l'absentéisme, des accidents de travail et favorisent la hausse de la productivité. Plusieurs médecins et psychologues ont constaté que la course à pied est un remède à l'anxiété et à la dépression mentale chez de nombreux travailleurs.

Nous estimons que les activités comme la course à pied, la marche intégrant toutes les catégories professionnelles et leur famille peuvent aider les travailleurs à sortir de la vie en autarcie que mène certains d'entre-eux.

Par conséquent nous suggérons qu'il soit organisée tout en les rendant attrayants, des concours et des compétitions de marche, de course à pieds avec des récompenses, entre hommes, femmes, enfants, vétérans, jeunes, afin de créer le brassage, la symbiose, l'émulation, l'esprit d'entraide indispensable parmi les mineurs sans distinction.

De même, dans le but d'annihiler les préjugés, les stéréotypes, nous suggérons l'organisation des réunions, des campagnes de sensibilisation qui seraient organisées à cet effet.

6-Propositions relatives aux relations sociales

La mise en contact de personnes, de races, d'ethnies différentes, et surtout la conscience d'appartenir à un groupe donné, entraînent inévitablement la formation de petits groupes et la création de diverses relations. Ces relations doivent leur existence à des facteurs comme la communauté d'intérêts, l'appartenance raciale, ethnique ou linguistique. La conscience d'appartenir à un groupe donné crée une solidarité de groupe, chaque personne est choisie ou rejetée. C'est ainsi que dans la pratique des activités socio-éducatives, les ouvriers se retrouvent entre-eux, les cadres nationaux entre eux, les cadres expatriés entre eux, les directeurs entre eux.

C'est dans ce sens que **ALBOU (1964)**¹⁴ dit « la solidarité augmente la résistance du groupe à la frustration et par la même accroît sa cohésion ».

L'entreprise est un lieu où s'expriment toutes les formes de solidarités liées à la lutte des classes et à la résistance ouvrière par rapport aux injonctions de la direction. Ces formes de solidarité tue l'esprit d'équipe et d'entreprise, encouragent l'exclusion, favorise les clivages sociaux.

Pour pallier cet état de fait nous proposons la suppression de toutes ces formes de solidarité qui favorise la haine, l'exclusion entre les groupes. En lieu et place, la création d'une mutuelle générale des travailleurs de la Comilog s'impose où seront représentées toutes les catégories socio-professionnelles.

L'humanisation des relations dans la pratique des activités socio-éducatives en entreprise est nécessaire puisque tous ceux qui travaillent passent le tiers de leur vie sur leur lieu de travail.

Pour qu'il existe une certaine harmonie dans l'entreprise, il faut que cela commence par le haut de la hiérarchie.une certaine formation des chefs s'impose car c'est d'eux et d'eux seul que peut, et doit dépendre l'harmonie des relations sociales dans la pratique des activités.

(1) ALBOU. P(1975) : **Les problèmes humains de l'entreprise**, Edition du nord, paris P.117

Les dirigeants d'entreprise et les cadres doivent porter un intérêt aux problèmes des employés, il ne faut cependant pas confondre « intérêt aux problèmes des ouvriers et paternalisme ». Les attitudes paternalistes des patrons rendent les employés agressifs, car ils ne veulent pas d'un sentiment de pitié, mais plutôt de compréhension.

Aucune amélioration du niveau de vie, et aucun progrès social véritable, ne sont possibles sans une modification des modes de pensées individuels. Les dirigeants des entreprises doivent montrer l'exemple, en annihilant leurs préjugés, avoir des qualités de cœur et savoir que nul ne choisit sa couleur ; les expatriés occidentaux en venant en Afrique, doivent s'adapter à l'Afrique et aux Africains. Dans une entreprise, chaque employé devra accepter les différences de couleur, des valeurs sociales et culturelles. Les apparences (les préjugés les stéréotypes et les préférences) n'ont pas beaucoup d'importance, et savoir que personne ne choisit la couleur de sa peau, ni ses valeurs culturelles.

Pour un bon climat social et un développement économique au sein d'une entreprise, chaque travailleur devra « changer de mentalité ». Cette transformation des mentalités constitue la tâche fondamentale de tout agent de développement que nous sommes.

C'est ainsi que nous proposons des campagnes de sensibilisation au cours des réunions avec les travailleurs en vue d'annihiler les préjugés raciste.

Nous savons que les structures mentales sont celles qui perturbent le plus un processus de développement ; d'où la nécessité d'adapter l'entreprise aux structures sociales, culturelles et mentales de l'Afrique. Et que l'Africain transforme ses valeurs en fonction des exigences de l'industrialisation. Ainsi, un système s'élèvera en lieu et place des deux systèmes antagonistes.

Dans ce nouveau système, on assistera à une combinaison des valeurs modernes et des valeurs traditionnelles. Il naîtra une nouvelle forme de communauté et un homme Africain nouveau et mieux équilibré.

BIBLIOGRAPHIE

I- Ouvrages généraux

- ALBOU P. (1975) : **les problèmes humains de l'entreprise**, Editions du Nord, Paris, 117p
- FRIEDMAN G. (1964) : **le travail en miettes**, Gallimard, Collectes Idées, Paris 190p
- GINZ-BERG E. (1979) : **pour une économie humaniste**, Edition Tendances actuelle, Paris, 242p
- SMITH A. (1974) : **de la Richesse des nations**, Edition Tendances actuelle Paris, 115p.
- TAYLOR F. (1974): **scientific management New-York**, Harper, 149p

II-Ouvrages Spécialisés

- ABORE A. (1984): **le rôle des relations humaines dans la gestion d'une Enterprise**, Université Omar BONGO, 118 p
- BIFFOT L. (1961) : **facteurs d'intégration et de désintégration du travailleur Gabonais à son entreprise**. Cahiers ORSTOM Paris, 133 p
- CHARPENTREAU, (1964) et autres : **l'animation culturelle** paris Editions ouvrières, 127p
- EUGENIE I. (1982) : **l'animation socio-éducative au Gabon**. INJS Gabon, 116p
- IMHOF (1971) : **Manifestation de l'animation dans la société contemporaine** presse universitaire, 127p
- OYE F. (1994) : **la gabonisation des postes à la Comilog**. Université Omar BONGO, 101 p
- SIMONOT (1974) : **les animateurs socioculturels** ROUEN PUF : 127p

Revues

- 1-(1990) annales de la Comilog
- 2- (1979) codes du travail en république gabonaise, Libreville, 80p

Lexiques

- 1- DELARGE (1975) : **Dictionnaire de science économique**, Edition MAME 318p

Annexes

Questionnaire adressé aux cadres expatriés et nationaux

1-votre nationalité ?

Gabonaise :

Française :

Allemande :

Camerounaise :

Autres (à préciser) :

1-2- Dans quel service exercez-vous ?

Bureau :

Exploitation :

Autres (à préciser) :

II- Organisation des activités socio-éducatives.

Pensez-vous que l'organisation actuelle favorise de bonnes relations entre cadres et ouvriers ?

Oui : Non :

Sinon pourquoi ?

Appartenez-vous au même club que vos ouvriers ?

Oui : Non :

Sinon pourquoi ?

Pensez-vous qu'il y ait des inconvénients à ce que les cadres nationaux pratiquent les activités entre eux ?

Oui : Non :

Si gratuit pourquoi ?

.....
.....

Si payante pourquoi ?

.....
.....

3-4- Tous les travailleurs arrivent-ils à payer ?

Oui Non

Si non que suggérez vous ?

.....
.....

3-5- Etes-vous satisfait de cette organisation ?

Oui Non

Si non pourquoi ?

.....
.....

Questionnaire adressé aux ouvriers

1-caractéristique des correspondants

1-1- Sexe : Masculin Féminin

1-2- Votre nationalité ?

Gabonaise :

Congolaise:

Autres (à préciser) :

1-3- Dans quel service exercez-vous ?

Bureau :

Exploitation :

Autres (à préciser) :

2-Organisation des activités socio-éducatives

2-1- comment sont organisées les activités socio-éducatives ?

2-2- la participation à ces activités est elle payante ?

Oui : Non :

2-3- parmi ces activités lesquelles pratiquez-vous ?

2-4- appartenez-vous au même club que votre chef ?

Oui : Non :

2-5- le programme d'activités est-il conforme à vos temps libre ?

Oui : Non :

Sinon que suggérez-vous ?

Pensez –vous que l’organisation actuelle favorise un meilleur rendement dans le travail ?

Oui : Non :

Sinon pourquoi ?

Pensez-vous que l’organisation actuelle favorise de bonnes relations entre cadres et ouvriers ?

Oui : Non :

Sinon pourquoi ?