

Notes

1. Déclaration au cours du congrès des travailleurs
2. Quotidien « el moudjahid » 22/02/1984
3. Algérie actualité N°1155
4. op.cit.
5. in « la bureaucratie » op. cit.
6. idem
7. idem
8. Toqueville, cité par NISBET IN « la tradition sociologique » Paris, PUF 1984
9. in élément d'une critique de la bureaucratie, Genève, Droz 1971
10. in « la bureaucratie » op. cit.
11. idem
12. idem
13. Toqueville, cité par NISBET IN « la tradition sociologique » Paris, PUF 1984
14. in élément d'une critique de la bureaucratie, Genève, Droz 1971
- in « l'analyse des organisations, une anthologie sociologique » F.S. et de J.F. Chanlet T1 ed. Fontaine Paris 1983
15. A.H. MASLOW « motivation personality » New York. Harper 1954
16. In « motivation and personality » A.H. Maslow new york harper 1954
17. A.H. MASLOW « motivation personality » New York. Harper 1954

- 22 Charte d'Alger
- 23 Carte Nationale 1976
- 24 Charte de la G.S.E 1976
- 25 Revue « Révolution et travail » N° 390

Bibliographiques

- 1 revue ; « l'homme et la société » n°14, oct-nov-1969
- 2 revue « argument » la bureaucratie, Ed 10/18 Paris 1976
- 3 Nisbet Robert : « la tradition sociologique » Ed. P.U.F 1984
- 4 Max Weber : « économie et société » Tome 1, Ed Plon, Paris 1971
- 5 Max Weber « le savant et le politique », Ed.10/18 Paris 1959
- 6 Julien Frund : « sociologie de Max Weber », Ed, P.U.F, Paris 1966
- 7 R.Carratani : « Encyclopédie des sciences sociales, Ed Bordas, Paris 1971
- 8 Simon et March : « les organisations », Ed Dunod, Paris 1971
- 9 F.S. Bernard et J.F. Chanlet : « l'analyse des organisations, une anthologie sociologique T1 Ed. préfontaineinc 1983
- 10 K.Marx : « critique de la philosophie de Hegel Ed. Coste, T.4, Paris 1936
- 11 R.Michels : « les partis politique », flammariion, Paris 1976
- 12 P.Naville : « le nouveau léviathan » ed. anthropos 1972
- 13 Rosa Luxembourg : « la révolution russe » Ed. Maspéro Paris 1964
- 14 Castoriadis : « la société bureaucratique » Ed. 10/18 Paris 1973
- 15 S.Moscivici : « Reconstruction industrielle et changement sociaux » Ed. Armand collin
- 16 P.Bernoux : « la sociologie des organisations » Ed. du seuil 1985
- 16 M.Crozier : « l'acteur et le système » Ed. du seuil 1977
- 17 M. Crozier : « la société loquée » Ed. du seuil 1970
- 18 R.K. Merton : « élément de la théorie et la méthode sociologique » Paris 1965
- 19 A.M. Rocheblave-Spenle : « le pouvoir démasqué » collection « Je » Ed.Universitaire Paris 1974
- 20 Herzberg : « le travail et la nature humaine » Ed. entreprise moderne d'édition Paris 1971
- 21 Peretti André « l'administration phénomène humain » Paris Bergers Levrault 1968

Résumé

Cet article traite le phénomène de la bureaucratie, qui est de jours un problème de toute l'humanité. Il a par contre ses spécificités en Algérie par le fait que nous avons connu, à travers notre histoire, plusieurs bouleversements organisationnels. C'est à la lumière des différentes théories et études universelles que nous avons essayé d'analyser ce que nos médias et nos chercheurs appellent bureaucratie. La démarche méthodologique pratiquée dans cet article est la technique documentaire qui nous a permis de nous appuyer sur des déclarations officielles que nous avons considéré comme preuves d'existence de ce phénomène d'une part, à travers les vicissitudes que le citoyen empreinte quotidiennement. Le civisme, la justice sociale, l'équité, la rationalité et la rapidité du travail, tant projeté par nos institutions ont découlés sur des goulets d'étranglements à tous les niveaux et même sont apparus d'autres dysfonctionnements au sein de la société civile.

économique et social et du bien être citoyen, raison pour laquelle nous sommes tous interpellé, en tant que chercheurs, à réfléchir à ce grand phénomène.

La dimension de recherche qui nous paraît incontournable, est de situer la couche des bureaucrates par rapport à la classe sociale, ayant toutes ses caractéristiques. La confusion sur ce point s'explique partiellement par le fait que certains aspects du comportement de la bureaucratie dans les États ouvriers sont assez proches de ceux d'une classe sociale: pleins pouvoirs, privilèges idéologiques et matériels, conscience collective des prérogatives acquises et à défendre. On trouve un processus parallèle en trois phases dans la bureaucratisation des États ouvriers dans la période de transition :

- les privilèges d'autorité et les avantages politiques issus du monopole de pouvoir au sein de l'appareil d'État

- naissance des privilèges bureaucratiques aussi bien sur le plan matériel que culturel;

- finalement, la dégénérescence bureaucratique complète, lorsque la direction ne résiste plus à ce phénomène, l'accepte consciemment, s'y intègre en devient le moteur et essaie d'accumuler les privilèges. On risque d'aboutir alors aux formes les plus monstrueuses de la bureaucratie

Un deuxième aspect de ces privilèges exorbitants n'est pas moins frappant, c'étaient les «magasins spéciaux» Les fonctionnaires de l'Etat avaient droit aux magasins spéciaux, soigneusement cachés à la population: ces magasins étaient camouflés dans des maisons qui, extérieurement, étaient des maisons d'habitation, sauf pour ceux qui pouvaient y pénétrer. Personne donc ne connaissait l'existence de ces magasins dans lesquels on trouvait toutes les marchandises inaccessibles à cette époque à l'ensemble de la population, et en grande partie importée. Enfin les plus hauts placés, ceux qui possédaient les fameux comptes en banque fixes, pouvaient choisir ce qu'ils voulaient sans rien payer .

Il prend ses origines dans la situation relationnelle qui se pratique par l'interdépendance des tâches, des services et des conditions de travail, généralement des pouvoirs légitimés, soit techniquement par une ancienneté et une expérience requise soit avec des diplômes. Le pouvoir tire aussi ses puissances, de l'acquisition de l'information. Il est sans doute vrai que dans toutes les situations, celui qui détient le savoir détient le pouvoir. Le détenteur de l'information dans un organisme est l'élément le plus important aux yeux des travailleurs. Il découle de cet avantage, une forme de pouvoir en faveur de celui qui maîtrise l'information. Il s'agit donc de maîtriser fermement les règles administratives et les stratégies informelles par le biais desquelles l'organisation fonctionne.

La zone d'incertitude dont dispose chaque membre de l'organisation lui procure une marge de liberté d'action face au travail et dans ses relations avec le reste du personnel de l'entreprise. Les membres de l'organisation ne s'intègrent pas facilement et entièrement ; ils acceptent généralement les instructions, les exigences du travail, telles que la subordination, la soumission aux responsables hiérarchiques sauf que cette situation ne signifie pas le contentement évident de ce dernier.

Chaque membre travailleur met œuvre le règlement de l'organisation de manière plus ou moins différente. Cet état de chose montre clairement que la zone d'incertitude existe et joue un rôle déterminent dans l'entreprise.

CONCLUSION

En conclusion nous pouvons confirmer que l'ambiguïté des institutions, a elle seule peut être l'une des principales causes de la bureaucratie, Beaucoup de textes de loi sont désapprouvés sur le terrain à cause de leurs incohérences.

L'endurcissement des rapports sociaux entre les cadres gestionnaires et l'ensemble de travailleurs.

Nous pouvons terminer cet article en soulignant que le problème de la bureaucratie en Algérie est loin d'être résolu, bien au contraire il constitue un obstacle majeur pour type de développement

façons de jouer leurs rôles. Le système de communication est dans l'analyse stratégique, particulièrement pris en compte. Il joue un rôle capital non seulement dans le processus de fonctionnement économique, comme il a été considéré jadis, mais il implique parfois des situations contraires aux prévisions et aux objectifs de l'entreprise.

Il s'agit bien entendu des rumeurs et de leurs impacts dans les entreprises. C'est un facteur qui consolide les sous-systèmes et les groupements informels de travailleurs.

A ceci s'ajoute la notion de pouvoir à laquelle cette stratégie d'analyse accorde une grande importance. Elle suppose que l'octroi d'autorité à un type de responsable, ne signifie, absolument pas qu'il l'explorer, systématiquement en faveur de l'entreprise. Elle peut, aussi être exploitée pour leur but particulier.

Devant l'incapacité de contrôle de la force interne nommée « zone d'incertitude », l'analyse stratégique propose d'appréhender ce problème en tenant spécialement compte des concepts suivants.

Le pouvoir : Cette notion ne prend pas sous cette perspective, la signification politique, elle se définit seulement comme : « les capacités d'action des individus ou des groupes au sein organisation, ces capacités dépendent du contrôle qu'ils peuvent exercer sur une source d'incertitude » ainsi plus la zone d'incertitude contrôlée par un individu ou par un groupe sera cruciale pour la réussite de l'organisation, plus celui-ci disposera de pouvoir.

Selon E.Enriquez le pouvoir est un problème purement psychologique et d'origine paternelle. Tous les hommes sont ainsi confrontés à la question de pouvoir. La condition de pouvoir dans le travail implique automatiquement la notion d'influence par laquelle le pouvoir est souvent pratiqué. Le pouvoir est un mal nécessaire au maintien de la stabilité de l'organisation. Il est important de bien cerner cet aspect pour réussir le bon fonctionnement de l'organisation. Ce type de pouvoir se développe et évolue au sein des organisations sous une forme de tissus, composé d'un certain type de canaux d'informations, d'autorité, de respect, de subordination. Il peut être schématisé comme étant un ensemble de flux d'information inter croisées.

de leur tâche de travail. Il souligne à ce sujet que : ...L'homme s'épanouit en développant ses capacités de créateur, le travail est, par excellence, le lieu de l'épanouissement humain.

1 in « le travail et la nature de l'homme » Ed. Entreprises Modernes d'édition Paris 1971

L'inquiétude de Herzberg, se traduit donc par la recherche des besoins fondamentaux des travailleurs : Ma tâche consiste à proposer une définition des besoins globaux de l'Homme qui soit compatible avec le monde du travail. Ce type de proposition se distingue des autres organisations précédentes par le fait d'imposer les besoins primordiaux des travailleurs ; elle va à l'encontre des intérêts des patrons des entreprises, et de ceux de l'organisation bureaucratique, qui ont, autrefois, considéré l'homme au travail comme un outil adaptable à toutes les formes de structuration et de situation.

Mais comme toutes les anciennes organisations, celle-ci, dans la pratique, s'est vite transformée en des centres de commandements très restreints qui ont donné lieu à des centralisations excessives de pouvoir de décision, et par conséquent, elle fait des détenteurs de ces pouvoirs de réels souverains dans les entreprises. Enfin, elle finit à son tour par renforcer le charisme des bureaucrates au pouvoir.

Ainsi, nous pouvons dire de l'ensemble des tentatives d'organisations de travail élaborées jusqu'alors que, soit elles se fixaient, comme objectif principal, l'augmentation de la production, sans se soucier des intérêts et des exigences physiques et psychologiques des travailleurs, soit elles se métamorphosent en des outils favorables aux directions des entreprises, en se confrontant aux intérêt réels des patrons et des directeurs de ces entreprises, privées ou publiques. Ils préconisent que l'étude des stratégies des acteurs de l'organisation, suffit pour expliquer le phénomène de dysfonctionnement des organisations.

ANALYSE STRATEGIQUE : APPROCHE SOCIO-TECHNIQUE

Les rôles dévolus aux membres de l'organisation, sont supposés, dans cette nouvelle perspective les facteurs essentiels d'analyse. Ils sont, désormais considérés, comme étant des acteurs, libres dans leurs

-l'individu moyen éprouve une aversion innée pour le travail, qu'il fera tout éviter

-les individus doivent être contraints, contrôlés, dirigés, menacés de sanction, s'il on veut qu'ils fournissent les efforts nécessaires à la réalisation des objectifs de l'entreprise

-l'individu moyen préfère être dirigé, désire les responsabilités, a relativement peu d'ambition, recherche, la sécurité. Sur cette base principale, il établit sa théorie X dans laquelle il suppose que l'individu utilise le contenu de la formation non pas seulement pour l'exécution des tâches de travail mais aussi et surtout pour la stratégie personnelle qu'il prend à l'égard de l'administration et de l'organisation de l'entreprise. M.Gregor a contribué d'une manière originale au développement l'idée de facteur humain dans la réussite des organisations, à savoir l'aspect « vicieux » de l'individu au travail.

Pour Herzberg par contre, sa contribution à cette recherche apparait au niveau du problème de la satisfaction de l'homme s'assouvit à travers quelques éléments psychologiques très importants que le travailleur ressent pendant son travail. Il s'agit selon lui, des accomplissements, de la reconnaissance, du travail proprement dit, de la responsabilité et de l'avancement.

La satisfaction de ces facteurs sont d'une extrême importance pour le travailleur. Ils entraînent des changements durables et ils apparaissent rarement dans des moments de mécontentement qui peuvent être provoqués par la politique de l'entreprise, ou de l'administration ou simplement par un supérieur, par un système de rémunération, par les relations entre les personnes par les conditions de travail. Pour cette raison essentielle, Herzberg propose un schéma de communication plus court, dans les entreprises. Il consiste en la diminution des services que l'information est, à chaque fois, obligée de franchir entre le sommet et la base de la hiérarchie.

Herzberg, insiste particulièrement sur la liberté d'initiative des travailleurs au cours de l'exécution

oublier que naguère, quand elle avait faim, elle dédaignait l'amour sans nécessité et sans importance.»Quant au besoin d'estime, Maslow insiste sur le fait que la personne en question doit disposer d'une compétence parfaite, et d'une puissante force de caractère qui lui permettra d'augmenter sa propre valeur. L'homme, estime-il, a le désir d'arriver, de conquérir un diplôme, de savoir une langue de plus, de pénétrer un domaine f 'information jusque-là fermé, de se rendre ainsi un peu plus autonome et plus libre a l'égard de l'environnement. La découverte du facteur humain dans les organisations peut être considérée comme étant, un facteur de développement de l'organisation bureaucratique, dans la mesure où Weber ne s'est pas montré particulièrement attentif au rôle joué par l'organisme humain. Bien au contraire, il estimait que son mode d'organisation était un dispositif adapté a l'utilisation des capacités spécialisées. Nous pouvons dire que l'état de l'organisation bureaucratique a beaucoup évolué depuis la découverte de cet aspect humain, mais que le problème de bureaucratie, prise dans son sens péjoratif, n'a pas été réglé. Cette situation a donné lieu à d'autres perspectives de recherche sur ce problème bureaucratique.

M.Gregor, Herzberg et d'autres chercheurs ont contribué à ce genre de recherches par la mise en question du facteur de formation qui a une importance capitale dans le fonctionnement et la réussite de l'organisation bureaucratique.

Après de longues expériences Mc. Gregor déduit que les résultats de la formation ne sont que dans une certaine mesure le fruit de son contenu. Ce n'est pas vraiment le contenu de la formation qui de l'homme un bon ou un mauvais dirigeant, ce sont ses découvertes et ses connaissances sur la politique de direction de l'entreprise qui ont plus d'influence sur ses attitudes. Les dirigeants nouvellement formés changent leur mentalité et leur comportement, non pas en fonction du contenu de la formation mais de ce qu'ils savent de la politique de la direction et qui ressort à travers les programmes.

Il proposa trois grands constats, portant sur le comportement de l'homme au travail.

Les hommes au travail s'efforcent de constituer des groupes homogènes d'individus chargés des mêmes tâches aux mêmes endroits...(17)

L'homme économique d'autre fois, devient, chez E. Mayo, un homme social avec ses instincts personnels et sa volonté de s'affirmera son travail. A.H.Maslow dégage efficacement une hiérarchie de besoins qui semble être un aspect intransigeant dans une organisation de travail. Il présume que, ce ne sont pas seulement les besoins sociaux qui risquent d'être frustrés dans le travail, mais toute une hiérarchie de besoins qui se superposent de la manière suivante. au niveau le plus bas de l'échelle, se situent les besoins physiologique : nourritures, etc... Puis, dans l'ordre, les besoins de sécurité, les besoins sociaux et, à l'étage le plus élevé, le besoin de se réaliser, Ce besoin occupe le champ des motivations seulement et les besoins « plus bas », sont eux-mêmes satisfaits.

La recherche de nourriture et d'un abri peut mobiliser entièrement l'individu qui en est privé.

Avant que l'homme au travail soit rentable, selon Maslow, il doit d'abord se libérer de toutes ses préoccupations majeures. Il doit satisfaire ses besoins de logement, de transport, de garantie de durée du travail, et parfois, dans certaines sociétés particulièrement pauvres, le travailleur est censé répondre aux besoins d'une grande cellule familiale. Il s'ajoute à toutes ces conditions, le besoin de se réaliser dans son travail, d'une manière plus ou moins autonome et indépendante, libre de percevoir la signification de son travail.

Maslow accorde une importance particulière au besoin d'appartenance affective du travailleur à un entourage d'appartenance affective du travailleur à un entourage quelconque. Il dit à ce propos : « la personne est maintenant sensible, comme jamais auparavant, à l'absence d'amis, ou d'une fiancée, d'une femme ou de ses enfants. Elle a fais de relations affectueuse avec les gens en général et, notamment pour trouver place dans un groupe, et agira avec persévérance et intensité pour atteindre cet objectif. Elle désirera occuper cette place plus que tout au monde, elle ne peut même pas

exécuteurs de définir et de déterminer les tâches le moyens nécessaires à leur réalisation, d'une façon rationnelle et enfin de rémunérer convenablement les exécuteurs, pour que l'harmonie entre les services et les relations entre les travailleurs soit établie, alors que le problème est tout autre .

L'étude profonde des besoins instinctifs et sociaux de l'individu est la condition principale du succès d'une quelconque organisation du travail avec conditio, l'octroi de droits à ces travailleurs et la possibilité de s'exprimer dans le travail. Le mérite de cette principale découverte revient aux travaux de Maslow et de Elton Mayo qui ont mis en lumière le problème de l'influence profonde de la satisfaction ou de l'insatisfaction d'un certain de besoins psychologiques des travailleurs sur le fonctionnement ou dans le dysfonctionnement d'une organisation de travail.

E.Mayo affirme que le travail dans une grande entreprise ou organisation est une activité sociale ; ouvrières, employés et cadres ne sont pas une collection d'individus isolés, venus effectuer une tâche indépendante en échange d'une récompense.

Au contraire ils participent étroitement puisque leur travail dépend de celui des autres. Ce procès de travail par l'interdépendance professionnelle implique une certaine satisfaction ressentie par les travailleurs à se côtoyer.

De là découle le phénomène des groupes informels qui se constituent parallèlement à la hiérarchie formelle et aux groupes formels prévus dans l'organigramme. Ils possèdent une existence sociale indépendante de la structure de l'organisation officielle. Selon ces auteurs c'est au niveau de cette coexistence des structures formelles et informelles que résident les causes principales du problème de dysfonctionnement de l'organisation bureaucratique.

La hiérarchie informelle joue un rôle capital dans une entreprise, car c'est à travers elle que s'expriment la volonté de résistance et les sentiments profonds des travailleurs. A l'usine remarquait Homans, le travailleur est un être social. Il a besoin de lier d'intimité avec d'autres personnes et il cherche toutes les occasions de le faire.

d'autres part. Les exigences humaines en matière de relations et de besoins psychosociologiques des travailleurs, sont désormais, prises en considération dans l'élaboration des études de postes.

Mais nous ne pouvons pas considérer que ces deux écoles ont libéré l'homme des chaînes bureaucratiques.

Fayol en France, Urwick en Angleterre Money aux états unis, jugeaient que l'efficacité des organisations du travail dépend de quatre principes. Le principe scalaire qui repose sur l'idée d'une hiérarchisation stricte et d'une structure autoritaire. Les responsabilités et l'autorité doivent être réparties le long de la hiérarchie de manière à ce que l'influence des personnes situées en haut de l'échelle soit forte, qu'elle diminue à chaque degré et qu'elle soit faible ou nulle aux niveaux le plus bas.

L'unité de commandement ; pour éviter les conflits, il convient que chacun ne reçoive d'ordre que d'un seul supérieur.

Le principe d'exception qui distingue les décisions de routine des problèmes importants qui, seuls, doivent être soumis aux instances supérieures. C'est une règle d'économie de temps et de délégation rationnelle des pouvoirs. La surface de contrôle. Aucun individu n'est capable d'exercer son autorité sur un nombre illimité des subordonnés. Il convient donc de limiter la surface d'influence directe de chaque cadre aux cinq ou six personnes qu'il pourra effectivement encadrer.

Ce sont ces principes d'organisation qui soutiennent fortement la conception Taylorienne du travail et qui sont inspirés de l'idéal type de la bureaucratie de M. Weber .

Cette fusion de principes de principes, montre d'une manière précise que l'objectif principal de l'ensemble de ces chercheurs était à la recherche d'un rendement maximum. Le facteur humain est ici tenu en compte, dans le but de d'explorer les capacités individuelles et d'en extirper davantage de profit.

Taylor et ses protagonistes prétendaient qu'il suffisait de définir et de déterminer les tâches et les moyens nécessaires à leur réalisation, d'une façon rationnelle et enfin de rémunérer convenablement les

est tout a fait banalisé et omis dans sa vision. C'est la raison pour laquelle beaucoup sont les pays qui souffrent de ces pratiques administratives et on reconnaît cette rationalisation grâce à trois critères

On ne fait plus référence systématiquement aux critères religieux et moraux lors d'une décision.

- Les activités humaines s'autonomisent.

- Les rapports sociaux (référence à des groupes) se dépersonnalisent et sont de plus en plus formels c'est à dire on assiste à un rejet du caractère humain du salarié au travail.

- Introduction de la raison c'est à dire de la rationalité dans les processus décisionnels, Les critères de choix se formalisent, se mettent en forme. Par exemple, quand on prend une décision, on ne l'a prend pas au hasard.

ECOLE DES RELATIONS HUMAINES ET LA BUREAUCRATIE

Par l'école des relations humaines nous propose une autre vision plus large on véhiculant deux grands courants d'une importance capitale et d'une différence fondamentale. Le courant sociologique conduit successivement par Merton, Gouldner et Selznick(16) qui se sont efforcés d'expliquer le problème de résistance et de conflits qui se développent dans l'organisation bureaucratique qu'ils souhaitent éliminer par un retour au modèle idéal de Weber , Ensuite le courant psychologique conduit par Elton Mayo, Homans, Kahan et quelques psychosociologues tels A.Arbor auxquels s'adjoint l'école interactionnistes. L'apport de cette école a été la découverte de l'organisation informelle qui se développe parallèlement à l'organisation formelle.

Influencées par le fonctionnalisme de Pareto et de Durkheim ces deux écoles montrent que l'individu, dans une organisation, ne réagit pas uniquement comme une personne mais comme membre d'un groupe et qu'il est très sensible aux sanctions et aux récompenses des autres membres du groupe. Leurs intervention sur ce plan ont été vivement attendues par les travailleurs d'une part et par les patrons

l'organisation bureaucratique réussisse selon Weber il faut un certains nombres de principes tels que :

- l'existence de services ; de compétences rigoureusement déterminées par des règlements, de sorte que les fonctions sont nettement divisées et distribués de même que les pouvoirs de décision nécessaires à l'accomplissement des tâches correspondantes.

- la protection des fonctionnaires dans l'exercice de leurs fonctions en vertu d'un statut. En général on devient fonctionnaire pour toute la vie, de sorte que le service de l'Etat devient une profession principale et non une occupation secondaire a côté d'un autre métier.

- la hiérarchie des fonctions c'est-à-dire le système administratif fortement structuré de la base au sommet par de nombreux bureaux. En générale cette structure est de nature monocratique, elle se caractérise cependant par une tendance à la centralisation de pouvoirs administratifs.

- le recrutement se fait sur concours, examens ou diplôme, ce qui exige des candidats une formation spécialisée.

Le fonctionnaire est généralement nommé rarement élu sur la base de la libre sélection et de l'engagement contractuel

- la rémunération régulière du fonctionnaire se présent sous la forme d'un salaire fixe et d'une retraite lorsqu'il quitte le service de l'Etat, les traitements sont calculés en fonction de la hiérarchie interne de l'administration et de l'importance des responsabilités.

- l'autorité a le droit de contrôler le travail des subordonnés, éventuellement par le biais d'une commission de discipline

- la possibilité d'avancement des fonctionnaires se conçoit sur la base de critères objectifs et non selon la discrétion de l'autorité (15)

- la séparation entre la fonction et l'homme qui l'occupe est complète, car aucun fonctionnaire ne saurait être de sa charge ou des moyens de l'administration. Dans la proposition de Max Weber nous retrouvons effectivement la notion d'objectivité et d'humanisme dans l'organisation bureaucratique sauf que l'aspect psychologique de l'être

mœurs, il ne croit qu'en sa puissance. Pour Max Weber la plus légale des dominations est celle opérée par l'administration.

La domination bureaucratique : C'est la forme de domination la plus pure pour ses principaux caractères de rationalité, précision, permanence, rapidité, rigorisme, prévisibilité, elle se distingue des trois dominations :

- Tendance au nivellement, dans l'intérêt de recrutement universel de ceux qui sont les plus qualifiés dans leurs spécialités.

- Tendance à la « ploutocratisation » dans l'intérêt de la formation spécialisée la plus longue possible

- domination de l'impersonnalité la plus formaliste sans haine et passion, sans amour et sans enthousiasme sous la pression des simples concepts de devoir.

Le fonctionnaire remplit sa fonction sans considération de personne, formellement, de manière égale pour tout le monde. Cette administration est, de toute expérience, la forme pratique de la domination la plus rationnelle, c'est donc une domination qui se caractérise par la hiérarchisation des bureaux chargés chacun d'un service et d'un pouvoir de décision déterminé. Elle est spécifiée par la rationalité des relations personnelles qu'elle présume et de la clarté dans les règles, valables pour les membres du groupe, et appliquée conformément à des principes qui peuvent être connus de tous, au moyen d'une machine judiciaire et administrative.

Dans un système bureaucratique, les fonctions sont indépendantes et attribuées selon un système de règles fondées sur la compétence, la spécialisation et la hiérarchie...les rapports entre individus se font par l'intermédiaire de procédures et non d'échanges psychoaffectifs...(14) Max Weber souhaitait obtenir par cette organisation une rationalité irréductible en faisant de l'homme un exécuter, un instrument de l'appareil administratif qui aboutit à des résultats appréciables. Les administrateurs doivent assumer leurs tâches au service du bonheur des administrés. Avec ses principes d'impersonnalité, d'objectivité et de rationalité, l'organisation bureaucratique répond d'une manière satisfaisante au problème de légitimité que posait Weber. Pour que

MAX WEBER ET LA BUREAUCRATIE

Le système hiérarchique a effectivement existé depuis très longtemps : l'exemple significatif qui démontre cette réalité est la structure familiale, comme le constate J.J.Rousseau « ...la famille, est si l'on veut, est le premier modèle des sociétés politiques, le chef est l'image du père, le peuple est l'image des enfants et tous nés égaux et libres n'aliènent leurs libertés que pour leur utilités ...cette même famille ne se maintient que par convention ...»(12)

L'organisation rationnelle bureaucratique a suscité, dans le monde politique et dans le monde des sciences sociales en particulier de vives réactions puisque dans son esprit il ne peut y avoir de rationalité bureaucratique que se basant la subordination hiérarchique qui se pratique seulement avec un certain nombre de domination :

DOMINATION TRADITIONNELLE:

Il appelle la domination traditionnelle celle légitimée par le sacré. On obéit au détenteur de ce type de domination grâce à la dignité personnelle qui lui est conférée par la tradition. Le groupement de domination est, dans le cas le plus simple fondé sur le respect et déterminé pas la communauté d'éducation. Ainsi l'autorité traditionnelle tire sa légitimité non dans la raison ou d'un règle abstraite mais dans la croyance a son ancienneté, du fait qu'elle est investie d'une sagesse inhérente et inattaquable qui transcende tout raison humaine. Julien Frund l'a définie comme : « ...la croyance en la sainteté des traditions en vigueur et en légitimité de ceux qui sont appelés au pouvoir en vertu de la coutume... » (13)

DOMINATION CHARISMATIQUE

Elle repose sur la valeur personnelle d'un homme qui se distingue par sa sainteté, son héroïsme ou son exemplarité. Elle se pratique avec le pouvoir de coercition. Le chef charismatique se caractérise par son autorité ; il ignore tout ce qui lois, règles ou

conditions que des instruments efficaces utilisés par la classe dominante dans le cadre sa répression et de sa politique d'exploitation.

Quant a Tocqueville il considère le système bureaucratique comme moyen très pratique à la centralisation des pouvoirs au sommet de la hiérarchie....la centralisation et l'unification sont deux aspects indispensables à la bureaucratisation et une condition nécessaire à la démocratie. Il écrivait dans ce sens que : «... la notion de peuple, de majorité, ce roc sur lequel repose le pouvoir démocratique n'aurait jamais le vu jour si l'autorité hiérarchique n'avait été stérilisée ... » la centralisation du pouvoir par voie hiérarchique est une des conditions indispensable à la pratique d'une démocratie....la puissance administrative de l'Etat s'étend sans cesse, parce qu'il n'y a que lui qui soit assez habile pour administrer. (10)

On voit clairement l'identification que fait Tocqueville de l'administration comme instrument de l'Etat par le moyen de la centralisation des pouvoirs. On s'aperçoit également que l'administration est pour lui un moyen efficace qui facilite le processus de centralisation pour le gouvernement. Mais il refuse aussi l'analogie de la démocratie avec l'administration dans la mesure ou il distinguait l'administration de la souveraineté en soutenant en soutenant que l'évolution historique , qui a fait passer l'administration des mains des volontaires bénévoles à celles des fonctionnaires salariés est le résultat de l'apparition des régimes démocratiques, et d'ailleurs il souligne si bien en écrivant que :...le processus de la bureaucratisation s'est énormément accéléré depuis l'apparition des régimes démocratiques, le développement de la bureaucratie, lui-même lié fonctionnellement à la démocratisation, s'oppose a ce que le peuple continue à participer au gouvernement... » (11)

Il est sans doute vrai que dans le processus de la centralisation, la bureaucratie n'aurait pas eu de sens. Il faut entendre, par centralisation la structuration de tous les pouvoirs au point le plus élevé de la pyramide. Cette pyramide est réalisable dans le monde moderne grâce au système de bureaux par lesquels les décisions et les informations seraient transmises.

délibérément devenir des hommes dont le seul besoin est « l'ordre » et qui, dès que cet ordre vacille, deviennent nerveux et lâches, et impuissants si on les arrache à lui eux qui y sont complètement intégrés. Que le monde ne connaisse plus que de tels hommes, voilà ce vers quoi nous nous dirigeons déjà et la grande question est donc de savoir, non pas comment promouvoir et hâter cette évolution, mais ce que nous pouvons lui opposer pour qu'une partie de l'humanité ne soit pas atteinte par cette immobilisation de l'âme, par cette domination absolue du monde de vie bureaucratique » (6)

Selon Eisenstadt, les études sur la bureaucratie remontent, d'une part aux théories de Fergusson sur le despotisme oriental, mettant l'accent sur la bureaucratie comme instrument d'oppression dans les Etats orientaux, et d'autre part, aux écrits de K.Marx et Tocqueville sur les tendances à la bureaucratisation et à l'embrigadement de la vie sociale dans le monde moderne.

La première remarque de Karl Marx sur la bureaucratie apparaît dans sa réplique à Hegel disant que « ...l'administration est l'esprit ... » alors que pour lui « ...la bureaucratie n'est pas l'esprit de l'Etat mais son manque d'esprit ... » (7) mais il faut seulement comprendre que le premier appelait administration et le deuxième nommait bureaucratie.

Cette remarque sur les concepts constitue le sens péjoratif de l'organisation administrative. Ainsi Karl Marx considérait que la bureaucratie est liée au pouvoir dont elle est l'instrument « ...la bureaucratie est la conséquence dérivée du pouvoir... (8) la différence qu'il faisait entre l'Etat et sa bureaucratie se retrouve dans plusieurs de ses textes notamment dans ce passage sur la guerre civile en France : ...l'énorme parasite gouvernemental, qui tel un boa constrictor, enserre le corps social de ses replis multiples, l'étouffe de sa bureaucratie, de sa police de son armée de métier, de son clergé et de son pouvoir judiciaire (9)

Pour Marx la bureaucratie c'est ce que les gouvernements emploient pour le maintien du pouvoir politique et pour la sauvegarde de leurs prestigieux sociaux. Les bureaucrates ne sont dans ces

d'une parcelle d'autorité ne transforme cette autorité en autoritarisme »(3)...La petite administration qui est face au citoyen doit être le reflet authentique des décisions politiques ...au lieu de veiller sur le citoyen, dans le cadre des lois on en est venu à le régenter impérativement, ce qui conduit à sa démobilisation et même à son hostilité à l'égard de l'administration ... (4)

Notre pays n'a pas échappé à ce phénomène qui est apparu progressivement par certains indices matériels et sociaux et qui a pris de l'ampleur plus grande lorsque ces organisations de masses commencent à occuper des positions de force à l'intérieur de la société. Il s'agit alors de désigner les parlementaires, les élus municipaux ou les secrétaires syndicaux qui peuvent négocier à un niveau élevé avec les organisations patronales et donc, dans une certaine mesure, cohabiter avec elles; il en est de même lorsqu'il s'agit de désigner des rédacteurs de journaux et des gens qui représentent les

organisations ouvrières dans toute une série d'activités annexes, à l'intérieur d'un mouvement polyvalent qui essaie d'intervenir dans toutes les activités sociales et qui s'assimile, dans une certaine mesure, toutes ces activités. C'est à partir de là que commençait à sentir un certain type de gouvernance comme le notait Akhil Gupta : « Etre gouverné, c'est être, à chaque opération, à chaque transaction, à chaque mouvement, noté, enregistré, recensé, tarifé, timbré, toisé, coté, cotisé, patenté, licencié, autorisé, apostillé, admonesté, empêché, réformé, redressé, corrigé » (5)

LA BUREAUCRATIE : ESQUISSE THEORIQUE

Max Weber qui soulignait déjà que : « il est horrible de penser que le monde pourrait être un jour rempli que de ces petits hommes qui ne sont rien d'autres que de petites roues dans un engrenages et qui s'accrochent à leur poste subalterne tout en essayant d'accéder à de plus hautes fonctions _C'est là un état de choses qui joue aujourd'hui encore, comme dans l'Egypte ancienne, un rôle de plus en plus important dans l'esprit de notre système administratif et surtout dans celui de ceux qui en sont les rejetons, à savoir les étudiants. Cette passion pour la bureaucratie ...nous allions

relèvent pas du tout ni de la volonté politique ni de la mauvaise gestion, par contre de ce que nous avons hérité de la bureaucratie coloniale.

Pour ce faire, nous allons élucider ce phénomène à travers les théories des organisations qui nous permettra de mieux élucider ses causes. Et pour la fiabilité de notre travail, nous analyserons les chroniques et les reportages réalisés par la presse nationale, écrites ou verbales, les discours politiques et les citations, portants sur ce sujet.

Le choix de cette procédure méthodologique nous paraît tout à fait opportune dans la mesure où les déclarations et les affirmations des citoyens, qu'elles appartiennent aux hommes politiques ou à d'autres catégories sociales révèlent de manière authentique le problème de la bureaucratie. Comme dans tous les pays, qu'ils soient développés ou en voie de développement, il résulte en Algérie de la politique de bureaucratisation de la vie économique et social de profondes instabilités organisationnelles. Ce fonctionnement précaire des entreprises publiques a attiré l'attention de plusieurs chercheurs ; économistes, sociologues et autres telle qu'elle a été mentionnée sur la charte nationale en 1964 en lisant « ...Organiser la société selon la contrainte pour obtenir de façon autoritaire un abaissement du niveau de vie, c'est ouvrir la voie à une bureaucratisation qui est la négation même du socialisme... »(1)

Nous assistons après quelques années de l'indépendance nationale à une surabondance de mesures administratives d'organisation qui s'abrogent l'une après l'autre, parfois avant même d'entrer en vigueur.

Déjà en 1975 le premier ministre, dénonçait le problème de bureaucratie en affirmant que : « la bureaucratie constitue l'un des phénomènes les plus caractéristiques du monde moderne, notre administration n'y a pas échappé » (2)

On note aussi dans le même ordre d'idée les déclarations de certains ministres de porte feuil confondus qui contestent ouvertement les comportements des administrations publiques « il nous faut harmoniser, humaniser l'administration pour qu'elle soit réellement au service du citoyen et que, plus jamais, un détenteur

ALI GACI Maître de Conférence« A »
Université Alger 2

Faculté des Sciences sociales et Humaines
Département de psychologie et des sciences
de l'Education et de l'Orthophonie

LA BUREAUCRATIE EN ALGERIE

Introduction

À travers cet article nous allons tenter d'apporter un éclaircissement sur le phénomène de la bureaucratie en Algérie qui devient la bête noire de tous les citoyens ; de politiciens et d'investisseurs, comme le souligne le plus souvent toute la presse algérienne. Nous pouvons le considérer comme l'un des obstacles cruciaux qui va à l'encontre de toute forme de développement économique social et politique depuis l'indépendance à nos jours.

C'est cet état désordonné du fonctionnement économique et social, qui nous incite à centrer cet article sur le phénomène essentiellement bureaucratique que subissent les entreprises publiques. Nous aborderons cette problématique à travers les paramètres de : l'histoire de l'organisation industrielle, la résistance sociale à la suprématie administrative, les discordances intentionnelles que suscite le problème de conspiration de pouvoir dans les entreprises, les contradictions institutionnelles, le principe de dualité de pouvoir de gestion et l'ensemble des difficultés afférentes, notamment les déformations de l'information au principe de la planification, et à la mauvaise application de l'aspect « centralisation du pouvoir des décisions »

Nous centrerons particulièrement notre attention sur les regroupements informels et inopinés qui résultent de la stratégie de façonnement de la force ouvrière et de son intégration dans l'administration. Pour mieux cerner cet objet d'étude nous avons préféré passer en revue sa partie historique, afin de cerner les causes qui ne