

SAÏD CHIKHI [✱]

Les ouvriers face au travail au C.V.I.

Nous avons mené, tout au long de l'année 1984, une enquête sociologique au complexe de véhicules industriels situé à Rouiba. Plusieurs raisons nous ont conduit à ce complexe. En premier lieu, c'est un des rares endroits où les "bureaux méthodes" et le chronométrage existent et nous voulions connaître les effets de ces instruments modernes sur le travail en usine et sur les ouvriers dans leur ensemble. Ensuite, les pratiques ouvrières telles que l'absentéisme, le turn-over, le freinage... y sont plutôt courantes et nous cherchions à saisir leurs significations singulières, la conscience que les ouvriers prennent de ces pratiques et des intérêts qui s'y jouent. Enfin la direction du complexe a mis aimablement à notre entière disposition toute l'information documentaire et statistique disponible.

Nous nous proposons de présenter, dans ce travail, quelques résultats auxquels nous sommes parvenus et ce, à partir des entretiens que nous avons eus avec les ouvriers. Ceci pour suggérer que ces entretiens ont autant d'importance théorique que les statistiques comme instruments d'analyse car ils sont indicateurs de représentations et de stratégies ouvrières intervenant activement au sein de l'ordre productif et social. Autrement dit, si nous avons eu de multiples entretiens avec les ouvriers, c'est parce que ces entretiens portent les traces des enjeux qui se jouent entre les divers agents sociaux et les stratégies que ces derniers déploient dans le cadre des rapports qui les lient et/ou les opposent.

Les résultats dont nous parlions ont trait aux comportements ouvriers face à leur travail. Il s'agit, pour nous, de nous interroger sur la signification et sur les implications que recouvrent l'absentéisme, le turn-over, et le freinage. Nous savons que le premier a fini par être qualifié de "fléau social", que le second a transformé l'usine en une sorte de "hall de gare" et que le troisième a remis sans cesse en cause les temps définis par les "méthodes", lesquels temps sont en grande partie déterminés par les cadences du travail ouvrier. La question est alors : à quoi sont dûs ces divers comportements ouvriers ? Faut-il les considérer comme des rejets de la situation de travail ou comme des refus de l'usine et de l'industrie ? Plus précisément encore, s'agit-il de résistances face aux conditions sociales dans lesquelles les ouvriers vivent et travaillent ou faut-il rapporter ces comportements à l'attachement des ouvriers à des valeurs culturelles, lesquelles traduiraient une sorte de "dissidence culturelle" des producteurs contre l'usine et l'industrie ? Nous allons voir que, pour des raisons diverses, mais tenant pour l'essentiel aux modalités de gestion de l'usine et de la société, une autre approche s'avère indispensable.

I - De la série d'entretiens que nous avons recueillie, il ressort un point central dans la représentation ouvrière : si les producteurs s'absentent, "bougent" et flânent, cela est dû au fait que le travail en usine n'est pas producteur d'identité ouvrière. Cela veut dire que les comportements ouvriers renvoient à leur non-identité au travail et non point à leur refus de l'usine ou de l'industrie en soi.

De ce point de vue, les ouvriers déclarent que le travail n'est pas perçu et vécu comme une catégorie centrale qui structure et forge l'usine et la société. Trois raisons majeures sont avancées pour soutenir ce point central.

La première renvoie aux conditions de la reproduction de la force de travail, celles-ci demeurant totalement incompatibles avec les exigences d'une mobilisation productive et d'une discipline d'usine. Les ouvriers sont, de ce point de vue, placés dans une situation sociale qui produit l'instabilité permanente et la "démobilisation générale". Aussi leur mode d'expression n'a-t-il pas pour premier centre le travail ou l'usine mais leur vie quotidienne ; leurs cibles sont alors l'absence de logements, l'inflation, les pénuries, la santé... Cette rupture entre ce qu'on pourrait appeler les "normes de travail" et les "normes de consommation" est suffisamment connue pour qu'il soit besoin de s'y appesantir mais il y a lieu de préciser un point important qui est passé inaperçu jusqu'à aujourd'hui : les "normes de consommation" dont nous parlons empêchent, parce qu'elles vont figurer au premier plan des préoccupations ouvrières et parce qu'elles fondent des revendications "inter-classistes", la formation d'une identité ouvrière.

Cependant, il n'est pas du tout évident que les conditions sociales de reproduction de la force de travail épuisent toutes les significations des comportements ouvriers. Se limiter aux conditions d'existence et ne raisonner qu'en termes d'usine et de vie nous paraît insuffisant.

En effet, la non identité au travail s'explique aussi par le fait que le travail technique en général et le travail productif ne disposent d'aucun prestige social en Algérie. Cela veut dire que l'ouvrier n'a pas le sentiment d'exister par et à travers son travail, ni que ce dernier constitue le moyen le plus approprié pour satisfaire ses aspirations les plus élémentaires. Cela signifie encore qu'aucune ambition, aucun espoir et qu'aucun avenir ne sont possibles socialement à partir du seul rapport au travail productif. Les ouvriers savent – et le disent – qu'ils n'auront ni leur "villa", ni leur "voiture" ni encore moins un statut pleinement intégré et reconnu dans l'échelle sociale à la fin de leur "carrière" ouvrière !

L'autre facteur susceptible d'expliquer la non identité au travail et d'éclairer la "démobilisation générale" des ouvriers provient du fait que ces derniers éprouvent un fort sentiment d'inexistence lié à leur incapacité de s'exprimer. Ils ne disposent pas d'un appareil symbolique capable d'exprimer leur point de vue et les ouvriers déclarent que ce qu'ils ont à dire ne présente pour les "autres" aucun coefficient d'utilité sociale.

Cette dimension nous est apparue comme centrale pour rendre compte de la non identité au travail. Elle résulte du fait que les initiatives ouvrières ne sont pas suscitées, leur créativité n'est pas impulsée et leur savoir-faire n'est pas considéré... Cela veut dire que l'usine ne constitue pas un espace de socialisation au sens où elle ne crée pas un espace d'échanges d'informations et de communications susceptibles de faire naître et de cristalliser "l'intelligence dans l'entreprise". Dans ces conditions, l'usine n'est pas perçue ou vécue comme une unité sociale qui produit des rapports entre les hommes mais comme un lieu essentiellement disciplinaire qui condamne les ouvriers à la non identité collective vécue à partir de leur absence d'expression et de leur marginalisation sociale.

Ce qui vient d'être dit indique que rien n'est plus insupportable pour les ouvriers que ce sentiment de ne pas pouvoir s'exprimer pour être reconnus comme des hommes et de travailler, au contraire, dans un espace de déconsidération absolue. Ce sentiment d'être déconsidéré est tellement profond que les ouvriers assimilent leur statut d'abord et avant tout au ... mépris qui leur est adressé !

Ce désir d'être reconnu comme autre chose que des manieurs d'outils renvoie évidemment à la nature de l'encadrement dans l'usine. Celui-ci administre le poste du travailleur plus qu'il n'organise sa mobilisation au travail, il ordonne plus qu'il ne communique, il commande plus qu'il n'explique, il impose plus qu'il n'anime, il domine plus qu'il n'a de capacités de décider réellement et de coordonner techniquement les travaux ouvriers...

Les ouvriers vivent donc dans la désidentité au travail, c'est-à-dire dans un état caractérisé par l'absence de modèle définissant une forme identifiée et validée du travail en usine. C'est cette absence de modèle repensant de façon novatrice la place du travail en usine et dans la société et faisant une place à l'insertion des producteurs dans l'ordre productif et dans le système de reconnaissance sociale qui est au coeur de cette désidentité au travail.

C'est aussi cette absence de modèle qui est le fondement même des attitudes apparemment ambivalentes des ouvriers. Ces derniers disent tout haut qu'ils peuvent produire beaucoup plus mais qu'ils refusent de le faire dans des conditions de pure subordination sociale : "nous ne sommes pas fatigués par le travail mais par les hommes" précisent-ils. Ils partagent un état d'esprit tout à fait "taylorien" en imputant leur "flânerie" en grande partie à la "flânerie des matériaux", aux dysfonctionnements du système organisationnel et aux gaspillages de leurs efforts par de multiples temps morts et arrêts techniques, signifiant par là que l'entreprise n'a pas réussi à fonctionner comme une usine ni l'Etat comme un entrepreneur industriel. Ils "flânent" aussi parce que le cadre ne veut pas, selon eux et selon la fameuse formule de Taylor, "prendre en charge sa part de travail". Enfin ils conçoivent le travail comme une qualité morale et s'opposent résolument à ce que le prestige et les privilèges soient liés exclusivement à la fonction de gestion, de commandement et de contrôle...

On aura compris évidemment le sens de ces propositions : une stratégie de mobilisation de la force de travail, aussi parfaite soit-elle, ne peut qu'échouer si on ne veut point s'assurer de l'insertion et de l'adhésion des collectifs ouvriers en assurant à ces derniers les conditions et les moyens d'une reconquête de leur identité.

II - Puisqu'il n'existe aucune constitution d'identité à l'usine, la seule façon d'exister pour les ouvriers est donc d'aller chercher d'autres espaces de socialisation. Ce sont alors le quartier, le village et la famille qui sont les principales matrices de la vie quotidienne et les lieux essentiels de la "personnalisation".

Afin de répondre aux effets d'une usine qui ne leur offre pas de modèle identitaire et d'une société qui leur dénie un minimum de reconnaissance, les ouvriers se créent une autre société parallèle faite de liens locaux, familiaux, régionaux, religieux...

Ce sont à proprement parler ces conditions qui ont favorisé, il n'y a pas si longtemps, de nouvelles orientations dans la réflexion sociologique. Celle-ci se propose de passer "de la cave au grenier" en redécouvrant subitement les valeurs socio-culturelles comme facteur explicatif des comportements ou des contradictions en cours. L'université de Sétif a organisé, l'an dernier, un séminaire autour du thème "management et valeurs socio-culturelles" et quelques chercheurs se sont mis à parler des comportements ouvriers non plus tellement en termes de résistances ou de rejets mais de dissidence culturelle contre l'usine et le monde industriel^[1]. La "culture" semble bien prendre le relais, par ces temps difficiles, de l'"économique" conquérant hier ! L'accent des recherches est davantage mis sur les référents culturels et "identitaires" que sur les mécanismes économiques et ce changement de perspective est important pour analyser la période dite de crise...

Or si les ouvriers vont chercher d'autres espaces de socialisation, cela ne veut pas dire du tout que leurs comportements renvoient à d'autres référents culturels qui seraient incompatibles avec la "rationalité économique". Il nous semble encore plus faux de mettre cette prétendue incompatibilité au compte de l'attachement des producteurs à des valeurs dites "traditionnelles".

En effet, ces dernières ne disposent plus d'un système de références pour les ouvriers car elles ont été complètement désintégrées par la colonisation et l'industrialisation. En outre, les mass-média, la scolarisation, les voyages à l'étranger, les retours des émigrés... ont créé de nouveaux besoins, ceux de la modernisation lesquels sont fort éloignés des besoins vitaux (emploi, revenu...) de ceux des "prolétaires traditionnels". Précisons encore que la quête du modernisme est extrêmement forte au niveau des aspirations des jeunes ouvriers qui sont majoritaires dans les usines algériennes.

Il est dès lors bien difficile de soutenir que le "parcours résidence-usine-résidence" constitue un "passage d'une culture à une autre^[2]". Ce que désignent plutôt les attitudes de retrait (absentéisme, rétention de rendement...) et les liens familiaux, régionaux, religieux... auxquels

recourent les ouvriers, ce sont des moyens d'autodéfense face aux contradictions entre leurs aspirations à la vie moderne et l'impossibilité d'y entrer, entre leur soif de bien-être et de participation à l'urbain et l'insatisfaction de leur situation présente.

Autrement dit, c'est cette contradiction entre d'une part l'existence en marge de la vie moderne et d'autre part l'incapacité de l'usine et de la société à offrir une transition vers la réalisation de soi qui est au coeur même de l'ambivalence des comportements ouvriers. Ces derniers ne s'identifient pas au travail en usine parce que leurs revendications d'intégration et de reconnaissance ne sont pas prises en compte par l'usine. Ils répugnent à assumer définitivement leur statut d'ouvrier non pas parce que leur mentalité renvoie au corpus des anciennes valeurs lequel s'est effrité mais parce que ce statut signifie uniquement "une activité de bras et de jambes"^[3] et une absence de certitude pour s'y accrocher.

Nous arrivons au point essentiel : si les ouvriers se distinguent par une non identité au travail, c'est que l'usine n'a pas fourni une théorie apte à rendre compte des pratiques économiques et sociales ni entraîné un processus de cristallisation de l'imaginaire collectif autour de l'activité économique.

C'est l'occasion de souligner ici un fait majeur. Les "managers" se sont voulu modernistes et industrialistes et ils ont pensé qu'en mettant l'économie aux postes de commande, ils allaient agir dans le sens de la modernité, de la "civilisation" d'une société perçue comme "arriérée". Mais ils n'ont pas, à proprement parler, inventé un mode autonome de pensée ou un système de réponses propre à une société privilégiant le travail et articulée à la modernité. De fait ils ont oublié qu'une économie ne peut exister sans culture instaurant par des normes et des valeurs un ordre symbolique et social en dehors duquel les catégories économiques perdent leur sens et leur pertinence.

Par cette expression il faut entendre que les "managers" n'ont fait qu'articuler la société autour de l'importation massive d'équipements modernes et autour de la multiplication des usines sans penser que l'élaboration d'une échelle de valeurs et l'instauration d'une symbolique sont structurellement nécessaires pour déterminer le passage de l'input économique à l'output en termes de mentalités et pour rendre l'économie "déterminante en dernière instance".

Ce faisant, ils ont laissé – contrairement à ce qui s'est passé dans les pays développés – le soin à d'autres de s'occuper des questions culturelles (école, religion, normes politiques et sociales...). De sorte que l'économie n'est pas restée, "le lieu principal de la production symbolique"^[4] et que ceux qui ont investi les appareils symboliques n'ont pas offert un "penser" en homologie avec le "savoir-faire" et le "faire" ni encore moins inventé un système de réponses aux pratiques discordantes entre le laïc et le religieux, le technicisme et le népotisme, le modernisme et le clientélisme, l'identité au travail et l'activité prédatrice...

C'est ainsi qu'au moment décisif où la société antérieure est quasiment détruite et où l'industrie semble devenir la "locomotive sociale"^[5] que la restructuration du système culturel en conformité avec la modernisation économique fait défaut. Ce système culturel n'a pas produit de nouveaux modes de pensée et de nouvelles conceptions de l'homme et de l'histoire propres à déterminer une théorie de la société et dans laquelle l'économie se serait regardée comme "dans un miroir"^[6]. Il ne s'est pas réordonné notamment pour signifier le renoncement au système de privilèges et de relations extra-économique et fonder, inversement, la reconnaissance et l'expression des différences fondées sur l'interchangeabilité des catégories économiques.

Cette impossibilité dans laquelle s'est trouvée le système culturel pour recouvrer une autre structure mentale et pour faire de la pensée une force active de l'histoire est la conséquence de sa subordination au politique et de sa détermination par l'économique.

Celle-ci est le produit direct de l'économisme, perspective selon laquelle l'économie a la capacité, de par elle-même, de conduire à un nouvel ordre social et à un nouveau système culturel. Dans cette optique, la culture – la pensée – n'organise pas l'activité économique mais elle la suit, elle ne se caractérise pas par son auto-évaluation active et ses propres capacités créatives mais elle est seulement appelée à répondre aux sollicitations du "modèle de développement".

De fait, la culture comme d'ailleurs tous les autres secteurs de la société, apparaît dans cette optique, simplement comme un "environnement" à qui on demande de ne pas entraver les exigences du "développement".

Or, parler d'environnement, c'est non seulement opérer une sorte de découpage de la réalité sociale en autant de tranches qu'il y a de secteurs d'activités mais c'est aussi envisager ces dernières uniquement dans leur effet instrumental. Autrement dit, la culture, la réflexion ontologique, l'exégèse religieuse, la production philosophique... ne constituent plus des ordres autonomes et porteurs de leur propre sens ; elles sont plutôt perçues comme des objets constitués par le processus productif et se transforment alors en une "idéologie de développement".

Le résultat est que chaque geste social, chaque segment de la vie collective a fini par être idéologisé et ce, compte tenu du fait, que la société a trouvé peu de place pour réfléchir en un autre lieu que l'économique et que la culture a été considérée comme un épiphénomène rejeté à la périphérie sociale.

L'autre résultat est que la société n'a pas pu, parce que confrontée à la pauvreté d'une infrastructure intellectuelle et morale, se comprendre, ni se reconnaître et s'orienter. Elle n'a pas disposé, notamment, de ressources culturelles pour fonder la sphère de travail comme point de repère pour l'identité individuelle et sociale, et comme catégorie centrale dans les motivations de ceux qui travaillent. Autant dire que le travail en perdant tout sens social dans sa société, a perdu son sens pour l'ouvrier.

Et c'est ainsi que le producteur va passer de la marginalisation sociale à la "marginalisation intérieure"^[7] au sens où tout en prenant ses distances par rapport au travail dans ses manières de vivre et de se représenter, il ne peut se constituer, en même temps, une nouvelle forme d'identité...

Aussi le travail en usine qui a incarné pendant un temps la modernisation et la promotion sociale n'a-t-il pas fait naître les conditions d'émergence de la modernité dans la mesure où la société et la culture ont disposé de peu d'autonomie pour s'émaniciper et contrôler positivement la dialectique économie et politique, provoquant ainsi une crise de société ordonnée par d'autres valeurs, d'autres orientations que celle du travail.

Absentéisme personnel direct

Années		1979	1980	1981	1982	1983	1984	1985
Paramètres								
Maladies	Jours	30.645	38.752	52.263	71.319	58.771	35.395	29.585
	%	6,52	7,22	9,53	9,91	8,45	5,04	4,98
Absences non rémunérées	Jours	21.126	24.508	28.701	37.238	34.930	37.240	30.978
	%	4,49	4,56	5,24	5,18	5,02	5,30	5,21
Absences rémunérées	Jours	13.934	17.395	19.697	26.835	25.410	25.464	22.733
	%	2,96	3,24	3,59	3,73	3,66	3,63	3,82
Accidents de travail	Jours	5.318	5.982	7.992	6.207	8.685	7.452	4.712
	%	1,13	1,11	1,46	0,86	1,25	1,06	0,79
TOTAL ABSENCES	Jours	71.023	86.637	108.653	141.599	127.796	105.551	88.008
	%	15,10	16,13	19,82	19,68	18,38	15,03	14,81
Jours Théoriques		470.404	537.114	547.985	719.243	695.301	702.171	594.209

SNVI CVI

EVOLUTION DE L'ABSENTEÏSME GLOBAL

1976 1977 1978 1979 1980 1981 1982 1983 1984 1985 1986

Legende
 M : Maladie
 ANR : Abs non rémunérées
 AR : Abs rémunérées
 A.T. : Accident de travail

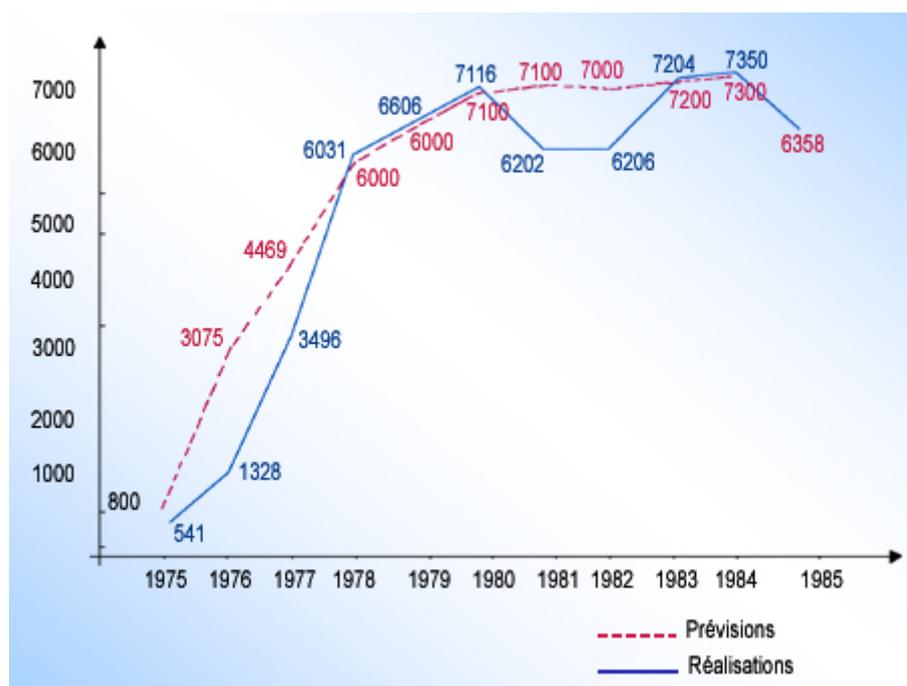


Turn-over

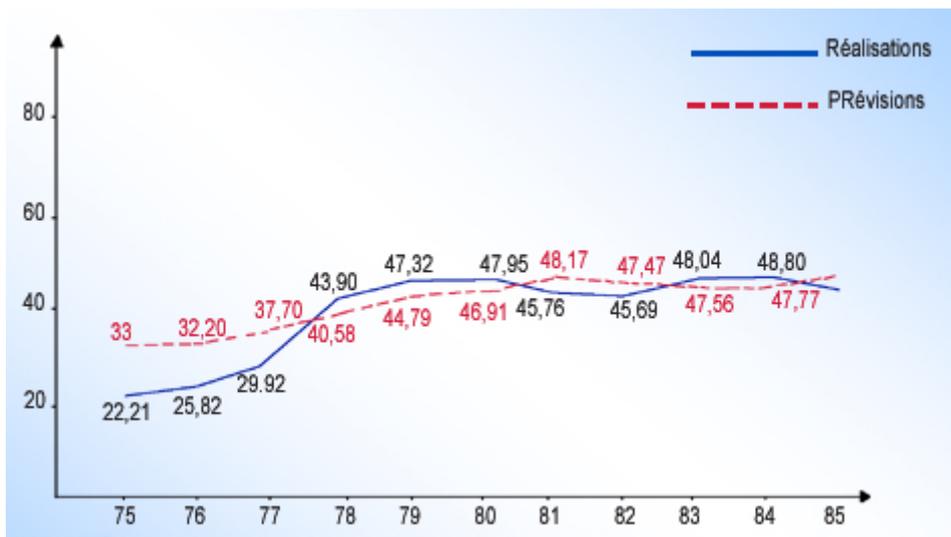
ANNEE	1978	1979	1980	1981	1982	1983	1984	1985
T.O. en chiffre	1248	1364	1329	1450	1266	1587	1403	1386
En pourcentage	22,56	20,63	16,99	17,39	14,44	17,45	14,44	14,19

Turn-over cumulé	1248	2612	3941	5391	6657	8244	9647	10 033
------------------	------	------	------	------	------	------	------	--------

Évolution de la production



Évolution du rendement k



CVI- Analyse des activités

Années	1979	1980	1981	1982	1983
Rubriques					
1 – Heures de présence prévues effectif horaire normal	3 758 847	4 254 635	4 359 437	4 212 172	3 939 531
2 – Heures de dépassement	59 204	45 560	25 248	29 988	95 380
3 – Heures d'absences	565 816	704 144	872 721	947 133	720 655
4 – Heures de présence réelles (1+2-3)	3 252 235	3 595 981	3 511 964	3 295 027	3 314 256
5 – Heures reçues	107 829	96 042	57 931	48 486	36 632
6 – Heures prêtées	215 749	184 518	170 602	169 728	113 194
7 – Heures de fabrication (4+5-6)	3 144 245	3 507 505	3 399 293	3 173 785	3 237 694
8 – Heures à déduire main d'œuvre Ratio 8/7	658 953 20,95	694 786 19,8	761 626 22,40	761 367 23,98	732 207 22,61
9 – Heures de production	2 485 292	2 812 719	2 637 667	2 412 418	2 505 487
Pourcentage 9 (heures de production) 1 (heures de présence prévues)	66 %	66 %	60 %	57 %	63,5 %

Notes

[*] Maître-Assistant à l'Institut de Sociologie d'Alger.
Chercheur-Associé au C.R.E.A.D.

[1] D. GUERID : L'ouvrier majoritaire - Eléments d'approche de la nouvelle figure de l'ouvrier industriel algérien - Journées d'étude : "Industrialisation et acculturation" ONRS - Oran, Décembre 1983.

[2] Idem.

[3] Expression de P. JUDET.

[4] M. SAHLINS : Au coeur des sociétés - Raison utilitaire et raison culturelle. Gallimard 1980.

[5] EL-KENZ A. GUERID D., CHIKHI S. : Industrie et société. Le cas de SNS. DAG.SNS 1982. Nous accusons réception de votre article intitulé :

, دراسة حالة روسيا أثر العوامل الجيو سياسية على تصدير الغاز الطبيعي
Nous enregistré le 08/06/2017.