

CAHIERS DU CRISES

Collection Études théoriques

No ET9205

Théories de la satisfaction au travail

par

Yvan Comeau

(sous la direction de Benoît Lévesque)

ISBN : 2-89605-024-8

Dépôt légal : 1992

Bibliothèque nationale du Québec
Bibliothèque nationale du Canada

RÉSUMÉ

Ce texte présente quatre théories sociologiques de la satisfaction au travail: l'Ecole physico-économique (Frederick Winslow Taylor), l'Ecole des relations humaines (Elton Mayo et Frederick Herzberg), les modèles de causalité (les enquêtes statistiques américaines) et l'Ecole critique. Cette dernière approche est développée par l'auteur au terme d'une recherche empirique portant sur la satisfaction des membres dans les coopératives de travail. Les concepts de l'Ecole critique proviennent de théories s'inspirant plus ou moins du matérialisme historique: l'Ecole de Francfort, la sociologie des mouvements sociaux et la théorie de la régulation. Pour la perspective critique, la satisfaction au travail se définit par le bilan que font les producteurs de leur expérience de travail et aussi le sentiment qu'ils éprouvent de se libérer de l'aliénation au travail en instituant des rapports sociaux de coopération et en devenant collectivement propriétaires des moyens de production. L'auteur croit que l'approche critique convient pour saisir les nouvelles aspirations et attitudes des acteurs sociaux en matière de travail salarié et permet de comprendre la satisfaction des travailleurs dans les entreprises autogérées. Les concepts de démocratie, d'autonomie et la présence d'un collectif où se manifestent des liens de solidarité résument l'essentiel des processus sociaux favorisant la satisfaction des acteurs pour les rapports sociaux dans ce type d'entreprises. L'investissement financier par les travailleurs, le partage des dividendes et la compétence nécessaire à la participation à la gestion déterminent la satisfaction des producteurs pour la propriété collective de l'entreprise. Plus les travailleurs accordent de l'importance au travail pour soi (considération qualitative pour le travail, telles l'utilité sociale, la réalisation personnelle), plus ils apprécient les formes autogérées d'organisation et de propriété du travail. Par contre, les producteurs chez qui dominent une conception du travail en soi (aspects instrumentaux du travail, tels la sécurité d'emploi et les avantages financiers) n'apprécient les entreprises coopératives que si elles complètent leurs aspirations.

TABLES DES MATIERES

Introduction	1
1. L'École physico-économique.....	2
2. L'École des relations humaines.....	3
3. Les modèles de causalité.....	7
4. L'École critique.....	10
Conclusion.....	16
Figure 1: Comparaison entre les dimensions de satisfaction dans les coopératives de travail et la théorie de Herzberg.....	5
Figure 2: Concepts centraux de la satisfaction des membres dans les coopératives de travail.....	14
Figure 3: Relation entre les concepts centraux de satisfaction dans les coopératives de travail et la théorie critique.....	15

Introduction

Notre revue des approches théoriques de la satisfaction au travail identifie quatre conceptions scientifiques. Il s'agit de l'École physico-économique, de l'École des relations humaines, des modèles de causalité et de l'École critique. D'abord intéressées par la productivité, les études de la satisfaction au travail ont pendant longtemps souffert d'une conception instrumentale du travail. L'École physico-économique croyait améliorer la situation des producteurs et surtout la productivité de l'entreprise en aménageant un atelier plus fonctionnel. L'École des relations humaines pensait rendre le travail plus intéressant en établissant des relations harmonieuses entre les diverses catégories d'acteurs, au prix d'une soumission des travailleurs et des syndicats. Les modèles de causalité ont si bien découpé le phénomène de satisfaction en variables étroites qu'ils ont perdu de vue la totalité sociale.

C'est pourquoi l'École critique s'avère prometteuse pour étudier la satisfaction au travail. Cependant, peu de recherches sociologiques ont abordé la satisfaction au travail dans une telle perspective. La satisfaction au travail se définit alors par le bilan que font des producteurs de leur expérience de travail (LOCKE, 1976) et aussi le sentiment qu'éprouvent les acteurs sociaux de se libérer de l'aliénation au travail en instituant des rapports sociaux de coopération et en devenant collectivement propriétaires des moyens de production.

1. L'École physico-économique

Active au début du siècle, l'École physico-économique s'intéresse à la fatigue, à l'ennui et à la monotonie du travail, dans la mesure où ces aspects indésirables agissent sur la productivité. C'est par l'aménagement physique des lieux de travail, la modification des mouvements corporels des travailleurs et l'attention à l'aspect salarial que les représentants de cette école désirent favoriser un travail moins difficile et plus productif. Le British Industrial Health Research Board et la plupart des chercheurs américains du travail des années 1920 promulguent cette approche qui suscite des résistances tant du personnel que des responsables.

Le représentant le plus connu de cette école est l'ingénieur américain Frederick Winslow Taylor (1856-1915). En 1880, Taylor arrive à la Manufacturing Investment Company et procède à des expérimentations dans le domaine de la production et de l'organisation du travail. Après des séjours successifs dans plusieurs entreprises, il énonce, dans son ouvrage **The Principles of Scientific Management**, publié en 1911, les principes qui doivent guider "l'organisation scientifique du travail": "one best way", ce qui signifie qu'il existe une façon optimale de faire, une étude scientifique du travail et des mouvements, une priorité accordée à la tâche, un divorce entre la réflexion et l'exécution, et un travail à la pièce.

L'organisation taylorienne du travail domine dans les pays occidentaux à partir de la deuxième guerre mondiale. On reproche à cette conception du travail de s'intéresser davantage à la productivité qu'à la satisfaction des producteurs. Comme nous le verrons plus loin, l'organisation taylorienne du travail contribuera à une démotivation des travailleurs, de façon plus évidente à partir des années 1950.

2. L'Ecole des relations humaines

A la fin des années 1920, l'École des relations humaines voit le jour à partir des recherches menées par Elton Mayo (1880-1949) à l'usine d'Hawthorne de la Western Electric Company. C'est en réaction à l'émiettement du travail et à la négation du savoir ouvrier dans des activités productives auparavant complexes que cette École s'est constituée. Malgré tout, ces études s'inscrivent dans la perspective de Taylor, à savoir que des altérations dans les conditions matérielles du travail peuvent affecter la productivité. Ainsi, la première recherche de Mayo concerne les changements de l'intensité lumineuse. A la grande surprise des chercheurs, toute modification de lumière, qu'elle soit plus ou moins intense, augmente la productivité. En fait, ce n'est pas tant la luminosité que la situation d'observation qui fait que les sujets améliorent leur rendement, phénomène baptisé "l'effet Hawthorne" (GRUNEBERG, 1981: 5).

D'autres expériences se déroulent à la Western Electric et visent à clarifier les effets de la supervision sur la productivité. C'est à partir de ces dernières recherches et de leur diffusion en 1933 que l'École des relations humaines prend véritablement son essor en postulant que la satisfaction au travail permet une productivité accrue et que les relations humaines dans l'entreprise influencent en grande partie la satisfaction au travail. Les recherches dirigées par Mayo montrent que le type de supervision et les bonnes relations au sein des équipes de travail constituent des éléments permettant la satisfaction au travail.

Au moment où les recherches menées à Hawthorne se font connaître, Hoppock (1935) publie une des premières monographies sur la satisfaction au travail basées sur une méthode d'enquête et des échelles d'attitudes. Comme d'autres chercheurs, Hoppock constate que la satisfaction au travail résulte d'un ensemble de facteurs. A l'instar de ses

contemporains, Hoppock croit que l'absence des facteurs qui permettent la satisfaction au travail entraîne "ipso facto" l'insatisfaction. Cette idée sera remise en cause par Frederick Herzberg quelques années plus tard.

A la fin des années '50 et au début des années '60, l'École des relations humaines connaît ses moments de gloire. Elle insiste sur la responsabilité et l'autonomie individuelles qui permettent aux travailleurs de satisfaire des besoins supérieurs. Rendu célèbre par l'originalité de ses recherches, Frederick Herzberg représente le mieux cette nouvelle tendance de l'École. Herzberg reprend en ses termes la théorie de la hiérarchie des besoins de Maslow. Les humains éprouvent deux sortes de besoins: l'instinct d'animal d'échapper à la douleur et l'aspiration humaine à grandir psychologiquement. L'influence de Maslow est évidente. Pour celui-ci, les besoins engendrent des motivations qui donnent des raisons d'agir. Les besoins sont liés de manière hiérarchique: un besoin supérieur ne peut être satisfait que lorsque les besoins inférieurs le sont. La pyramide des besoins repose sur les besoins organiques, puis sur les besoins de sécurité, d'appartenance, d'estime et de réalisation de soi. Cette théorie des besoins montrent plusieurs faiblesses. Elle oublie les stratégies individuelles et collectives, les changements sociaux et les mutations structurelles comme élément permettant l'expression d'une revendication, ce qui en fait une conception ahistorique des besoins. Elle met aussi au second plan le fait social en le prédéterminant à partir de comportements individuels (BERNOUX, 1985: 77 à 80).

C'est sans doute au niveau empirique que Herzberg s'illustre le plus. Il remet en cause l'idée voulant que la satisfaction et l'insatisfaction au travail correspondent à la présence ou à l'absence des mêmes facteurs. Grâce à de nombreuses recherches empiriques, Herzberg montre qu'il existe deux ensembles de facteurs de satisfaction au travail: les facteurs valorisants, ou de satisfaction, et les facteurs d'ambiance, dits aussi de mécontentement ou

d'hygiène. Les facteurs valorisants décrivent les relations entre les travailleurs et ce qu'ils font. Il s'agit des accomplissements, de la reconnaissance, du travail proprement dit, de la responsabilité et de l'avancement. Ces facteurs apparaissent dans des circonstances de contentement et ils entraînent des changements d'attitude durables s'ils sont satisfaits. De leur côté, les facteurs d'ambiance s'appliquent aux rapports des employés avec le milieu dans lequel ils travaillent et ne provoquent que des changements de courte durée. La politique de l'administration, de l'entreprise, le supérieur (qualités et défauts), la rémunération, les relations entre les personnes et les conditions de travail composent les facteurs d'ambiance (HERZBERG, 1978). Ainsi, Herzberg renouvelle l'approche de l'École des relations humaines en plaçant le travail concret au centre de la compréhension de la satisfaction dans les entreprises.

Figure 1
Comparaison entre les dimensions de satisfaction dans les
coopératives de travail et la théorie de Herzberg

	Théorie de Herzberg	Coopératives de travail
Facteurs Valorisants (présents dans les situations)	Accomplissements Reconnaissance Travail proprement dit Responsabilité Avancement	(Reconnaissance)* Travail proprement dit Mode de gestion (Avancement)* Relations avec les collègues Vie privée Politique de l'entreprise

* Dimensions présentes également dans des situations insatisfaisantes

Un grand nombre d'enquêtes, fidèles à la perspective des modèles de causalité présentée dans la prochaine section, ont vérifié de façon plus ou moins concluante les observations de Herzberg. Puisque les recherches de Herzberg concernent des entreprises où le management est somme toute traditionnel, qu'en est-il de la théorie de Herzberg en ce qui regarde les coopératives de travail?

En tenant compte des résultats de notre recherche présentés dans les prochains chapitres, les rapports avec les collègues, la politique de l'entreprise et la prise en compte de la vie privée constituent des facteurs valorisants dans les coopératives de travail, contrairement à ce qu'observé Herzberg dans des entreprises plus traditionnelles. Le travail proprement dit et le mode de gestion demeurent des facteurs valorisants, alors que les dimensions de la reconnaissance et de l'avancement se présentent dans plusieurs situations.

Les rapports avec les collègues concernent l'appréciation des membres pour les qualités administratives, productives et associatives des autres sociétaires. Dans les coopératives de travail, nous constatons que l'appréciation des collègues exerce un effet déterminant sur la satisfaction puisque le succès de l'entreprise repose en grande partie sur la contribution des membres.

La politique de l'entreprise comprend les finalités que l'établissement coopératif se fixe, l'idéologie qui l'anime, son implication dans la communauté et ses aspects culturels. La politique de l'entreprise est une dimension extrêmement positive de la satisfaction dans les coopératives de travail. En effet, les producteurs attribuent à leur établissement des objectifs qui soulignent l'importance accordée aux travailleurs et à leur satisfaction au travail, l'usage social des surplus de l'entreprise et la place occupée par l'autonomie, la consultation et la participation.

La prise en compte de la vie privée concerne essentiellement la sociabilité. En situant la sociabilité dans les éléments les plus satisfaisants de la coopération du travail (COMEAU, 1991; OLIVER, 1987), les membres attachent une valeur considérable au groupe de coopérateurs. Dans la mesure où la viabilité de l'établissement dépend beaucoup de la qualité du collectif et que les coopératives de travail comptent un personnel restreint (COMEAU, 1991-1992; LEVESQUE et al., 1985), il est compréhensible que la qualité des relations entre les membres soit un facteur valorisant, pour reprendre l'expression de Herzberg.

Herzberg a tôt fait d'appliquer sa théorie du travail dans les entreprises en privilégiant l'enrichissement des tâches et les groupes autonomes de production. En somme, l'École des relations humaines proposait une supervision adéquate dans les entreprises, la cohésion des groupes de travail et des rapports harmonieux entre les employés et la direction.

De façon plus générale, l'humanisme, l'individualisme et le technicisme caractérisent L'École des relations humaines, car cette dernière met au premier plan le bonheur des employés, l'assouvissement des besoins de chaque humain et le rôle prépondérant de l'organisateur qui pense le travail. C'est pourquoi on lui reproche de renforcer le pouvoir de la direction en ne cherchant pas à remettre aux exécutants l'organisation du travail. La recherche de l'harmonie dans l'entreprise, sans considération à la division sociale du travail et à l'éclosion des conflits, suggère une atténuation de l'influence syndicale. Comme nous le verrons plus loin, l'École critique dira de cette approche qu'elle ne change pas fondamentalement la satisfaction au travail, car les rapports sociaux de production et le mode de propriété des entreprises demeurent inchangés.

3. Les modèles de causalité

Les modèles de causalité (LOCKE, 1976) concernent les recherches quantitatives sur la satisfaction au travail qui proliférèrent à partir des années 1950, au même moment où les enquêtes américaines basées sur le questionnaire deviennent populaires. Dans une bibliographie des recherches portant sur les attitudes des travailleurs et la satisfaction au travail publiée avant 1960, nous comptons mille cinq cents titres (BLAUNER, 1960); entre 1974 et 1991, les **Sociological Abstracts** recensent plus de huit cents articles portant sur la satisfaction au travail. Parmi toutes ces recherches, nous retrouvons trois modèles de causalité: le premier modèle incorpore des variables personnelles, du travail et organisationnelles pour prédire la satisfaction; le deuxième modèle utilise le poids relatif des différentes facettes du travail sur la satisfaction des travailleurs; le troisième modèle tient compte des motivations ou des valeurs (GASTON et BRAITO, 1985).

La nature quantitative des données et la standardisation des mesures caractérisent ces recherches. Souvent, les auteurs obtiennent leurs données à l'aide d'instruments reconnus, qu'ils adaptent plus ou moins. Notamment, le JDI ("Job Descriptive Index") développé par Smith, Kendall et Hulin (1969) mesure les réactions individuelles à cinq domaines de satisfaction au travail (travail, supervision, salaire, promotion et collègues) (RAO, THORNBERRY et WEINTAUB, 1987). Le LBDQ ("Leadership Behavior Description Questionnaire") décrit le comportement selon le point de vue des membres de l'équipe (RAO, THORNBERRY et WEINTAUB, 1987). Le OCDQ ("*Organizational Climate Descriptive Questionnaire*") de Halpin et Crofts (1963) permet de connaître le climat organisationnel d'une entreprise en considérant entre autres les relations interpersonnelles, l'accomplissement personnel dans le travail et la reconnaissance (CHADHA, 1988).

En tentant de faire le point sur les innombrables enquêtes menées jusqu'en 1976, Locke dégage sept principes permettant la satisfaction au travail: un travail stimulant et réalisable avec succès, un intérêt personnel dans le travail proprement dit, un emploi pas trop exigeant physiquement, des récompenses justes et liées aux aspirations des travailleurs, des conditions de travail compatibles avec les besoins physiques et les objectifs personnels en terme de travail, l'estime des collègues, et la présence d'agents dans l'entreprise aidant les travailleurs à atteindre leurs objectifs, partageant leurs valeurs et minimisant les conflits.

A mesure que les innovations se répandent dans les entreprises (management participatif, actionnariat ouvrier et coopération du travail), les enquêtes sur la satisfaction au travail s'intéressent à ces nouveaux types d'entreprises. En ce qui concerne les coopératives de travail, les recherches sont peu nombreuses et les auteurs privilégient les méthodes quantitatives (OLIVER, 1987; ROTHSCHILD et RUSSELL, 1986; ROTHSCHILD-WHITT et WHITT, 1986; OLIVER, 1984; GREENBERG, 1981).

En termes théoriques, ces travaux n'inscrivent pas toujours leur analyse dans une perspective sociale plus générale et passent parfois sous silence les concepts de la sociologie critique comme ceux d'aliénation, de démocratie, d'autonomie et de mode de production. Également, l'étude de la satisfaction pour des pratiques émancipatoires au travail occupe une place marginale dans l'imposante production de recherches sur le sujet.

En termes méthodologiques, les approches qualitatives et inductives s'avèrent marginales dans toute la documentation sur la satisfaction au travail. Jusqu'ici, les méthodes hypothético-déductives et quantitatives, basées sur les questionnaires et visant surtout la vérification d'hypothèses et de théories, tiennent, et de loin, le haut du pavé. Pourtant, les méthodes qualitatives auraient avantage à être mises à profit (LOCKE, 1976):

elles servent généralement bien la découverte de processus sociaux insoupçonnés. D'ailleurs, Herzberg a su utiliser à son avantage une méthode qualitative pour élaborer sa théorie en demandant à des sujets de noter, en situation de travail, les incidents critiques où ils expérimentaient des moments particulièrement intenses de satisfaction ou d'insatisfaction.

4. L'École critique

L'École critique apparaît dès la naissance de la sociologie et on en attribue à Karl Marx les premières formulations rigoureuses. La sociologie critique "décortique les structures d'une société, met en évidence les conflits qui l'animent, dégage par l'analyse les zones où les individus sont opprimés, les contradictions entre les pratiques sociales et les idéologies, les procès d'enfermement ou, au contraire, les chances d'ouverture" (JAVEAU, 1976: 180). La sociologie critique ne se préoccupe pas seulement de faire apparaître ce qui bloque la société, mais aussi ce qu'il devrait advenir pour que naisse une nouvelle société (RIOUX, 1978: 101-102). D'après Burrell et Morgan, quatre notions intéressent particulièrement la sociologie critique: la totalité, la conscience, la critique et l'aliénation. La totalité suppose que la compréhension de la société dans son ensemble est un préalable à l'analyse de ses parties. La conscience désigne cette possibilité qu'ont les humains de produire la société grâce à leur capacité créatrice et cognitive. L'aliénation conceptualise la séparation entre la condition réelle des humains et leurs véritables aspirations. La critique implique une analyse des sources d'aliénation et des manifestations d'émancipation (BURRELL et MORGAN, 1985).

La satisfaction n'est pas une notion privilégiée par l'École critique, qui préfère le concept d'aliénation. Celui-ci touche d'une certaine façon celui de satisfaction, mais le dépasse dans la mesure où il décrit de manière critique la brisure moderne entre les

aspirations des acteurs sociaux et les capacités réelles de l'organisation sociale de répondre à ces désirs. L'aliénation bénéficie de plusieurs définitions, selon le point de vue adopté par les auteurs. Dans la conception marxiste du travail, la propriété privée des moyens de production (outils, machines, usines) permet aux capitalistes d'extorquer la plus-value (valeur ajoutée par le travail des ouvriers); sur son versant mystificateur, l'idéologie fait accepter aux travailleurs leur situation économique d'exploités comme naturelle (HARNECKER, 1974). Pour Marx, l'aliénation déborde de la sphère du travail et décrit la déshumanisation des travailleurs, résultant de la coopération des forces productives qui "leur apparaît comme une puissance étrangère, située en dehors d'eux, dont ils ne savent ni d'où elle vient, ni où elle va..." (MARX, 1974: 68)

A partir de la deuxième guerre mondiale, l'École de Francfort regroupe en Allemagne des auteurs comme Horkheimer, Adorno, Marcuse, Fromm et Habermas qui partagent, au sein de l'Institut pour la recherche sociale (création en 1923), des préoccupations académiques et politiques communes. Ces philosophes et sociologues critiquent la société moderne et remettent en cause les différentes modalités de répression qui rendent les sujets passifs en les soumettant à des pouvoirs qu'ils ne comprennent pas et qui empruntent les multiples visages du fascisme. Résolument antitotalitaire et critique du dogmatisme marxiste et du technocratisme capitaliste, l'École de Francfort influence plusieurs générations, en particulier la jeunesse des années 60 qui emprunte les chemins de la contre-culture, de la contestation étudiante (GRAWITZ, 1990) et du refus du travail aliénant.

Avec la société postindustrielle qui se caractérise par la prédominance économique du secteur tertiaire, le rôle stratégique de l'information et l'arrivée de nouveaux mouvements sociaux plus ou moins en contact avec le mouvement ouvrier, l'aliénation recouvre de nouvelles dimensions. Puisque l'enjeu des rapports de classes devient aussi la gestion du

changement que se disputent les mouvements sociaux et la classe dirigeante (TOURAINÉ, 1973: 196), l'aliénation résulte de "l'éclatement de la conscience individuelle ou collective soumise à l'attraction contradictoire de la participation dépendante et de la conscience de classe" (TOURAINÉ, 1973: 377). Avec la technostructure qui détient un pouvoir de décision et d'influence considérable dans la société postindustrielle (TOURAINÉ, 1978: 92), Cornélius Castoriadis montre que l'aliénation se produit lorsque les institutions s'autonomisent et que les humains ne reconnaissent plus leur production dans l'imaginaire de celles-ci (CASTORIADIS, 1975: 184). L'aliénation, c'est aussi "l'autonomisation de l'économie, sa séparation du reste de la société comme instance dominante" (RIOUX, 1978: 79), qui entraîne les acteurs sociaux dans une perspective étroitement instrumentale du travail. C'est lorsque la totalité de la vie sociale est brisée par la prédominance de l'économie et expérimentée sous le mode de la séparation qu'on peut parler de l'aliénation objective; l'aliénation subjective traduit le sentiment perçu d'étrangeté (RIOUX, 1978).

Des recherches américaines observent une baisse de la satisfaction au travail depuis les années 1950, en particulier chez les employés de bureau et les cols bleus (COOPER, MORGAN, FOLEY et KAPLAN dans COTE-DESBIOLLES, 1979: 15). Cette baisse de la satisfaction au travail correspond, dans les pays du Nord, à une croissance sans précédent des capacités de production. Particulièrement avec les mouvements sociaux qui émergent dans les années 1960, les producteurs récusent le fordisme. Hégémonique depuis 1945 dans les pays capitalistes, ce modèle de développement repose sur l'ajustement des conflits, indispensables à l'accumulation capitaliste et garante de la consommation ouvrière. Ce compromis social permet à une très grande partie des producteurs de consommer, en échange d'un travail trop souvent répétitif, abrutissant et insignifiant. L'État garantit la consommation par des politiques sociales (généralisation des conventions collectives, sécurité sociale et élargissement du crédit) (LIPIETZ, 1989: 101-102). La crise actuelle du compromis fordiste résulte de la révolte des producteurs: le

travail aliénant se justifie de moins en moins à mesure que les travailleurs se libèrent des privations matérielles et modifient l'éthique du travail basée sur la rareté des biens (WISMAN dans WISMAN, 1991).

Malgré des innovations techniques soutenues, la crise de rentabilité des entreprises, puis l'impasse fiscale de l'État remettent en cause ce grand compromis. Depuis quelques années, de nouvelles formes de gestion se répandent (management participatif, actionnariat ouvrier, cercles de qualité, coopératives de travail) et pourraient bien conduire à des compromis sociaux inédits, avec des règles organisationnelles et institutionnelles variables selon les pays (BELANGER et LEVESQUE, 1991-1992). Le libéralisme productiviste et l'alternative esquissent deux pôles inspirant une configuration du nouveau modèle de développement dont la forme définitive paraît incertaine. Aujourd'hui, dans un contexte compétitif mondial, la recherche de la productivité incite le Capital et le Travail à trouver les moyens pour impliquer les producteurs dans le processus de décision.

Donc, la perspective critique situe la satisfaction au travail dans l'histoire puisqu'elle traite de l'évolution des "besoins", des désirs et des formes d'organisation du travail. Aussi, affirmer que la totalité préoccupe la perspective critique signifie deux choses. Premièrement, la satisfaction au travail peut être mieux comprise en faisant référence aux rapports sociaux; deuxièmement, la totalité incite à aborder le phénomène de la satisfaction dans toute sa complexité et ses diverses manifestations. En outre, la subjectivité des acteurs sociaux, phénomène de conscience qui intéresse la phénoménologie, permet à la perspective critique d'attribuer un rôle actif aux mouvements sociaux dans ce qui définit la satisfaction au travail. Enfin, la visée émancipatrice de la perspective critique l'incite à identifier les pratiques libératrices et à indiquer les facteurs favorables à l'épanouissement des producteurs.

La préoccupation émancipatrice de la perspective critique la met à l'écoute des producteurs quant à leur perception de la place du travail dans la société bureaucratique et marchande. Elle porte aussi un intérêt aux nouvelles formes d'appropriation du travail. En ce sens, l'École critique s'intéresse aux récriminations des producteurs sur l'organisation du travail telle que décidée par les planificateurs, à l'établissement de rapports sociaux égalitaires au travail et à l'instauration de la propriété sociale des moyens de production. Le choix de la perspective critique pour l'étude de la satisfaction dans les entreprises cogérées et autogérées, dont les coopératives de travail constituent un cas-type, semble de plus en plus justifié.

Figure 2
Concepts centraux de la satisfaction des
membres dans les coopératives de travail

Principe de centralité	Concepts
Généralité et récurrence	Démocratie Autonomie Collectif
Récurrence	Pour soi Investissement Compétence En soi

La figure 2 met en relief les concepts centraux qui expliquent la satisfaction dans les coopératives de travail (COMEAU, 1992). Les concepts centraux explicatifs de la

satisfaction au travail respectent les principes de généralité et de récurrence. La généralité d'un concept indique sa présence dans les propos de la majorité des producteurs et dans la plupart des coopératives. La récurrence signifie que les concepts concernent un grand nombre de dimensions de la satisfaction au travail.

Figure 3
Relation entre les concepts centraux
de satisfaction dans les coopératives de travail
et la théorie critique

Théorie critique	Coopératives de travail
Rapports sociaux de production (de coopération)	Démocratie Autonomie Collectif
Propriété (collective) des moyens de production	Investissement Compétence
	Pour soi En soi

La figure 3 met en relation les concepts centraux qui expliquent la satisfaction dans les coopératives de travail et les notions critiques que sont les rapports sociaux de production et la propriété des moyens de production. Voici comment nous interprétons la présence de ces concepts pour expliquer la satisfaction dans les coopératives de travail. Pour survivre, ces entreprises comptent sur une implication intense, soutenue et quotidienne des membres qui reçoivent, occasionnellement, l'appui de conseillers. Pour que les adhérents oeuvrent de manière concertée et intéressée à la performance de l'établissement, certaines conditions

doivent être remplies. La démocratie suppose que les producteurs exercent la souveraineté et le pouvoir dans l'entreprise. Aussi, réaliser l'autonomie des membres signifie que les sujets effectuent les choix et se déterminent selon leurs propres règles. Avec l'existence d'un véritable collectif (un esprit communautaire et l'importance accordée au groupe), les membres des coopératives de travail instaurent des rapports sociaux de production basés sur la coopération. Ces rapports sociaux, empreints de démocratie, d'autonomie et de sens collectif, contribuent à développer la satisfaction au travail.

Également, l'existence de surplus désigne un aspect financier vital pour les coopératives de travail et pour les entreprises en général. Le pouvoir qu'ont les producteurs de décider de l'utilisation des surplus, que ce soit sous forme de dividendes ou d'investissements dans l'entreprise, selon les limites prescrites par la Loi sur les coopératives, particularise ces entreprises. Pour dégager des surplus, les membres savent que la responsabilité entière leur incombe et que la compétence (connaissance théorique et pratique) de chacun joue un rôle essentiel. Le pouvoir de décider des investissements et la compétence des membres indiquent dans quelle mesure la propriété collective des moyens de production favorise la satisfaction des membres.

Voilà brièvement présentée l'interprétation de la présence de ces aspects centraux, expliquant la satisfaction dans les coopératives de travail. A la figure 3, les concepts du pour soi (considération qualitative pour le travail, telles l'utilité sociale, la réalisation personnelle) et de l'en soi (aspects instrumentaux du travail) se retrouvent également dans les formes hiérarchiques d'organisation du travail. Ces deux concepts traduisent deux ordres de préoccupations qu'on retrouve chez les producteurs. Plus précisément, l'en soi concerne des désirs tels la sécurité d'emploi, le salaire et les avantages financiers. Le pour soi se reconnaît lorsque les sujets expriment des intérêts pour l'impact social de leur activité productive, un secteur d'activité économique, la passion d'un métier, la

participation aux décisions et la qualité des rapports avec les autres producteurs. On reconnaît la distinction de Sartre entre T'être en soi" (le monde de la réalité extérieure) et T'être pour soi" (le monde de la conscience et de la subjectivité).

Les notions de rapports de coopération et de propriété collective des moyens de production permettent donc de regrouper les facteurs centraux de la satisfaction dans les coopératives de travail. Si les coopératives et d'autres établissements partagent des aspects communs en ce qui a trait à la satisfaction, les rapports de coopération ET la propriété collective constituent des bases importantes de l'autogestion et permettent d'expliquer les éléments centraux de la satisfaction dans les coopératives de travail. S'il est vrai que toutes les coopératives de travail ne sont pas nécessairement autogérées, il n'en demeure pas moins que les plus hiérarchiques d'entre elles conservent les attributs légaux qui leur consacrent une forme de propriété collective.

BIBLIOGRAPHIE

- BELANGER, Paul R. et Benoît LEVESQUE, "Amérique du Nord: la participation contre la représentation?", **Travail**, no. 24, hiver 1991-1992, p. 71 à 90
- BERNOUX, Philippe, **La sociologie des organisations**, Seuil, Paris, 1985, 373 p.
- BLAUNER, Robert, "Work Satisfaction and Industrial Trends in Modern Society", dans GALENSON, Walter and LIPSET, Seymour Martin (eds.), **Labor and Trade Unionism: an Interdisciplinary Reader**, John Wiley and Sons, New York -London, 1960, p. 339 à 360
- BURRELL, Gibson et Gareth MORGAN, **Sociological Paradigms and Organisational Analysis**, Hants, Gower, 1985 (1979), 432 p.
- GASTON, Richard J. et Rita BRAITO, "A Specification Issue in Job Satisfaction Research", **Sociological Perspectives**, vol. 28, no. 2, avril 1985, p. 175 à 197
- CASTORIADIS, Cornélius, **L'institution imaginaire de la société**, Paris, Seuil, 1975, 498 p.
- CHADHA, N.K., "Organizational Climate and Job Satisfaction", **Psychologia**, vol. 31, no. 2, juin 1988, p. 106 à 112
- COMEAU, Yvan, **Autogestion et satisfaction au travail**, 1992 (à paraître)
- COMEAU, Yvan, "Les coopératives de travail au Québec: un bilan de situation (1991)", **Coopératives et développement**, vol. 23, no. 2, 1991-1992, p. 59 à 76
- COMEAU, Yvan, **Les coops de travail au Québec et la satisfaction des membres**, Montréal, Chaire de coopération Guy-Bernier, 1991.
- COTE-DESBIOLLES, Louise-H., **Les attitudes des travailleurs québécois à l'égard de leur emploi**, Ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre, 1979, 145 p.
- GRAWITZ, Madeleine, **Méthodes des sciences sociales**, Paris, Dalloz, 1990, 1140 p.
- GREENBERG, Edward S., "Industrial Self-Management and Political Attitudes", **The American Political Science Review**, no. 75, 1981, p. 29 à 42
- GRUNEBERG, Michael M., **Understanding Job Satisfaction**, London/Basingstoke, The Macmillan Press, 1981 (1979), 171 p.
- HARNECKER, Marta, **Les concepts élémentaires du matérialisme historique**, Bruxelles, Editions contradictions, 1974, 258 p.
- HERZBERG, Frederick, **Le travail et la nature de l'homme**, Paris, Entreprise Moderne d'Édition, 1978 (1966), 215 p.

HERZBERG, Frederick, "One More Time: How Do You Motivate Employees?" dans Michael BRUNEBERG, **Job Satisfaction**, London/ Basingtoke, MacMillan Press Ltd, 1976, p. 17 à 32

JAVEAU, Claude, **Comprendre la sociologie**, Verviers (Belgique), Marabout Université, 1976, 192 p.

LEVESQUE, Benoît, Alain COTE, Orner CHOUINARD et Jean-Louis RUSSELL, **Profil socio-économique des coopératives de travail au Québec**, Montréal, UQAM/RQCCT, 1985, 180p.

LIPIETZ, Alain, **Choisir l'audace. Une alternative pour le XXI e siècle**, Paris, La Découverte, 1989, 156p.

LOCKE, Edwin A., "The Nature and Causes of Job Satisfaction", DUNNETTE, Marvin D. (éd.), **Handbook of Industrial and Organizational Psychology**, Rand McNally Collège Publishing Company, Chicago, 1976, p. 1297 à 1349

MARX, Karl et Friedrich ENGELS, **LMdéologie allemande**, Paris, Editions sociales, 1974, 143 p.

OLIVER, Nick, "Commitment and Satisfaction in Producer Co-operatives: thé Rôle of Work Values", **The Journal fo Interdisciplinary Economies**, vol. 2, 1987, p. 117 à 130

OLIVER, Nick, "An Examination of Organizational Commitment in Six Worker's Coopératives in Scotland", **Human Relations**, vol. 37, no. 1, 1984, p. 29 à 46

RAO, Ashok, Neal THORNBERRY et Joseph WEINTRAUB, "An Empirical Study of Autonomous Work Group Relationships Between Worker Reactions and Effectiveness", **Behavioral Science**, no. 32, 1987, p. 66 à 76

RIOUX, Marcel, **Essai de sociologie critique**, Montréal, Hurtubise HMH, 1978, 182 p.

ROTHSCHILD, Joyce et Raymond RUSSELL, "Alternatives to Bureaucracy: Démocratie Participation in thé Economy", **Annual Review of Sociology**, vol. 12, 1986, p. 307 à 328

ROTHSCHILD-WHITT, Joyce et J. Allen WHITT, "Workers-owners as an Emergent Class: Effects of Coopérative Work on Job Satisfaction, Aliénation and Stress", **Economie and Industrial Democracy**, vol. 7, 1986, p. 297 à 317

TOURAINÉ, Alain, **La voix et le regard**, Paris, Editions du Seuil, 1978, 319 p.

TOURAINÉ, Alain, **Production de la société**, Paris, Seuil, 1973, 543 p.

WISMAN, Jon D. (éd.), **Worker Empowerment. The Struggle for Workplace Democracy**, New York, The Bootstrap Press, 1991, 166 p.