

# REDISTRIBUTION DE LA POPULATION ACTIVE PAR LES PÔLES DE DÉVELOPPEMENT, MOBILITÉ SOCIALE ET MARCHÉ DU TRAVAIL EN ALGÉRIE

## INTRODUCTION

La stratégie de développement par pôles est le fondement d'un certain nombre de positions théoriques et de recherches empiriques sur son « application » au processus d'industrialisation en Algérie.

Cette stratégie est aussi l'objet de critiques; critique du pôle comme aménagement aberrant du territoire, critique des industries industrialisantes (qui lui sont associées) et de leurs impacts sur les niveaux de l'emploi, critique de leurs effets sur les niveaux des prix, des salaires, des services etc. Bref, on fait endosser à cette stratégie tous les problèmes du développement (et du sous-développement) que connaissent l'économie et la société algériennes.

Il n'est pas dans notre propos d'ajouter à ces critiques, ni d'invoquer des positions théoriques, techniques et politiques pour la combattre ou la justifier. Notre réflexion se place sur un autre terrain et se fonde donc sur un déplacement des questions que l'on pose traditionnellement à l'espace et à la stratégie qui la sous-tend et l'explique dans la notion de pôle. On ne pose pas au pôle la question de son efficacité technique, ni l'autre « question » de la distance qui sépare le concept de la réalité, ni enfin la question de la « triangulation » du TEI ou du noircissement de la matrice interindustrielle ou encore la question de la dominance de certaines industries.

Notre propos est plus « sociologique » : il vise à comprendre les mécanismes de reproduction du pôle, c'est-à-dire ce mouvement historique qui porte le pôle à l'existence. Cette existence est liée à la « réunion » de conditions générales et spécifiques (à une zone, un système industriel, une technologie, un espace, etc.) de la reproduction du pôle. Parmi ces conditions de polarisation, les mécanismes différenciés de « soumission » de la force de travail sont fondamentaux, en ce sens qu'ils rendent possible la reproduction du pôle, en mettant à sa disposition les forces de travail nécessaires.

Ce concept de soumission appelle plusieurs remarques. Au plan de sa compréhension, ce concept désigne ce mouvement historique (et donc un processus) de constitution d'un marché de la force de travail, rendant impossible ou non rentable tout procès productif qui ne soit du système dominant. S'agissant du pôle, ce concept pourrait rendre compte de ce processus par lequel le système productif dominant constitue son propre marché de la force de travail (parmi tous les marchés historiquement nécessaires) en pesant de tout son poids économique, juridique et réglementaire, sur les formes et les procès de production qui l'ont précédé et qui lui sont encore contemporains au moment de sa constitution.

La seconde remarque concerne l'opérationnalité du concept qui seule, peut rendre possible une recherche empirique et une réflexion théorique d'ensemble. Si ce concept désigne un mouvement historique, il est possible de le cerner dans la diachronie – et ici les barrages temporels doivent être construits – à partir d'indicateurs relativement homogènes (mobilité géographique/professionnelle/sociale) qui ne peuvent être considérés que comme partiels et provisoires, parce qu'ils occultent ce que le mécanisme a d'essentiel : le processus de stratification sociale, matérialisé dans l'émergence de couches sociales nouvelles et la disparition/maintien d'autres. A ce niveau, le travail sur les indicateurs (et les variables qu'ils traduisent) constitue une phase nécessaire, de même que la construction de nouvelles catégories socio-professionnelles (CSP), de revenus, de ménages, de familles, etc., est indispensable pour saisir le mouvement historique dans sa globalité, pour le cas qui nous concerne.

La remarque dernière porte sur les limites du concept ; en le voulant différentiel, nous pensions à deux mécanismes complémentaires – et quelquefois séparés dans le temps • théorique • – de soumission : dans le premier, le système productif se soumet des forces de travail déjà marchandises, dans le second, la soumission a pour objet les formes d'appropriation (les procès de travail) articulées à des formes de production dominées. En d'autres termes, les mécanismes de soumission sont différentiels (dans leurs effets, ils établissent des différences entre salariat exclusif et salariat d'appoint avec possession de moyens de production) en ce qu'ils portent sur des formes d'existence de la force de travail articulées à des procès de production, et donc inscrites dans des procès de valorisation différents.

La portée sociale de ce procès de soumission est ainsi différente si le pôle (comme système productif dominant – par la masse des capitaux investis, la technologie employée, la rationalité de son organisation –) s'approprie des forces de travail arrachées à des pratiques agricoles, qu'elles y soient propriétaires ou possesseurs, et des forces de travail qui ont déjà fait l'expérience du salariat dans l'industrie (la SN.METAL pour la SNS), ou dans des formes analogues. Le salariat est une catégorie historique, il faut donc le saisir dans son mouvement, en s'interrogeant sur l'origine sociale des forces de travail consommées au pôle. Ce n'est pas tout, le procès de soumission, et les rapports nouveaux qu'il produit et qui le reproduisent, ne se borne pas à exclure (le mot

exode rural désignait l'expression historique de ce procès), à arracher ou à dévaloriser; ce procès établit une structure de rapports nouveaux, que ces rapports concernent le travail industriel proprement dit (les rapports du travail, le statut de ce dernier, etc.), ou, d'une façon générale, les rapports aux conditions nouvelles d'existence de ces couches sociales produites; ces conditions nouvelles sont marquées d'un profond décalage (ou d'une série de décalages) entre les aspirations (que le nouvel emploi devait réaliser) et les réalités du travail à l'usine.

Nous voyons donc la portée et les limites d'une telle réflexion sur les mécanismes de soumissions; nous entrevoyons la rupture instaurée par le processus rapide de l'accumulation et de l'industrialisation. Au plan historique, et également théorique, les concepts de soumission formelle et réelle désignaient une transition et proposaient une théorie du passage. Dans notre cas, la restructuration de l'économie et de l'espace inaugure un mode relativement nouveau de la production et de la reproduction sociale.

Les mécanismes de soumission – qui obligent les forces de travail à plus de mobilité en détruisant les équilibres antérieurs – désignent donc les effets de ce mode d'organisation et de reproduction sociale dans les formes autres que celles qui se rapportent au système productif dominant (l'industrie), et à l'intérieur de celui-ci, dans les branches dominantes.

Ainsi, les effets sont complexes; ils ne se réduisent pas seulement aux processus d'éjection des forces de travail agricoles déjà prolétarisées ou en voie de l'être, c'est l'ensemble des forces de travail occupées au pôle qui est assujéti à cette restructuration.

Le procès de soumission s'approprie différenciellement les « marchés » des forces de travail; en d'autres termes, accélérant toutes les formes de mobilité, il module ces dernières en faisant appel à des mécanismes classiques de surenchère sur les niveaux de rémunération ou à des recrutements singuliers (pour les cadres et le personnel d'encadrement), en proposant un travail stable et bien rémunéré (pour les personnels d'exécution); bref, les mobilités sont « structurées » par catégories, par niveaux, etc. Il serait certainement intéressant de mener une analyse sur les comportements ouvriers et de mettre à jour les distorsions entre rationalité de l'entreprise et modalités de recrutement. Cependant, notre propos est plus général et concerne le pôle comme complexe d'entreprises; à ce niveau, les informations recueillies confirment les hypothèses de mobilité différentielles (de mobilités professionnelles/sociales/régionales).

## I. — TRAJECTOIRE DE LA FORCE DE TRAVAIL ET MOBILITÉ SOCIALE

Le poids des migrations internes dans la répartition géographique de la population impose une réflexion nouvelle (1) dans la mesure où la mobilité géographique n'est plus seulement un flux de population limité à la mise en relation d'espaces différenciés, mais aussi un élément actif de la mobilité du travail.

Il peut sembler trivial de dire que l'étude des migrations ne doit pas être menée du seul angle démographique, mais doit faire appel à la multidisciplinarité. Néanmoins, à lire certaines approches, on décèle une tendance à la quantification qui n'était pas l'objet initial. Ce déplacement du champ n'est pas neutre : il s'inscrit implicitement dans une vision globale de la circulation de la force de travail. Une chose est de la mesurer, une autre est de la resituer dans un processus plus complexe, qui est celui de l'articulation de l'ensemble du procès de production dans une formation sociale donnée. Articulation dont l'analyse peut être productrice d'intérêts théoriques essentiels : procès de valorisation de la force de travail et espaces de circulation de la force de travail.

L'idée matrice est que la migration est d'abord mobilité du travail, et donc suppose que la mobilité géographique est une « modalité spatiale » de structuration du marché du travail. Cette structuration (2) ne peut être pensée en dehors d'un procès d'ensemble qui est celui de la stratification sociale.

En ne dissociant pas le triptyque mobilité géographique-mobilité professionnelle et mobilité sociale, qui est l'expression d'un même phénomène se réalisant de manière différentielle, notre démarche visera à préciser les moments de leur apparition temporelle et de leur valorisation, comme condition nécessaire de l'accumulation du capital. Ce sera là le point nodal, puisqu'il sera nécessaire d'établir le lien entre la circulation de la force de travail et la concentration/circulation du capital. Non pas du seul point de vue des variations de la composition organique du capital, mais aussi et surtout sous l'angle de la dynamique de la hiérarchisation sociale. La mobilité sociale aura, à cet égard, un double statut : instrument d'une taxinomie et objet d'analyse. En effet, l'élaboration d'une échelle sociale impose comme préalable l'identification d'éléments normatifs d'appréciation de la position sociale.

(1) Nouvelle au double plan théorique et pratique :

- théorique de par la mise en œuvre d'une dynamique sociale ayant contribué à la restructuration de l'espace ;
- pratique de par la distribution démographique qui en a découlé et qui impose une approche concrète des conditions de reproduction de la force de travail.

(2) La distribution des agents sociaux, pour être appréhendée, nécessite un éclairage historique seul à même de situer précisément les points en fonction des différentes sphères de l'activité économique et sociale. L'analyse des procès de travail reste à cet égard, théoriquement et méthodiquement la mieux à même de rendre compte du statut de la force de travail.

La distinction à établir serait entre l'origine sociale comme repère généalogique et la position sociale comme degré dans un système de places. Il s'agira alors d'observer les variations de la position sociale, et donc la mobilité sociale dans une trame plus générale : la base sociologique de la force de travail mobile.

D'autres variables interviendront : la famille comme unité de production de la force de travail et le système d'éducation-formation dont le fonctionnalisme aigu participera à une distribution spécifique, qualitative des agents sociaux. En effet, dès lors que l'on pose le problème de la mobilité sociale, on s'inscrit de plein-pied dans une approche « économiste » qui se veut vierge de toute connotation politico-idéologique ou qui tente de l'estomper. Si dans une économie de marché, la « qualité » première de la force de travail est d'être mobile, dans une économie en développement, en rupture avec le capitalisme, la « fixité » de la force de travail n'est pas toujours observable (3).

Dans l'Algérie actuelle, les tendances lourdes héritées de plus d'un siècle de capitalisme colonial continuent d'imprimer au marché du travail, son rythme et son évolution. Par la suite, le processus de développement par pôle a contribué à cristalliser dans un espace donné, prestructuré par le capital colonial, les déterminants essentiels de l'accumulation. L'élargissement de la base économique, sous sa forme industrielle, le drainage des capitaux tant publics que privés participant d'une démarche politico-industrielle qui s'inscrit dans une vision « économiste » du développement, les politiques sociales étant perçues comme résiduelles, voire incidentes. Le choix de l'industrie lourde, supposée industrialisante, procède de la velléité de rompre les liens de dépendance avec le marché mondial, par la maîtrise des matières premières, la production de moyens de production. Un tel choix ne pouvait, au plan de l'emploi, être que sélectif, tant que la technologie utilisée nécessitait des compétences précises. Or, la force de travail qualifiée est chose rare, et le système d'éducation-formation est resté en inadéquation quasi-totale au regard des besoins exprimés par les divers secteurs d'activité. Entre les offreurs et demandeurs de force de travail, un décalage subsiste, ou plutôt un déséquilibre se crée rendant le marché à la fois rigide et fluide. Ce n'est là qu'un paradoxe apparent : la durabilité de l'emploi n'est possible que dans les postes exigeant une qualification particulière, alors que l'afflux de main-d'œuvre au lancement des travaux est éminemment important. La tension qui s'inscrit, crée les conditions d'une mobilité conséquente. Mobilité négative par ailleurs puisqu'elle est essentiellement exclusion du marché du travail. Subsumption réelle et marginalisation de la force de travail sont les deux points critiques de la loi de fonctionnement du marché du travail en Algérie.

L'évolution de l'emploi, la diversification toujours plus complexe des secteurs d'activité depuis près de deux décennies, ont contribué à hiérarchiser les métiers, sans toutefois opérer une amélioration substantielle des niveaux de formation. Une telle situation n'a pas ralenti le rythme d'évolution des catégories sociales ; les mécanismes qui la régissent obéissent à des principes particuliers. Il n'est que de voir la non-correspondance entre les CSP et les sorties du système éducatif pour en prendre la juste mesure. A lire les chiffres, il peut sembler, pour un pays au sortir du sous-développement, que la réalité est peu

(3) Cf. J.P. de GAUDEMAR, *Mobilité du travail et accumulation du capital*. - Ed. Maspéro.

critique, ou tout au moins que le système de formation tend à être de plus en plus fonctionnel. La situation est tout autre dès lors que l'analyse se fonde sur une approche par générations : il apparaît alors que l'ensemble du système éducatif se présente comme un véritable entonnoir, le processus de sélection fonctionnant de façon radicale, notamment aux différents barrages qui sont le certificat d'études primaires, le brevet, le baccalauréat etc.

Aux mécanismes d'exclusion se juxtapose l'insuffisance de l'infrastructure scolaire et de l'encadrement. Bien que les entreprises aient tenté de se substituer à l'appareil de formation, ou de pallier ses déficiences, les résultats enregistrés jusqu'alors ne permettent pas de fonder l'idée d'une augmentation qualitative et quantitative des personnels qualifiés. Et lorsque cela est, ces mêmes entreprises voient une partie de ceux-ci les quitter pour s'installer à leur propre compte (4). En effet, l'acquisition d'un métier, d'une compétence, est parfois le signe d'une mobilité sociale importante, l'attraction du secteur privé en étant une explication essentielle.

Ces quelques éléments d'appréciation de la relation système de formation/marché du travail, bien qu'ébauchés à grands traits permettent de poser, dans une certaine mesure, la trame de la mobilité sociale en Algérie.

Un angle possible pour rendre compte de cette mobilité est l'urbanisation, comme phénomène récent de restructuration de l'espace socio-économique. Non pas que la croissance urbaine est en soi explicative, mais elle permet de situer historiquement la trajectoire des catégories de population, dont la mobilité géographique d'abord, professionnelle et sociale ensuite, est une caractéristique majeure.

L'ampleur du processus migratoire (notamment l'exode rural), en redistribuant géographiquement la population, a induit dans le même mouvement une stratification sociale que recouvre la migration, une exigence sociale, une exigence de travail d'abord et une exigence des conditions essentielles de vie. Au processus de paupérisation répond le processus d'émigration, vécu comme une chance possible de succès social.

Au-delà du simple constat statistique que les migrants, pour leur majorité, sont d'origine rurale et agricole, le fait significatif est que la ville, de par les rapports de domination qu'elle exerce sur la campagne, assigne à celle-ci des fonctions précises dont celle de réservoir de main-d'œuvre n'est pas la moins importante (5). La mise en relation des espèces rural et urbain au travers de l'élément humain est la traduction concrète d'une logique de spatialisation des activités économiques et, par suite, de distribution spécifique de la population, au double plan qualitatif et quantitatif.

La mobilité géographique prend tout son sens dès lors qu'elle est analysée comme condition de la mobilité professionnelle et sociale, comme support spatial. Il est aujourd'hui de l'ordre du postulat de dire que la concentration

(4) A titre d'exemple, le complexe d'El-Hadjar (Annaba). Cf. *Etude Annaba - pôle de développement*. INEAP - ex AARDES, Alger.

(5) Cf. à ce sujet l'étude *Migration* (AARDES) : premiers résultats synthétiques.

régionale du capital provoque un afflux de population. Ce mode de structuration du marché du travail participe de la logique dominante d'accumulation du capital. La réalité des pôles de développement est à cet égard significative, si l'on se réfère au rythme d'accroissement démographique qu'ils connaissent (6). Un tel drainage de force de travail, son ampleur et son intensité, reflètent dans une large mesure de nouvelles modalités d'occupation de l'espace : régionalisation des investissements et concentration de population. Cette trame naissante du développement n'a pu se tisser sans secréter une aggravation conséquente des différenciations sociales.

Celle-ci est pensée, du point de vue de ceux qui en sont les acteurs, comme devant être une promotion sociale. Revendication légitime, s'il en est. Néanmoins, cette recherche d'un meilleur statut social ne s'accompagne guère d'une amélioration du niveau de qualification. En même temps, en effet, que la demande en personnel qualifié augmente, les structures de formation connaissent une saturation relative. La génération de l'enseignement ne s'étant guère accompagnée d'une amélioration et d'un développement des infrastructures socio-éducatives, il s'en est suivi un redoublement du processus de sélection. Ainsi, durant la décennie écoulée, le taux d'encadrement n'a pas connu une évolution significative. Nonobstant cela, la mobilité sociale a connu un bond en avant, du fait du « crêneau » qui s'offrait à la force de travail arrivant sur le marché. Ainsi, dans les grandes entreprises, telle la SNS (7) d'Annaba el-Hadjar, le phénomène de *turn-over* est devenu pratique courante. De même, la composition socio-professionnelle de la population occupée indique les prémices d'une mobilité ascendante [cf. tableaux en annexe], ce qui laisse supposer qu'en l'absence d'une politique cohérente d'éducation/formation en rapport avec les impératifs énoncés de planification des ressources humaines, la mobilité sociale perdra de son contenu conceptuel « originel » pour n'être plus qu'un changement de places dans la hiérarchie sociale, sans que celui-là ne traduise une amélioration qualitative de la maîtrise de l'appareil économique. Car, à lever le voile opaque des relations de travail, il apparaît que le déroulement des procès de production se réalise par une rotation importante de la force de travail, signe d'une fluidité du marché du travail incapable d'assurer son élargissement par le haut.

A cet égard, le secteur privé n'assure pas la formation des personnels qu'il emploie et pratique une politique salariale plus avantageuse que celle du secteur public, il détourne donc à son profit une part appréciable de la force de travail qualifiée. Etant, de plus, une sphère d'accumulation rapide du capital, il draine une nouvelle catégorie d'entrepreneurs (les cadres du secteur public).

Au bout du compte on pourrait dire que la mobilité géographique tend à être sociale. Le phénomène migratoire n'étant pas la seule explication, celle-ci est plutôt à rechercher dans la nature des liens qu'entretiennent le marché du travail (et son mode de structuration) et l'appareil d'éducation/formation (dont l'objet explicite est d'être fonctionnel).

(6) Près de 5 % par an pour Alger, Annaba et Oran.

(7) Société nationale de sidérurgie.

En effet, le processus complexe de destructuration de l'espace rural/ restructuration de l'espace urbain est générateur de contradictions sociales dans la mesure où l'écart entre la réussite sociale et les conditions de sa réalisation s'est maintenu ou aggravé. Ici se pose le problème de la trajectoire de la force de travail ; produite essentiellement en milieu rural, elle tend de plus en plus à être consommée en milieu urbain. Bien que cette dualité s'estompe progressivement, il n'en reste pas moins qu'elle est la forme essentielle par laquelle la force de travail a été soumise à la logique du développement. Cette soumission a été rendue possible parce que le coût social de la force de travail a été faible. Pour caractériser celle-ci à grands traits, il suffit, à la limite, de dire qu'elle est totalement mobile du fait qu'elle a été exclue de sa base sociologique et qu'elle ne dispose d'aucune formation ou qualification. C'est là, bien entendu, la situation générale de départ. Les progrès enregistrés en matière d'éducation et de formation, la relative diversification des activités économiques, l'évolution qualitative des besoins sociaux ont donné à la trajectoire de la force de travail, des contenus différenciés. La mobilité sociale est dès lors devenue un enjeu, dans la mesure où l'ascension dans la hiérarchie des métiers est conditionnée au préalable par un accès sélectif au marché du travail. Ce n'est pas là une simple évidence concrète lorsque l'on sait la réalité de l'emploi en Algérie. En effet, la notion même d'emploi permanent est relativement récente : il y a quelques décennies seulement, le travail salarié était essentiellement agricole et occasionnel.

En même temps que la durabilité de l'emploi, un autre phénomène s'est produit, celui de la mobilité professionnelle.

## II. - « GÉNÉALOGIE » DU MARCHÉ DE LA FORCE DE TRAVAIL

1) Le marché de la force de travail, lorsqu'il est porté à l'existence et se structure en fonction de la demande des procès productifs, abolit les différences et les origines. Sans développer les analyses sur la « force de travail libre » (et les contrats achat/vente), le marché de la force de travail lié à ces procès d'accumulation, de type colonial, et le salariat est contemporain du capital. L'élargissement de ce marché (qui est un lieu imaginaire de contractants) est soumis à l'intensité et au rythme de cette accumulation, appelée primitive lorsque le procès de production des forces de travail est un procès de prolétarianisation. Ce terme désigne le procès historique de l'avènement d'un marché de la force de travail, dont les conditions de reproduction sont détruites ou en deçà du minimum vital.

Le pôle, dont la généalogie même est à faire, inaugure un procès d'industrialisation et d'accumulation intensives, et donc est le fondement d'un élargissement du marché de la force de travail. En d'autres termes, il élargit la base de la consommation de forces de travail, dans le seul procès industriel ou dans le procès de réalisation de ce procès industriel. Élargissant la consommation de forces de travail, le pôle organise le marché et le structure. Cette organisation/

structuration homogénéise les conditions de consommation de cette force de travail (extension du salariat) et elle homogénéise, également et surtout, la structure de ce marché de la force de travail, en abolissant (tout en les maintenant) les origines et leurs différences.

2) Il nous faut cependant revenir à cette modalité territorialement déterminée qui s'appelle « pôle de développement »; ce retour nécessaire à la logique de l'accumulation est la reconnaissance de son rôle explicatif de la mobilité du travail, entendue ici comme réalisation géographique, professionnelle et sociale de ce procès de soumission de la force de travail à un procès particulier de valorisation.

L'espace économique qui est l'équivalent conceptuel de pratiques productives et de mises en valeur déterminées de l'espace, tel qu'il a été structuré par le capitalisme colonial jusqu'en 1966 (8), reçoit une nouvelle forme de pratique productive, une nouvelle forme de production et d'appropriation, une nouvelle modalité d'occupation des forces de travail et de sa mobilité, une nouvelle hiérarchie des activités économiques, dominée par une nouvelle composition du capital industriel (le pôle industriel de Annaba combine ces aspects en tant qu'il localise l'industrie lourde par rapport à légère, qu'il consomme l'espace — le complexe et ses dépendances — et qu'il concentre des ouvriers — 16 000 en 1980-1981). La nouveauté du pôle comme mode de structuration de l'économie et de l'espace régionaux tient à ces caractères spécifiques, en rupture avec une industrialisation coloniale dispersée, occasionnelle et dépendante; cette dernière s'effectue autour des agglomérations urbaines (ou à l'intérieur de celles-ci), porte sur des productions intermédiaires ou finales (destinées à la consommation individuelle ou aux pratiques agricoles), fait appel à une main-d'œuvre qualifiée d'origine européenne, faisant l'économie (et le calcul politique) d'une formation destinée aux Algériens (voir le Plan de Constantine: sur 38 600 emplois à créer dans la sidérurgie, 21 600 sont destinés à des Algériens, dans des postes d'OS et manœuvres). Cette nouveauté est en rupture avec les modes d'organisation de la production industrielles et sa territorialisation, mais ne diffère apparemment pas des projets de constitution de zones industrielles éloignées des centres urbains (Duzerville et El-Hadjar avant et après 1962 désignent la même localité). Il s'agira de voir si les logiques fondamentales sont différentes, même si les effets, à court terme, sont similaires.

La nouveauté de cet espace appelé POLE tient aux objectifs que la théorie du développement économique lui fixe; point géographique de concentration d'investissements industriels, le pôle a pour fonction principale la « propagation » de ses effets, par des mécanismes d'entraînement des industries, de réorganisation des pratiques économiques et une remise en question des calculs traditionnels de rentabilité. S'il en est ainsi, le pôle va donc avoir des effets: pendant la période coloniale, la capitalisation de l'agriculture a entraîné, de proche en proche, une réorganisation des anciennes formes de la production et

(8) Cette date n'est nullement indicative de la « fin » de ce capitalisme colonial, mais peut être le début d'une nouvelle politique économique.

structuré l'espace à son profit et selon sa logique, il faut s'attendre à des effets semblables de la part du pôle de développement industriel.

Dès lors, *cette réorganisation/structuration* des formes productives et spatiales nous intéresse au premier chef, *puisqu'il s'agit, en fait, des « formes de réalisation » du pôle.* Celui-ci se réalise donc dans des effets destructurants.

Formes de réalisation du pôle en tant que processus et somme d'effets, la réorganisation/destructuration est visible au plan statistique et comptable et à un niveau plus complexe des relations entre les différentes formes de production agricoles, industrielles et artisanales. C'est ce niveau que doit atteindre l'analyse du processus de polarisation, en tant que ce dernier affecte « l'équilibre », historiquement atteint à l'indépendance et jusqu'en 1970, des différents procès productifs. La dévalorisation du travail agricole (au plan économique et sociologique), la sur-mobilité qui affecte le collectif des travailleurs du secteur socialiste, la difficulté de stabiliser les attributaires de la révolution agraire, le détournement de l'habitat rural (dans l'autogestion et les villages socialistes) sont les effets du pôle dans le marché de la force de travail agricole.

Bien plus, les effets temporaires et permanents du pôle interdisent pratiquement l'emploi agricole qui a connu, depuis 1966, une chute brutale. Les domaines autogérés et les terres privées font désormais appel à une main-d'œuvre féminine et âgée ou, dans le meilleur des cas, à une population jeune, qui n'est pas légalement en âge de travailler dans les chantiers des BTP. A cela il faut ajouter, à ce niveau des pratiques productives, la surenchère sur les taux de rémunération de la force de travail, qui dégarnit les procès industriels antérieurs ou contemporains du pôle et, par conséquent, reproduit, en l'aggravant souvent, les problèmes de formation ouvrière.

La structure industrielle locale va se trouver bouleversée, au plan de la composition organique du capital, des productivités et de la concentration spatiale et « capitalistique », par l'émergence de cet aspect inhabituel d'appropriation de l'espace productif qui sera appelé pôle industriel. Concentrer 16 000 salariés et investir 20 milliards de DA (à l'horizon 1981) risquent de poser des problèmes, à la fois à l'industrialisation régionale et au marché de la force de travail occupée dans l'industrie, par l'impact de la productivité d'une technologie nouvelle et de la surmobilité, qui va constituer, pour assez longtemps, la caractéristique principale de la force de travail.

Coût Actuel (1978)	Réalisé au 31.12. 1973	1974	1975	1976	1977	1978	1978 cumulé	Reste à réaliser	Dont devises
13 850,1	143,9	339,6	694,8	1 696,6	2 185,7	3 014,7	8 075,1	5 775	3 445

Source : SNS (en millions de DA).

### III. - LE PÔLE : DISCIPLINE D'USINE ET ESPACE DE FORMATION

Le pôle industriel est un lieu de formation pour les techniciens et agents de maîtrise; il est simplement un espace disciplinaire où des forces de travail non qualifiées s'initient aux pratiques et aux disciplines d'usine; lieu « disciplinaire » beaucoup plus que de formation pour les manœuvres et ouvriers spécialisés, dans la mesure où ce sont les qualifications les plus soumises à la mobilité et celles qui ont le moins de chances (sur la base du tableau 7) d'accéder à une formation supérieure ou à un niveau de responsabilité. Chances statistiques il est vrai, mais qui montrent que la CSP antérieure (à la catégorie occupée) détermine le niveau actuel de qualification et que ce dernier est synonyme (ou non) de mobilité. Plus la qualification antérieure est basse, plus l'OS et le manœuvre sont mobiles, et plus ils sont écartés (par « leur ancienneté ») des possibilités de formation.

A ce niveau, seule, la SNS possède une politique de formation et des centres où elle la dispense; la SN-MÉTAL n'en possède pas, et la SONATRACH a les siens localisés à Alger ou au Sud, pour des travaux pétroliers et non pour l'industrie des engrais phosphatés.

Entre 1974 et 1977, la SNS a formé 5 119 agents spécialisés dans la métallurgie, ou bien, dans la plupart des filières; ils peuvent être opérationnels dans d'autres branches d'activité économique. Le CITAM (9) a formé en 4 ans 3 483 techniciens et agents de maîtrise, et la SNS en employait 3 140, en 1978.

Pour cette raison, force est de supposer que la SNS forme également pour les autres unités situées au pôle, ou bien forme de futurs indépendants (tôliers, soudeurs, mécaniciens). Dès lors si l'on inscrit le pôle industriel dans la structure économique régionale (au plan du marché de la force de travail et des produits industriels), son rôle de pôle « structurant » depuis 1969 n'est pas sans importance. Bien au contraire, en offrant une formation à des personnels qui quitteront plus tard l'entreprise pour d'autres unités dans l'industrie ou se convertiront à l'artisanat indépendant (surtout pour les filières liées à la maintenance des véhicules : tôlerie, mécanique, électricité, etc...), ou changeront de régions (exemple des soudeurs formés par la SNS qui migrent vers le Sud, où le travail est 3 ou 4 fois mieux rémunéré), la SNS contribue à élever le niveau moyen de la qualification professionnelle, pour des niveaux déterminés.

(9) CITAM : Centre interprofessionnel pour la formation de techniciens et agents de maîtrise.

*Distribution de la population enquêtée selon la CSP  
antérieure à l'occupation actuelle*

CSP actuelle	CSP antér.	Exp. Agricoles	Ouv. Agricoles	Manœuvres	Ouvr. Spécialisés	Ouvr. Qualifié	Employés	Cadres Supér.	Cadres Moyens	Prof. Libérale	Artisans	Commerçants	Etudiant et Assis.	Chômeurs	Autres	Ensemble	Base
		Encadrement . .	0,5	-	0,5	0,5	9,2	9,1	3,9	26,6	0,5	1,0	0,5	45,9	1,9	-	100
MO Qualifiée. ....	1,0	4,3	7,9	2,0	26,7	15,5	-	6,6	-	1,4	1,7	18,7	14,2	-	100	1 594	
MO sans qualification . .	2,2	4,7	22,7	1,9	18,7	11,2	-	0,9	-	0,0	1,0	6,5	20,1	0,0	100	1 018	
Ensemble . . . .	1,4	7,7	12,7	1,9	22,5	13,4	0,3	6,0	0,0	0,9	1,3	16,3	15,4	0,0	100	2 819	

Base 2 819 enquêtés.

*Situation dans la profession antérieure (salarié ou non salarié)*

CSP Actuelle	Cadres supérieurs		OQ et OP		Manœuvres et OS		Ensemble	
	Salarié	Non sal.	Salarié	Non sal.	Salarié	Non sal.	Salarié	Non sal.
%	97,5 %	2,5 %	98 %	2 %	95,5 %	4,5 %	96,4 %	3,6 %

*Structure de l'emploi dans la SNS (total unité de production)*

Groupes	Qualifications	1967	1969	1973	1974	1977	1978
I	Cadres supérieurs Administration Ingénieurs . . . . .	386	177	579	640	1 129	1 174
II	Techniciens Agents de maîtrise . . . . .	33	662	1 304	1 574	2 068	3 140
III	Ouvriers qualifiés Employés OS, Man. Autres . . . . .	217	5 227	11 566	13 815	25 531	25 516
Total . . . .		636	6 066	13 449	16 029	28 728	29 830

Ces données indiquent deux mécanismes. Le premier a produit un marché de la force de travail SALARIÉE, la catégorie « salaire » étant déterminante dans sa structuration historique. La référence à un travail salarié est la plus forte chez les cadres supérieurs; anciens salariés (et peut-être même enfants de salariés « classes moyennes »), les cadres supérieurs ont évolué dans le poste, mais n'ont pas changé de position sociale.

Ce sont les personnels sans qualification qui posent problème lorsqu'on sait par ailleurs (voir la 1<sup>re</sup> partie) que le travail salarié « d'appoint » procure 75 % des revenus dans les exploitations de la taille 1; dans ce salariat nominale d'appoint, les rapports à l'exploitation s'amenuisent jusqu'à devenir symboliques, et l'exploitation fonctionnait déjà comme lieu de résidence (et non plus comme lieu de production) au moment où se structurait le pôle, puisque le personnel sans qualification est celui qui présente l'écart le plus élevé entre âge moyen au premier emploi et l'âge moyen actuel (9 ans : soit 1968-1970, période de réalisation de la SNS à El-Hadjar).

Nous voyons comment s'est structuré le marché de la force de travail; il a généralisé le salariat, et il a transformé l'agriculture en branche d'activité économique (BAE) d'origine et les BTP en branche d'activité économique-relais; les personnels qui ont le moins d'attaches avec la terre (comme exploitants ou employés) sont ceux qui ont le moins transité par la BAE-BTP et ceux qui étaient salariés (à 97,5 %) à leur entrée à l'usine.

Le second mécanisme a trait à la physionomie actuelle du marché de la force de travail, à l'échelle locale et régionale. Si le pôle attire pour homogénéiser les niveaux de qualifications, il le fait en fonction de sa propre logique; il ne forme pas les OS et les manœuvres parce que ce sont les catégories que la région fournit en abondance et ce sont les plus mobiles. Fonctionnant sur un fond de mobilité, le pôle va organiser des marchés de la force de travail, en fonction des niveaux de qualification requis par les procès productifs qui s'y déroulent. Marchés concentrique, local, régional, national pour des qualifications croissantes. De plus, du point de vue de la logique de la rentabilité (et donc de la productivité du travail et des frais de personnel), la sur-mobilité des catégories les plus basses, toujours à renouveler, et les moins payées, fait faire « des économies » liées aux anciennetés « valorisation de l'ancienneté, rappels, promotions », etc...

A côté d'un marché de la force de travail qualifiée, caractérisé par la rareté, se développe un marché de forces de travail sans qualification, surpopulation latente, qui change souvent de métiers et de BAE, dont les attaches avec la terre sont encore tenaces, et dont les conditions de reproduction sont précaires.

*Niveaux d'instruction des OS et Manœuvres (en %)*

	Néant	Sait lire	Primaire	Plus
OS - Manœuvres .....	57,2 %	2,8 %	23,3 %	16,7 %
Moyenne toutes catégories .....	34,1 %	3,4 %	20,3	42,2

Non seulement les plus mobiles, les CSP « manœuvres et OS », sont aussi les moins payées, mais ce sont celles dont les salaires réels (salaire de base et indemnités) ont progressé le moins vite : 30 % entre 1967 et 1973 (pour les salaires de base des manœuvres et OS) alors que ceux des techniciens supérieurs ont augmenté de plus de 60 % dans la même période. Salaires de base les plus bas, indemnités les plus faibles; les indemnités mensuelles en 1978 d'un technicien supérieur équivalent à 75 % du salaire de base d'un manœuvre; le salaire de base d'un technicien supérieur est 3 fois plus élevé que celui d'un manœuvre, en 1978 (2 628/891). Lorsqu'on sait par ailleurs qu'un OS fait vivre, dans près de 50 % des cas, un ménage de 7 à 12 personnes, il est évident que le revenu par tête baisse considérablement : ceci confirme des constatations déjà faites sur cette régularité entre personnes à charge et revenus.

*Nombre de personnes à charge vivant sous le même toit et revenus salariaux*

CSP et Salaires/tête	Personnes à charge					
	Seul	2	3-6	7-12	+ 12	Ensemble
Manœuvres et OS .....	15,9 %	4,4 %	29,3 %	47,4 %	2,9 %	100
Revenu salarial par personnes .....	1 019 DA	510 DA	230 DA	115 DA	85 DA	-

\* Y compris les indemnités (1978).

Au bout du compte, la mobilité sociale reflète un processus de stratification sociale qui est d'abord soumission de la force de travail.

Le fonctionnalisme du système d'éducation/formation et l'apparente fluidité du marché du travail, s'ils tendent à rendre opaques les modalités réelles de la distribution des agents sociaux, n'en révèlent pas moins une logique

implicite de hiérarchisation sociale se réalisant, de façon singulière, par différentes formes de mobilité.

Ainsi en est-il du salariat, dont la progressive extension et généralisation a induit des comportements nouveaux : mobilité géographique, mobilité inter et intra-sectorielle, accès différencié à la sphère de consommation.

Il en est de même du processus d'accumulation du capital, sous sa modalité régionale; il a déterminé des flux spécifiques de force de travail dont la mobilité sera la caractéristique essentielle.

Mohamed KHELLADI et Djilali LIABÈS.

### ANNEXES

**Sources :** *Annuaire statistique de l'Algérie, 1979.*

TABLEAU 1. - *Taux de scolarisation (6-14 ans) selon le sexe et le secteur d'habitat (en %)*

Sexe	Urbain		Rural		Algérie	
	ESNP 1970	RGPH 1977	ENSP 1970	RGPH 1977	ENSP 1970	RGPH 1977
Masculin .....	87,3	95,2	60,5	72,6	66,3	81,0
Féminin .....	75,5	84,7	31,4	41,5	43,2	60,3
Total .....	81,4	88,5	46	53,1	54,7	70,9

TABLEAU 2. - *Taux d'analphabétisme selon le sexe et le secteur d'habitat (9 ans et plus) (en %)*

Sexe	Métropoles urbaines	Urbain y compris métropoles	Rural	Ensemble
Masculin .....	21	37,1	57,7	44,9
Féminin .....	43	66,2	85,2	70,9
Total (9 ans et plus) .....	32	44,3	71,1	58,2

TABLEAU 3. - Répartition de la population occupée masculine selon la profession et la strate (%)

Profession \ Strate	Strate		
	Ensemble	Urbain y compris métropolit.	Rural
Professions scientifiques et libérales .	5,5	8,51	3,67
Cadres supérieurs de l'administration	0,5	1,0	0,15
Personnel administratif . . . . .	9	15,46	4,10
Manœuvres non agricoles . . . . .	11,6	9,84	13,03
Directeur et propriétaire, gérant . . . .	5,3	8,03	3,26
Manœuvres du secteur agricole . . . . .	29,4	5,2	48,30
Commerçants et agents commerciaux	1,5	2,70	0,64
Ouvriers artisans . . . . .	27,4	36,55	20,20
Travailleurs des services . . . . .	7,0	9,66	4,81
Autres professions . . . . .	0,5	0,74	0,34
Non déclarée . . . . .	2	2,31	1,5
Total . . . . .	100	100	100

TABLEAU 4. - Répartition de la population occupée masculine selon la situation dans la profession (%)

Années 1966 et 1977.

Situation dans la profession \ Année	Année	
	1966	1977
Employeurs . . . . .	0,58	0,50
Indépendants . . . . .	24,22	21,59
Coopérateurs . . . . .	-	3,42
Salariés saisonniers . . . . .	32,26	10,54
Salariés permanents . . . . .	35,15	60,00
Apprentis . . . . .	-	0,50
Aides familiaux . . . . .	6,62	2,81
Non déclarée . . . . .	1,17	0,33
Total . . . . .	100	100

TABLEAU 5. – Répartition de la population occupée masculine selon la profession et la qualification.

Profession \ Qualification	Total	Formation spécialisée	Formation expérience	Sans aucune formation	Non déclarée
Professions scientifiques et libérales . . . . .	127 848	127 837	–	–	11
Cadres supérieurs de l'administration . . . . .	11 582	11 582	–	–	–
Personnel administratif . . . . .	200 408	64 607	131 696	4 085	20
Directeurs et propriétaires gérants . . . . .	118 027	2 478	113 855	1 694	–
Commerçants et agents commerciaux . . . . .	34 011	2 388	24 646	6 977	–
Travailleurs des services . . . . .	152 972	31 362	80 653	40 888	68
Travailleurs du sect. agricole	643 162	855	533 244	108 608	454
Ouvriers artisans . . . . .	602 621	164 095	424 092	14 412	21
Manœuvres non agricoles . . . . .	255 734	–	–	255 397	338
Autres professions . . . . .	11 457	8 859	2 598	–	–
Non déclarée . . . . .	40 916	5 004	22 960	8 680	4 272
<b>TOTAL . . . . .</b>	<b>2 198 736</b>	<b>419 068</b>	<b>1 333 744</b>	<b>440 741</b>	<b>5 184</b>

TABLEAU 6. - Répartition de la population occupée masculine selon la profession et le diplôme le plus élevé obtenu.

Diplôme \ Profession	3 <sup>e</sup> cycle universitaire	Licence maîtrise	Baccalauréat	Brevet	Certificat d'études primaires	Ingénieur cadre sup.	Tech. agt. mait. cadre moyen	Agt. techn. pers. haut. qualif.	Personnel qualifié	Personnel spécialisé	Total
Professions Scient. et libér. ....	3 048	4 820	11 983	42 410	16 231	3 438	7 664	10 081	726	45	127 848
Cadres sup. de l'Administ. .	111	1 544	1 746	1 341	734	183	5 524	103	32	11 582	200 408
Personnel administratif ...	113	938	3 828	17 993	53 042	335	484	11 310	2 577	10	118 027
Directeurs et propr. gérants	-	62	471	1 509	6 810	160	87	711	147	10	34 011
Commerç. et agts commerciaux	-	70	180	1 162	3 785	71	7	545	74	-	152 972
Travailleurs des services ...	24	309	783	3 094	14 162	101	84	1 086	369	-	643 162
Travailleurs du sect. agric. .	43	-	10	394	6 413	12	7	121	66	-	602 621
Ouvriers artisans	7	6	761	5 187	36 664	116	824	12 436	1 140	8	255 734
Manœuvres non agricoles ...	5	27	10	188	4 070	-	13	101	61	-	11 457
Autres professions	-	249	448	1 427	1 493	54	134	467	22	-	40 916
Non déclarée	8	207	684	1 432	2 861	165	78	810	57	-	
TOTAL	3 360	8 233	20 903	76 743	146 871	5 175	9 565	38 192	5 342	105	2 198 738

TABLEAU 7. - *Part du secteur public dans l'emploi*

Unité : pourcentage

Secteurs	1967	1970	1974	1977
Agriculture .....	28	28	34	35
Hydrocarbures .....	27	54	96	100
Industries.....	42	61	62	67
BTP .....	41	46	47	62
Commerce .....	10	12	24	31
Transports.....	71	69	67	68
Services .....	10	17	27	38
Total avec administration .....	36	40	48	58

TABLEAU 8. - *Emploi selon la situation dans la profession et la qualification*

	1967	1970	1974	1977
Total tous secteurs (y compris administration) .....	67 %	70 %	73 %	76 %

L'importance du secteur public a eu pour effet de rendre la part des salariés dans l'emploi total très importante.

Celle-ci passe de 67 % en 1967 à 76 % en 1977 (92 % pour le BTP, 100 % pour les hydrocarbures). L'étude de l'emploi selon sa répartition, par catégorie socio-professionnelle montre que :

- 13,6 % des occupés sont des employés ;
- 1,6 % des cadres supérieurs ;
- 1,9 % des cadres moyens techniques ;
- 5,5 % des cadres moyens non techniques ;
- 4,7 % des ouvriers qualifiés non agricoles.

L'effectif des ouvriers qualifiés est relativement bas : seulement 19,2 % des ouvriers non agricoles ont une qualification professionnelle.

TABLEAU 9. - *Evolution des effectifs formés selon les niveaux  
(Annuellement)*

Niveaux (1)	Années	1972	1974	1977
	1	4 782	5 609	3 746
2	2 952	6 827	7 371	
3	4 543	4 847	10 695	
4	3 267	1 559	4 660	
5	286	472	1 768	
6	157	192	688	
Total .....	15 987	19 506	28 928	

(1) Niveau 6 : Cadre ou Technicien supérieur; 5 : Agents de maîtrise; 4 : Chef d'équipe; 3 : Ouvrier qualifié de niveau supérieur; 2 : Ouvrier qualifié; 1 : Ouvrier spécialisé.