

RABIA TAS-ZEMIRLI[*]

Relation technologie-organisation du travail et formation professionnelle

On entend ici et là, que la formation professionnelle (F.P.) est insuffisante, inadaptée à la technique, que des décalages étaient observés entre les moyens financiers affectés au secteur de la formation professionnelle et les réalisations.

D'une façon générale il ressort une insuffisance tant sur le plan quantitatif que qualitatif, malgré la volonté politique affichée à vouloir développer ce secteur.

Ceci nous a amené à nous poser la question suivante : cet état relève-t-il d'un problème structurel ou conjoncturel ? En d'autres termes, s'agit-il d'un phénomène lié au type de technologie choisie et mise en place, ou bien d'un problème en rapport avec une situation historique antérieure caractérisée par l'insuffisance des structures, donc de leur capacité à prendre en charge la F.P. ?

Nous nous trouvons en présence de deux thèses dont l'une établit un rapport positif entre qualification et technologie et l'autre un rapport négatif, c'est-à-dire que plus la technologie est avancée, plus la qualification a tendance à diminuer.

Ces deux thèses s'inscrivent, comme nous le verrons plus loin, dans une même logique qui est celle du déterminisme technique absolu de la formation professionnelle.

Mais la recherche[1] que nous avons entreprise, et dont nous donnerons quelques éléments, nous a permis de réfuter cette idée et d'admettre plutôt celle qui préconise que la technique laisse une marge de manoeuvre à des choix d'organisation du travail, lesquels déterminent la F.P.

Nous nous proposons donc d'apporter une contribution à ces débats sur la relation technologie-organisation du travail / F.P., à travers un matériau empirique particulier qui est celui de deux usines de l'industrie lourde à technologie relativement avancée.

I - Les deux thèses en présence

La première thèse[2] exprime l'impérieuse nécessité de développer les actions de formation afin de répondre aux exigences des industries de base utilisant essentiellement une technologie avancée : de ce fait,

elle considère l'insuffisance constatée comme étant conjoncturelle liée à la faiblesse des structures de formation existantes dans le pays.

Cette thèse défend l'idée selon laquelle, plus la technologie est avancée, plus la qualification tend à augmenter. Elle considère que de par les connaissances techniques qu'elle requiert pour sa mise en place, la technologie avancée déterminera la nature même du processus de F.P. Cette thèse établit donc un rapport positif entre qualification et technologie.

La seconde thèse, développée par d'autres chercheurs [3] [4] [5] [6] lie cet état de fait à des problèmes d'ordres structurels c'est-à-dire à la nature de la technologie elle-même qui n'exigerait pas pour sa mise en place une qualification élevée.

Cette deuxième thèse développe plutôt une vision pessimiste de la relation technologie/qualification, et considère que plus la technologie est avancée, plus la qualification demandée est moindre.

Ces deux thèses différentes procèdent par contre de la même logique qui est celle du déterminisme technique absolu, puisqu'elles établissent un lien direct entre la technologie et la qualification.

Notre étude nous a permis de mettre en évidence l'idée selon laquelle la relation technologie/qualification n'est pas directe, mais médiatisée par l'organisation du travail mise en place, comme nous le verrons plus loin.

II - Analyse des deux usines

Il s'agit de deux usines de l'industrie lourde : le Complexe Véhicule Industriels (C.V.I.) [**] de Rouiba, et le Complexe Pompes et Vannes (C.P.V.) [**] de Berrouaghia dans la Wilaya de Médéa. Ces deux usines à technologie relativement avancée, ont été mises en place selon la formule du contrat produit en main qui comprend l'implantation, la conception, l'organisation et la formation professionnelle du personnel local par le constructeur.

Notre objet a porté sur l'analyse comparative des deux types d'organisation de travail, et des deux systèmes de formation professionnelle appliqués au même type de technologie (industrie mécanique) ainsi que sur leurs incidences sur les ouvriers de production.

2. 1. Organisation du travail et technologie

Ces deux dimensions ont été appréciées à travers [Z] :

- le contenu des tâches ;
- la mobilité interne de la main-d'oeuvre ;
- et l'intensité du travail ;

pour ce qui est de l'organisation du travail, et à travers [Z] :

- le degré de mécanisation ;

– et le degré d'intégration ;
pour ce qui concerne la technologie.

L'analyse du processus de production de deux pièces maîtresses (le corps du chevalet de la pompe (C.P.V.) et le carter principal du pont (C.V.I.) nous a permis de noter que, pour des techniques identiques, étaient proposées des organisations de travail parfois différentes.

2.1.1. Les similitudes

Concernant le contenu du travail, nous notons :

– d'une part, une décomposition et un éclatement des tâches : les différentes tâches de production, de contrôle, de méthodes, de manutention, d'entretien etc... sont affectées à des ouvriers distincts. Chaque tâche relève d'un service ayant ses propres exécutants, sa propre hiérarchie, sa propre organisation ;

– d'autre part, une parcellisation du travail en opérations. Le nombre d'opérations effectuées par chaque ouvrier peut être important tant sur les machines automatiques que sur celles semi-automatiques, la composante manuelle étant plus importante sur ces dernières.

Ainsi, la technique n'intervient que partiellement dans la détermination du contenu du travail, une part importante est laissée à l'organisation du travail.

Pour ce qui est de la mobilité interne, nous remarquons qu'elle est pratiquée dans les deux usines. Elle intéresse beaucoup plus les ouvriers de production (O.S. et O.P.), et va d'un poste de travail vers un autre de complexité égale ou moindre.

Quant à l'intensité du travail, elle dépend dans les deux usines à la fois du type de technologie (machine automatique, semi-automatique ou manuelle) mais aussi de l'organisation du travail qui peut intervenir dans la détermination des cadences.

Même dans le cas où peuvent exister des "pores de non travail" du fait de la technique, l'organisation du travail utilise des procédés de manière à remplir ces "pores de non travail" :

– un premier procédé consiste à créer des tâches interférentes (ébavurage, essuyage...) lorsque le cycle automatique de la machine n'est pas très long ;

– un deuxième procédé, utilisé dans le cas où le cycle de la machine est long, est de demander au même ouvrier de surveiller deux ou trois machines à la fois.

L'accomplissement des tâches interférentes augmente l'intensité du travail, de même que la surveillance de la (ou des) machines – même si comme le prétendent les méthodes, n'est pas très stricte – constitue pour l'ouvrier une tâche qui occupe son attention. En effet un simple incident qu'il n'aurait pas pu prévenir, risque d'avoir des conséquences

négatives sur sa réputation, et notamment sur sa notation et son appréciation par la hiérarchie et qui constituent autant d'éléments intervenant dans sa promotion et sa formation.

Par ailleurs, l'existence d'un système de rémunération liant production au salaire par le biais des primes de rendement individuelles et collective (PRI - PRC) pousse l'ouvrier à essayer de remplir ces "pores de non travail" par du travail productif.

Certes, les machines engendrent une certaine cadence et un certain rythme de travail ; mais quel que soit le degré de mécanisation des techniques utilisées, une marge de manoeuvre importante est laissée à la hiérarchie, à l'organisation du travail.

2.1.2. Les différences

Les différences observées au cours de cette étude et qui nous semblent être importantes, concernent l'organisation du travail des postes à machines semi-automatiques.

Au C.V.I., les postes de travail à machines semi-automatiques sont occupés par des ouvriers spécialisés (O.S.) c'est-à-dire des ouvriers n'ayant reçu qu'une formation sur le tas au poste de travail ; cette formation étant assurée par le chef d'équipe et le régleur.

C'est le régleur qui a la responsabilité de préparer le poste de travail et de procéder au réglage de la machine. Il exécute l'usinage et effectue le contrôle des deux premières pièces, en présence de l'O.S., avant le début d'usinage en série.

L'O.P., quant à lui, occupe pratiquement le même poste de travail que l'O.S. et exécute les mêmes tâches si ce n'est qu'il bénéficie par rapport à celui-ci d'une légère autonomie pour certaines petites interventions telles que : remise des côtes en cas d'usure, déplacement de l'outil et changement de l'outil en cas d'usure ou d'incident.

Au C.P.V., ces mêmes postes de travail sont tenus, soit par des ouvriers professionnels (O.P.) soit par des ouvriers qualifiés (O.Q.) selon le type de machine (tours revolvers par les O.Q. et tours parallèles par les O.P.), ces ouvriers ayant reçu une formation théorique et pratique à l'atelier-école de l'usine.

C'est l'O.P. lui-même qui prépare le poste de travail et règle la machine. En effet, au début de chaque lot de nouvelles pièces à usiner, tous les O.P., munis de leur gamme d'usinage, vont chercher l'outillage nécessaire prévu, dans le magasin (se trouvant au sein du bâtiment d'usinage) et installent les outils sur la machine, procèdent au réglage selon les instructions mentionnées sur la gamme d'usinage. Un temps de préparation estimé est indiqué sur la gamme. Une fois le poste de travail préparé, l'O.P. procède à l'exécution des opérations d'usinage qui sont pratiquement identiques à celles que réalise l'O.S. ou l'O.P. au C.V.I.

L'O.Q., au C.P.V., accomplit pratiquement les mêmes tâches que celles de l'O.P. du C.V.I., c'est-à-dire qu'il bénéficie de cette relative petite autonomie.

Ainsi il existe des similitudes concernant le contenu des tâches, la mobilité interne et l'intensité du travail, et des différences concernant notamment l'organisation du travail des postes à machines semi-automatiques où la qualification requise ne semble pas être la même.

L'organisation préconisée au C.V.I. explique en fait l'insertion de la majorité des ouvriers de production (plus de 52 %) dans la catégorie des O.S.

Par contre au C.P.V., elle ne semble tendre à les insérer ni dans la catégorie des O.S. (13,5 %), ni dans celle des O.P. (32 %), puisqu'elle introduit une catégorie intermédiaire, celle des O.Q. (31 %), ce qui réduit le poids relatif des moins qualifiés (O.S.) par rapport aux plus qualifiés (O.P.)^[1].

Les différences observées dans l'organisation du travail dans les deux usines, sont en rapport avec les types de formation conçus par les deux constructeurs et mis en place au sein des 2 usines, comme nous allons le voir.

2. 2. Organisation du travail et formation professionnelle

Toute formation professionnelle est considérée comme action de formation et de transformation de l'homme, d'un état d'esprit à un autre, afin de répondre à un cadre social bien déterminé.

La formation professionnelle des adultes, chargée explicitement de transmettre le savoir-faire technique, est considérée comme partie et moment de socialisation^[7], dans la mesure où elle transmet au delà du savoir-faire technique, tout un ensemble de valeurs, de normes, visant l'insertion de l'individu à une certaine organisation du travail, elle-même conçue pour maintenir une certaine division sociale.

Tout en donnant une qualification technique aux ouvriers pour la mise en oeuvre du processus de travail, la formation professionnelle leur confère également une certaine "qualification sociale" afin qu'ils puissent s'adapter à un certain type d'organisation du travail. C'est là qu'apparaît la deuxième fonction de la F.P., que nous avons appelée fonction sociale.

Définition de la fonction sociale : la fonction sociale est entendue dans le sens de la transmission d'un ensemble de normes, de valeurs de comportement destinés à insérer les ouvriers à une certaine discipline, à une certaine division et organisation du travail.

Cette fonction sociale est apparente dans tout l'ensemble pédagogique mis en place par les constructeurs pour transmettre le savoir-faire, et qui concerne tout aussi bien l'organisation et le fonctionnement des centres de formation, que les procédés d'apprentissage ainsi que le contenu des programmes^[1].

Des différences sont observées entre les deux types de formation prévus par les deux constructeurs et destinés à être mis en place au niveau des deux usines (C.V.I. et C.P.V.). Elles intéressent tout aussi bien la durée, que le contenu des programmes.

Au C.V.I., la durée de la formation prévue est de 6 mois, toutes phases comprises, à savoir formation de base, formation préparatoire et spécialisation. La formation y est fortement spécialisée, la compétence est limitée à un seul type de machine de la même spécialité. On forme pour un seul poste de travail.

Au C.P.V., la durée est de 18 mois, et la formation est plus large. On dispense des connaissances théoriques et pratiques propres à plusieurs spécialités.

Pour la même catégorie socio-professionnelle, la formation diffère d'une usine à l'autre, selon le type d'organisation du travail dans lequel cette catégorie est appelée à être insérée. Par exemple pour l'O.P., au C.P.V, il est aussi préparé au coûts de sa formation pour assurer en plus des tâches d'exécution d'usinage, des tâches de préparation du poste de travail et de réglage de la machine.

La relation technologie-formation professionnelle n'est donc pas directe, mais médiatisée par l'organisation du travail mise en place, laquelle est liée à un choix politique favorable ou non à une qualification élevée, qui serait l'expression d'un choix de société.

Conclusion

La formation professionnelle de l'ouvrier de production serait en liaison directe avec un projet de société qui viserait soit le développement et la promotion du producteur direct, soit sa marginalisation.

Notes

[*] Maître-Assistante à l'Institut de Sociologie d'Alger.

[1] TAS-ZEMIRLI R. : Fonctions technique et sociale de la formation professionnelle en Algérie : cas de deux complexes de la construction mécanique, thèse de doctorat de 3e cycle, Université Paris VII Groupe de Sociologie du travail Décembre 1986.

[2] Voir cahier du Centre de Recherches en Economie Appliquée, (C.R.E.A.), O.N.R.S. Alger n° 2 1976, notamment l'article de Mr. Abdellatif BENACHENHOU.

[3] MARX K. : Le capital livre I Tome II, Section V, éd. sociales.

[4] FRIEDMAN G. : Problèmes humains du machinisme industriel, éd. Gallimard 1946.

[5] BRAVERMAN H. : Travail et capitalisme monopoliste, éd. Maspéro, Paris 1976.

[6] BOUZIDA A. : Sociologie de la Sonacome Rouiba, C.V.I. Texte dactylographié, ONRS, Alger 1980.

[]** Le C.V.I. mis en place par la Société des Automobiles Berliet (France).

[]** Le C.P.V. mis en place par la Société Invest-Export (R.D.A.).

[7] MONJARDET D. et DUBOIS P. : La division du travail dans l'industrie, étude de cas anglais et français, Tome 1 : Les ouvriers. Groupe de sociologie du travail. C.N.R.S., Université de Paris VII, 1979.

[8] LESNE M. : Travail pédagogique et formation des adultes, éd. PUF, l'éducateur, Paris 1977.