



***L'UNIVERSITE ALGERIENNE : RAPPORTS SOCIAUX ET
MOUVEMENT CORPORATIF
THE ALGERIAN UNIVERSITY: SOCIAL RELATIONSHIPS AND
CORPORATE MOVEMENT***

Salah LABOUDI
Maître de Conférences « A »
Université Alger 2
salahlaboudi53@gmail.com

Received: 25 / 10 / 2021

Accepted: 13 / 11 / 2021

Published: 30 / 12 / 2021

Résumé :

Les rapports sociaux entre les différents acteurs de l'université et, tout ce qui relève du mouvement corporatif constituent deux dimensions importantes dans le fonctionnement de l'institution. Si la première dimension détermine l'interaction de l'ensemble des personnes impliquées dans son organisation et dans sa gestion, la deuxième dimension, en tant partenaire social, renvoie, quant à elle, à la défense des intérêts des travailleurs et des étudiants.

Sous-tendant les comportements et les conduites des personnels, elles peuvent, soit contribuer à l'atteinte des objectifs de l'université, soit favorisant la perversion des règles de son fonctionnement; ce qui induit l'installation d'une sorte d'anomie.

Mots clés : *Université, dysfonctionnement, rapports sociaux, mouvement corporatif, acteurs sociaux*

Abstract:

Social relations between the different actors of the university and everything that pertains to the corporate movement constitute two important dimensions in the functioning of the institution. If the first dimension determines the interaction of all the people involved in its organization and in its management, the second dimension, as a social partner, it refers to the defence of the interests of workers and students.

Underpinning the behaviour and conduct of staff, they can either contribute to the achievement of university objectives, either favouring the perversion of the rules of its operation; which induces the installation to a kind of anomie.

Key Word: *University, dysfunction, social relationships, corporate movement, social report.*

Introduction

Les rôles dévolus à l'université consistent en la formation et la recherche. Il s'agit en clair de former des cadres nécessaires au développement économique et social du pays, produire des connaissances scientifiques et participer à l'innovation et à la créativité scientifique.

Ces missions se doivent, normalement, être, concrétisées par l'ensemble des acteurs sociaux à travers des prises de rôles. Ce qui nécessite une dynamique et une implication sans faille des enseignants, du personnel de soutien et d'encadrement dans la réalisation de ces objectifs.

Mais force de constater que l'organisation de l'université algérienne est, d'une manière général, alourdie et son fonctionnement est perturbé par un système d'actions et d'interactions, à la fois, informel et clandestin. Les courts-circuits qu'il provoque, sont le produit d'une multitude de pratiques contraires aux critères d'organisation, de gestion et de fonctionnement rationnel des institutions, dont l'université. Insidieuses, elles relèvent de mécanismes psychosociologiques et culturels étrangers à la production, au rendement, à l'efficacité et au renouvellement. Axés sur les intérêts particuliers et le gain immédiat, ces mécanismes s'infiltrant et se propagent au sein de l'université où ils suscitent et entretiennent une allergie à l'égard de la rigueur, des interrogations, des critiques et des remises en question indispensables à l'élaboration des connaissances nécessaires aux transformations dont dépend, désormais, la vitalité de toute société. La conséquence est vérifiable : perturbée par le cumul de dysfonctionnements sans fin, l'université algérienne ne parvient à contribuer ni à l'innovation scientifique, ni à l'élan créateur dont est tributaire le développement de la société.

L'université renvoie aujourd'hui renvoie d'elle-même l'image d'une institution déstructurée, consumée de l'intérieur par ses propres acteurs

En effet, enseignant, personnels de l'administration et étudiants savent que l'université est en panne. Ils connaissent les problèmes qui alourdissent, sinon perturbent son fonctionnement. Ils n'hésitent pas à les dénoncer lorsque l'occasion leur est offerte, mais d'une manière à la fois partielle et partielle. Etant à des degrés divers parties prenantes de la dynamique dysfonctionnelle de cette institution, aucune de ces différentes catégories ou acteurs ne se considère comme responsable de ce qui s'y passe. Lorsqu'elles n'attribuent pas les causes des difficultés rencontrées au système politique ou à d'autres facteurs extérieurs, elles s'accusent mutuellement, signalant par-là même l'absence de complémentarité, voire les contradictions et les ruptures qui caractérisent les activités d'enseignement et de recherche scientifique, d'une part, d'organisation

et de gestion administratives de l'autre.

La dilution de la responsabilité anesthésie l'initiative individuelle. Personne ne révisé son mode d'implication au sein de cette organisation universitaire. Aucun ne tente de remédier aux travers dont chacun est conscient. L'indisponibilité individuelle alourdit les tentatives de résorption collectives. Les rencontres prévues à cet effet n'aboutissent pas. Elles laissent le champ universitaire à la portée des pratiques qui l'étouffent.

Pratiques exacerbées par un mouvement corporatif intéressé strictement par des intérêts individuels. Il constitue, de fait, un frein à la réalisation des objectifs de l'université

1. La disponibilité des enseignants à l'endroit des étudiants.

Crozier (1970, p. 52) fait la description suivante du modèle de relation ayant cours au sein de l'université :

« Le modèle de relations humaines est en rapport étroit avec le style intellectuel et le modèle bureaucratique. C'est un climat de distance et d'impersonnalité qui introduit à l'isolement individuel des étudiants, à l'établissement d'une barrière à la communication entre professeurs et étudiants rejetant les professeurs dans la solitude du discours magistral et les étudiants dans la solidarité négative d'une communauté délinquante ».

Ce portrait pourrait être celui de l'université algérienne. L'absence de communication entre les différents acteurs est un problème essentiel et peut-être à l'origine de beaucoup de malentendus. Les étudiants déplorent la « distance » des enseignants : « *Ils font leurs cours et s'en vont* ». Cette situation s'explique par l'effectif pléthorique des étudiants et l'insuffisance du personnel d'encadrement. Notons cependant, que les assistants sont plus accessibles que les professeurs.

Selon un professeur, il faut incriminer le statut de l'université qui « *ne définit pas en termes claires les contraintes qui devaient être imposées aux différentes catégories et à la structuration qui devait s'opérer sur la base d'une espèce de pyramide* ». En dehors des chefs de départements et des directeurs de laboratoires, aucun des enseignants n'a de bureau individuel. Il n'est, dès lors, pas étonnant que certains rendez-vous se passent dans les couloirs des départements.

2. Les rapports entre les différents acteurs

2.1. Les étudiants et les administrateurs

Les rapports entre les étudiants et les administrateurs sont caractérisés, par la mauvaise qualité de l'accueil et l'incompréhension. Les administrateurs trouvent les étudiants « *exigeants et arrogants* ».

2.2. Les enseignants et le recteur :

Rappelons qu'à l'université, le recteur est nommé par le pouvoir politique. La subsistance de ce mode de nomination, en porte à faux avec les traditions universitaires, est régulièrement, dénoncée par toutes les composantes de l'université. Cette forme de désignation est devenue à la longue gênante pour les acteurs et révèle le malaise au sein de la communauté universitaire. Certains parlent de « *recteur-délégué* » pour montrer, sinon l'allégeance, du moins la situation de dépendance dans laquelle se trouverait un recteur nommé dans de telles conditions. Les enseignants l'accusent d'être à la solde du pouvoir. « *Il a tendance à se référer aux ordres du pouvoir* » et, par conséquent, de ne pas « *se sentir responsable devant ses collègues* ». Et « *A l'image de ce qui se fait dans le pays* », les recteurs ne sont choisis pas toujours en fonction de leurs compétences dans les différents domaines mais en fonction d'affinités soit régionales, soit politiques soit amicales.

D'où cette exigence que le recteur soit élu par ses pairs ; ce qui renvoie à la notion de l'autonomie universitaire, condition sine qua non de l'existence de l'Université.

2.3. Les enseignants d'une part, les doyens et les chefs de département, de l'autre

Les avis sur les doyens portent sur leurs méthodes de gestion des hommes et des choses. En dehors de l'absence de transparence dans la gestion déjà soulignée, les enseignants déplorent qu'« *une fois en poste, les doyens oublient très souvent qu'ils sont, d'abord et avant tout, des enseignants* ». Une fois nommé, le doyen devient l'otage de la tutelle, et il a tendance à devenir un administratif, un « *représentant de l'administration* », parlant « *la langue du rectorat plutôt que celle des enseignants* » ; plus généralement, l'absence de communication sont aussi soulignées.

A propos du rôle du chef de département les appréciations sont contradictoires. Si pour certains, le chef de département n'a pas de pouvoir, pour d'autres il est investi « *de pouvoirs supérieur à ce que les textes permettent* ». Et c'est ce qui

fait que les collègues chefs de département « *se sentent moins enseignants qu'administratifs* ». La réglementation est rarement respectée dans le processus de prise de décision par les chefs de départements ; on vide les textes de leur contenu en les contournant. L'on a tendance à penser qu'il s'agit là d'un problème de personne. Les avis sont divergents et dépendent des départements. Des remarques ont aussi été faites à l'endroit de l'ensemble des administrateurs enseignants.

Un professeur fait observer, à propos des relations entre les administrateurs et les enseignants, la persistance de la « *culture de la distance hiérarchique* » caractéristique du pouvoir, à l'université qui aurait des « *fondements sociologique et anthropologique* ». C'est ce qui expliquerait le caractère « *totalitaire* » du pouvoir administratif à l'université ». Les administrateurs, une fois investis, « *ne parlent plus le même langage* » que les enseignants. La fonction de doyen et celle de chef de département sont ramenées, selon un syndicaliste, à des perceptions étroites où l'idée de sinécure et de profit personnel prennent le pas sur l'intérêt porté à l'institution.

Un responsable syndical fait remarquer cependant que les enseignants « *ne comprennent pas toujours les contraintes administratives* » et c'est là, en partie, la source des malentendus et des frictions. En dehors des difficultés soulignées dans la partie concernant la gestion, les administratifs relèvent que les collègues réclament souvent les faveurs, des entorses aux textes sous prétexte de relations personnelles.

2.4. Les enseignants et l'Etat

Pour ce qui est des rapports entre l'Etat et l'université, il y'a une sorte de « *méfiance quasi-naturelle de l'universitaire à l'autorité politique* ». Les revendications des enseignants, en dehors des moyens, se résument à l'exigence d'une autonomie complète au plan de la gestion budgétaire, à l'élection pour l'accès aux différents postes de responsabilités (recteur, doyen, chef de département).

Dans les rapports Enseignant/Etat, les objectifs sont, pour les enseignants, de réduire au minimum la mainmise de l'Etat sur l'université. Ils luttent pour une autonomie pédagogique et de gestion. L'Etat est réticent.

2.5. Les enseignants entre eux

Les rapports entre enseignants chargés de cours et ceux de rang magistral sont apparus à la lumière de l'enquête gros conflits. Les premiers reprochent aux seconds de ne pas les encadrer; plus grave, de ne pas toujours assurer correctement leurs enseignements. Ce sont les assistants qui font « *marcher la faculté, mais ils ne sont pas considérés* ».

Il est aussi reproché aux enseignants de rang magistral d'être dans le grade, d'avoir une sécurité matérielle et de ne pas s'occuper du reste. Cet enseignant chargé de cours reconnaît la préséance et les privilèges qui doivent être accordés aux enseignants de rang magistral, « *le savoir n'est pas démocratique* », mais c'est pour aussitôt ajouter que ce « *statut particulier* » a une contrepartie : « *le rang ne doit pas être formel mais scientifique, reconnu, pas imposé* ».

Par ailleurs, on observe deux types de réactions chez les enseignants de rang magistral. Ils affirment ne pas pouvoir assumer leur fonction parce que sans prérogatives, sans emprise sur leurs collègues maîtres-assistants. « *Ici vous n'êtes enseignant de rang magistral que par titre et le salaire, vous n'avez aucune prérogative* ». Ils réclament un retour « *à la rigueur dans la hiérarchisation pédagogique* ».

Le second type de réaction est résumé par ce professeur qui semble situer la question ailleurs que des avantages qui consacrent la différence et l'effort, cela se traduit par une réaction plus au moins négative car, s'il y a un secteur où l'on ne peut avancer sans effort, c'est bien l'université. « *Ici on est jugé par les pairs, on est reconnu par eux* ».

Il faut cependant (comme souvent) mettre à part la situation de la faculté de médecine. Ici les rapports sont « *hiérarchiques* ». Il existe un code non écrit et selon ce professeur hospitalo-universitaire, chef de service : « *ceux qui ne s'y plient pas sont cassés* ». Un code écrit celui-là est qu'en médecine contrairement aux autres facultés, les charges universitaires sont inamovibles ; on est titulaire d'une chaire quoi qu'il puisse arriver, jusqu'à la retraite.

2.6. Les relations au sein du même département et au sein d'une même faculté

A l'intérieur d'un département les relations sont, en dehors des « *relations préférentielles* » qui existent dans toute organisation, généralement cordiales, même « *conviviales* ». On remarque, toutefois, que, quand les tensions existent, elles sont plus exacerbées. Elles surgissent pour des questions de préséance ou,

plus généralement quand les intérêts sont en jeu. Au niveau des départements et des facultés, il y a, selon un professeur, un « *égoïsme* », un « *individualisme* ».

Les relations au sein des départements sont conviviales sauf quand les enjeux sont importants. Au niveau des facultés, c'est plus ou moins l'anonymat entretenu par l'absence d'espace de communication.

3. Le mouvement corporatif

Ces mouvements syndicaux ou revendicatifs sont affiliés ouvertement ou de manière plus subtile aux différents partis politiques.

Le comportement politique est défini comme un comportement situé en dehors des systèmes légitimes d'influence et opposé à ceux-ci. C'est un comportement dysfonctionnel qui sert l'individu et qui est générateur de conflits. Mintzberg considère le mouvement revendicatif que ce soit celui des enseignants, des travailleurs ou des étudiants comme un exemple type de comportement politique. Le mouvement revendicatif au sein de l'université d'Alger sera étudié plus globalement par rapport à cette conception.

Les enseignants non syndiqués et certains étudiants accusent les syndicats d'enseignants d'être d'abord et pour l'essentiel « *alimentaires* », motivés essentiellement par des revendications liés aux aspects matériels. Ils sont la plupart du temps dans la « *manipulation* ».

Un délégué des enseignants au conseil de l'université regrette la « *dérive* » des syndicats. Et un enseignant soutient : « *On ne peut régler les problèmes de l'université à partir de ses propres conceptions politiques* ».

Cet enseignant de rang magistral regrette le caractère envahissant de l'esprit corporatiste syndical surtout des travailleurs et l'existence d'un réflexe syndical dans la vie de tous les jours à l'université. Selon la perspective corporatiste, ce réflexe syndical l'emporte sur les réflexes consensuels propices au changement. Les étudiants ont les appréciations suivantes sur le mouvement syndical des enseignants :

- « *Chaque enseignant est mû par ses propres intérêts. Les étudiants ont l'impression que le mouvement revendicatif enseignant fait appel aux étudiants pour régler certains problèmes, ensuite il les oublie* »
- « *Le mouvement syndical est caporalisé par les partis politiques ; ce sont les mots d'ordre des partis qui sont véhiculés* ».

- « Les mouvements de grève correspondent chaque fois aux remous politiques. La crise universitaire recoupe avec la crise sociale ».
- « Les cours sont repris parce que les partis politiques le veulent ».

Les relations entre syndicats, comme l'on peut s'y attendre, ne sont pas toujours amicales surtout quand les partis tuteurs sont opposés. Cet enseignant et responsable d'une section syndicale affilié à l'UGTA et dont les accointances avec le pouvoir n'est pas à démontrer, déclare, dans un quotidien national : *« Il faut bien comprendre et admettre que l'avancement de la science et du savoir ne peut relever de revendications syndicales. C'est pourquoi l'université ne devrait avoir allégeance qu'avec la vérité dont la quête permanente interdit la transformation de l'institution en champ ; clos de luttes politiques »*. L'attaque est à peine voilée contre le syndicat ayant mené la grève, le CNES.

De plus, notons les syndicats sont considérés comme un pôle centrifuge ; il y'a *« une implication trop grande des syndicats dans les affaires de l'université »*. En clair, le syndicat est nocif pour la marche de l'université.

Les mouvements qui activent au sein des universités ont souvent une cohésion de façade, la tête étant souvent un compromis entre les des tendances opposées. L'entente ne résiste pas toujours aux épreuves. Les dissensions et les chapelles apparaissent très vite quand, par exemple, l'issue des luttes est incertaine. Les responsabilités d'un échec sont attribuées au mouvement revendicatif dans son ensemble, mais le plus souvent à l'autre, qui appartient à l'autre parti politique ou qui défend l'autre ligne syndicale. Cet étudiant affilié à l'UNEA (qui a dirigé une grève) dit, après l'échec de la grève, à propos des autres étudiants :

« Un noyau de l'UNEA avait confisqué la mouvement de grève pour mener vers des positions extrêmes, et les ambitions politiques sont venues étouffer les véritables revendications estudiantines. Il faut avoir le courage de le dire, le mouvement étudiant a échoué de manière lamentable et les responsables doivent être démasqués »

Il poursuit :

« On vous reproche d'être modérés sous prétexte que notre organisation est proche du pouvoir et que nous collaborons avec le recteur ».

Un autre étudiant d'une organisation influente vitupère ce qu'il considère comme une connivence entre certains étudiants et certains enseignants :

« Je trouve regrettable qu'une poignée d'étudiants qui a handicapé, par jusqu'aboutisme, l'avenir de toute une génération puisse se flatter de

trouver en certains de ses enseignants des partenaires... ; ces derniers doivent faire un examen approfondi de conscience pour savoir si oui ou non, ils sont faits pour l'éducation ».

Après les querelles des responsables, il faudrait examiner l'opinion des étudiants n'ayant pas d'attache politique sur le mouvement revendicatif étudiante. Voici les propos de certains d'entre eux :

- *« D'accord sur le principe de l'existence de mouvement revendicatifs, non à leur utilisation à des fins non universitaires »*
- *« Le mouvement syndical est important mais non pour son utilisation à des fins non universitaires »*
- *« Les étudiants suivent les mots d'ordre de leurs partis »*
- *« Chaque parti a ses étudiants et on transpose généralement les luttes politiques au niveau de l'université »*
- *« Il est rare que les enseignant partent en grève partent les étudiants »*

Ces passages montrent que le mouvement corporatiste étudiant loin d'être passif est engagé non seulement dans la lutte pour l'amélioration des conditions de vie et d'études à l'université mais aussi dans les luttes partisans. Les clivages au sein de ce mouvement sont une réplique des clivages politiques de la société.

Conclusion

L'analyse des rapports sociaux montre que les pratiques mises en œuvre par la plupart des acteurs dans l'organisation et le fonctionnement de l'université s'articulent sur des stratégies individuelles construites à partir de mécanismes psychosociologiques dont le cumul alourdit sinon corrompt la dynamique de l'institution universitaire.

De fait, les grandes valeurs fondatrices de l'université et de l'éthique universitaire, se heurtent à des logiques utilitaristes et individualistes, dans un contexte de pertes de références de transcendance et donc de multiplication de références possibles, ce qui semble provoquer l'enrayement de cette institution.

Le calcul rigoureux qui ne dépasse pas les limites des intérêts individuels, le contournement de la réglementation constituent également autant de pratiques dysfonctionnelles qui sont préjudiciable au rendement et à l'efficacité et qui à la longue deviennent éprouvantes aussi pour l'université que pour les individus qui les mettent en l'œuvre.

L'université algérienne ne fonctionne pas comme il se doit, c'est-à-dire suivant les critères de rigueur, d'efficacité et de transparence. L'insatisfaction de l'ensemble des acteurs est grande et, leurs attentes le sont également. C'est une université en panne

BIBLIOGRAPHIE

Akam, N. et Ducasse, R. (Dir.). (2002). *Quelle université pour l'Afrique ?* Maison des Sciences de l'Homme d'Acquitaine.

Allègre, C. (1993). *L'âge des savoirs. Pour une renaissance de l'université*. Paris, Gallimard.

Bernoux, P. (1995). *La sociologie des organisations*. Paris, Le Seuil.

Carpentier, A. (1999). *Le mal universitaire. Diagnostic et traitement*. Paris, Robert Lafont.

Crozier, M. et Friedberg, E. (1981). *L'acteur et le système*. Paris, Le Seuil.

Crozier, M. (1985). *Le phénomène bureaucratique*. Paris, Le Seuil.

Crozier, M. (1980) L'université comme organisation. *Les cahiers de l'AUELF*, n° 1, pp.45-55.

Djegloul, A. (1987). L'université algérienne entre dionysiaque et l'apollinien. In *Aspects de la société algérienne. Recueil des conférences*. Paris, Ed. Centre Culturel Algérien, pp. 179-188.

Felouzis, G. (Dir.). (2003). *Les mutations actuelles de l'Université*. Paris, Presses Universitaires de France.

Friedberg, E. et Musselin, C. (1992). *Le gouvernement des universités. Perspectives comparatives*. Paris, Le Seuil.

Frischkopf, A. (1974). L'université : une organisation « sui-generis ? ». *Cahiers Inter. Socio.*, Vol.LVII., pp. 341-357.

Ghalamallah, M. (Dir.). (2003). *Les enseignants universitaires algériens. Conditions, attitudes et pratiques professionnelles*. Alger, Les Cahiers du Cread, n° 62/63

Ghalamallah, M. (Dir.). (2006). *Etude sur l'université algérienne*. Alger, Les Cahiers du Cread, n° 77.

Guerid, D. (Dir.) (1998). *L'université aujourd'hui. Actes de Séminaire* (Oran, 1996), Oran, Edition Crasc.

Jourde, P. (Dir.). (2007). *Université : la grande illusion*. Paris, L'Esprit des péninsules.

Kadri, A. (1991). De l'université coloniale à l'université nationale. Instrumentalisation et « idéologisation » de l'institution. *Peuples méditerranéens*, n° 54-55, pp. 151-184.

Kadri, A. (2008). *Histoire de l'université d'Alger (1879-1999) : de l'université d'Empire à l'université Nationale*. Paris, Karthala.

Maïri, L. (1994). *Faut-il fermer l'université ?* Alger, ENAL.

Mebarki, M. (2005). *Sauver l'université*. Oran, Editions Dar El Gharb.

Touraine, A. (1980). A quoi sert l'université ? *Les cahiers de l'AUPELF*, n° 1, pp. 15-29.

Zetlaoui, J. (1999). *L'universitaire et ses métiers. Contribution à l'analyse des espaces de travail*. Paris, L'Harmattan.