



UNIVERSITE LIBANAISE

INSTITUT DES SCIENCES SOCIALES

CENTRE DE RECHERCHES

PREMIERE APPROCHE DE
L'OUVRIER D'INDUSTRIE
AU LIBAN

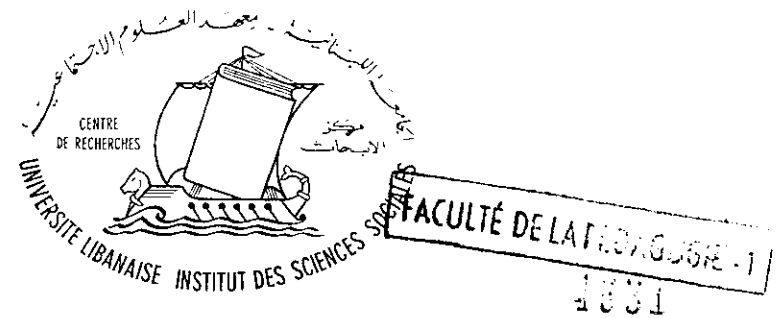
Par

LUCIEN BEROUTI

Licencié - ès - Lettres

Licencié en Droit

Docteur - ès - Sciences Economiques



الجمهورية اللبنانية
مكتب وزير الدولة لشؤون التنمية الإدارية
مركز مشاريع ودراسات القطاع العام

Publications du Centre de Recherches

1969

AVANT - PROPOS

Cet ouvrage est dédié aux ouvriers d'industrie libanais, en particulier ceux de la Société des Ciments Libanais, qui ont bien voulu répondre à mes questions. Qu'ils trouvent ici l'expression de ma reconnaissance. Puisse cet ouvrage contribuer, ne serait-ce qu'indirectement, à améliorer leur condition.

Toutefois, cette enquête n'a été possible que parce que les responsables de l'Université Libanaise ont compris son intérêt. Je tiens à les en remercier personnellement et plus particulièrement MM. Fouad Boustany, Recteur de l'Université Libanaise et César Nasr, Doyen de l'Institut des Sciences Sociales.

Je remercie également ici les dirigeants de la Société des Ciments Libanais, qui ont autorisé l'exécution de l'enquête et m'ont apporté leur précieuse collaboration tout au long de son déroulement.

Enfin, je tiens à témoigner mon amicale reconnaissance à M. Rodolphe Biefnot, ancien expert à l'Institut des Sciences Sociales, pour les encouragements qu'il n'a cessé de me prodiguer.

LUCIEN BEROUTI

INTRODUCTION

I. — Objet de l'enquête.

Comme le titre l'indique, cette étude vise à connaître la main-d'œuvre industrielle libanaise, et plus particulièrement, la main-d'œuvre ouvrière. Quelles sont les conditions économique-sociales et les attitudes de l'ouvrier d'industrie au Liban ?

L'importance de l'étude, comme d'autres études couvrant le même sujet dans d'autres pays du monde ou même à une échelle comparative(1), vient de ce que le développement économique est maintenant passé au premier plan des préoccupations des populations des régions sous-développées. Mais, comme le fait justement remarquer Henri Krier(2), une des manifestations les plus générales du développement économique d'une région est la diminution relative de la population agricole, cette variation étant le résultat d'un déplacement des forces de travail de l'agriculture vers les autres secteurs d'activités et, en particulier, vers l'industrie. Les régions en voie de développement économique se caractérisent le plus souvent par un important secteur agricole et leur enrichissement implique une industrialisation qui se fera grâce à l'emploi de forces de travail

(1) Voir, notamment, Wilbert E. Moore, *Industrialization and labor*, New York, Cornell University Press, 1951 et l'ouvrage collectif de Wilber E. Moore and Arnol S. Feldmann, *Labor commitment and social change in developing areas*, New York, Social Science Research Council, 1960.

(2) Dans son rapport intitulé « Main-d'œuvre rurale et développement industriel », Paris, O. E. C. E. 1961.

jusqu'à sous-employées dans l'agriculture, au sens d'une productivité individuelle insuffisante et se traduisant par un faible revenu.

Toutefois, l'industrialisation, pour être complètement réussie, suppose un certain nombre de conditions chez la main-d'œuvre qui définissent son adaptation. Ces conditions existent-elles au Liban ? Il convient d'empêcher que les déplacements de main-d'œuvre de l'agriculture vers l'industrie se traduisent par des insatisfactions. D'où l'intérêt d'une enquête portant sur les conditions économique-sociales et les attitudes d'ouvriers libanais d'origine principalement rurale. Par suite des relations étroites qui existent entre l'exode rural et l'industrialisation, on peut considérer l'étude de ces facteurs subjectifs du développement économique comme une contribution à une analyse sociologique de ce développement.

En effet, l'industrialisation est un facteur de changements sociaux. Dans un ouvrage publié en 1962 sous l'égide du Conseil International des Sciences Sociales(3), Hassan Saaty note dans son exposé sur les implications sociales du progrès technique en Egypte que le passage de l'agriculture à l'industrie entraîne des changements dans la situation et le comportement des migrants, qu'il s'agisse des modèles individuels et familiaux, de l'organisation du travail ou des modèles économiques. Ces changements, selon Georges Friedmann(4), ne font que refléter le passage d'un milieu relativement naturel, « celui des communautés prémachinistes où prédominent des activités rurales essentiellement manuelles et dans lesquelles l'homme réagit à des stimulations venues,

(3) *Les implications sociales du progrès technique*, Paris, Conseil International des Sciences Sociales, 1962.

(4) Dans l'ouvrage collectif de Georges Friedmann et Pierre Naville, *Traité de Sociologie du Travail*, Paris, A. Colin, 1962.

pour la plupart, d'éléments naturels, la terre, l'eau, les plantes, les saisons, et d'être vivants, animaux ou hommes» à un milieu relativement technique, «resserrant autour de l'homme un réseau de machines complexes et multipliant autour de lui des stimulations d'un caractère nouveau».

Toutefois, et selon le même auteur, «des séquelles du milieu naturel sont particulièrement sensibles dans les pays où les activités primaires étaient, naguère encore, largement prédominantes ou exclusives de toute autre et qui sont aujourd'hui soumises à une rapide industrialisation». Elles apparaissent quelquefois même dans les pays relativement industrialisés. C'est ainsi qu'il ressort d'une enquête menée par Henri Krier à Rennes(5) que l'intégration des ouvriers à leur nouveau milieu socio-professionnel était très réduite: de nombreux ouvriers conservaient des liens étroits avec l'expression agricole que possédait leur famille; la ville leur apportait une certaine régularité d'horaire, mais ne créait par chez eux un genre de vie urbain; finalement ils restaient très marginaux par rapport au milieu social dans lequel ils étaient entrés, montrant un très faible intérêt pour les problèmes collectifs du travail et pour l'action ouvrière. Il ressort aussi d'une autre étude menée par A. Touraine et O. Ragazzi dans deux usines de construction automobile de la région parisienne (5) que la mobilité sociale des paysans, orientée vers l'entrée dans la vie urbaine, synonyme d'une économie monétaire, les poussait à valoriser les aspects proprement économiques du travail; cet «économisme»

(5) Voir son étude intitulée « L'adaptation au travail industriel de la main-d'œuvre d'origine agricole », Bulletin de Conjoncture Régionale. Rennes, Octobre - Décembre 1958.

(6) A. Touraine et O. Ragazzi. Ouvriers d'origine agricole, Paris, Editions du Seuil, 1961.

entraîne, d'une part une faible résistance au milieu technique, aux conditions du travail industriel, d'autre part, une faible attention aux aspects sociaux de leur situation de travail; d'où une faible conscience de classe.

A ce propos, G. Balandier et P. Mercier font pertinemment remarquer (7) qu'à la suite de l'entrée dans le milieu industriel, « La modification des comportements peut être très lente. Des comportements, façonnés par des contextes socio-culturels traditionnels et adaptés aux structures caractérisant ceux-ci, persistent pendant un temps plus ou moins long. Une partie des relations sociales présentes peuvent demeurer en accord avec des modèles relevant de conditions économiques, sociales et culturelles du passé»

Ceci dit, nous sommes partis de l'hypothèse que nous devons pouvoir retrouver ces séquelles du milieu naturel dans le processus d'industrialisation au Liban, où l'ouvrier d'industrie est d'origine principalement rurale. Dans quelle mesure le passage de l'agriculture à l'industrie a-t-il modifié le milieu social traditionnel et comment se présente à nous l'ouvrier d'industrie au Liban dans son nouveau milieu, tel était l'objet principal de cette enquête. Mais avant d'exposer nos résultats, disons d'abord quelques mots de la méthode employée.

II. — Méthode de l'enquête.

Telle qu'elle vient d'être énoncée, la problématique de l'étude est peut-être trop ambitieuse. En effet, notre enquête s'est limitée à l'étude des conditions économiques et des attitudes de la main-d'œuvre d'une seule entreprise industrielle au Liban, à savoir la Société des

(7) Au chapitre 21 intitulé « Le travail dans les régions en voie d'industrialisation » du Traité de Sociologie du Travail, déjà cité.

Ciments Libanais. Peut-on valablement étendre ses caractéristiques à l'ensemble de l'industrie libanaise? Certes pas. Une entreprise industrielle isolée, aussi représentative soit-elle, ne suffit pas à donner une image exacte des structures de main-d'œuvre de l'industrie libanaise en général. Il faudrait procéder à un échantillonnage représentatif de cette industrie. Mais ceci exigerait un travail à la fois long et fastidieux. Tel n'est pas le but de notre enquête plus qualitative que quantitative, ne recourant à la statistique que pour mieux cerner les problèmes socio-économiques du passage à l'industrie d'une main-d'œuvre d'origine essentiellement agricole.

Pour ce faire nous avons préféré recourir à la méthode monographique, gagnant en profondeur ce que nous perdions peut-être en généralité. L'objet de notre enquête correspond à un secteur de production bien délimité, celle du ciment, il a d'abord les caractères d'une monographie sociale d'entreprise. Ceci n'en atténue pas pour autant l'utilité: pour reprendre les termes de F. Naville. «les enquêtes monographiques, qui fouillent tous les aspects possibles d'une situation locale ou particulière, sont spécialement utiles dans l'étude de modèles restreints combinant de nombreux facteurs c'est le cas, par exemple, d'une usine déterminée»(8). Toutefois nous sommes conscients des limites de cette méthode: comme V. Isambert-Jamati, nous pouvons dire que «nous avons cherché à réunir ici des matériaux en vue de synthèses ultérieures, qui s'appuient sur des comparaisons entre industries diverses» (9); de manière à relativiser l'étude tout en lui donnant une portée plus générale. Il est certain que la

(8) In *Traité de Sociologie du Travail*, déjà cité.

(9) V. Isambert-Jamati, *L'industrie horlogère dans la région de Besançon*, Paris. P. U. F. 1955.

Société des Ciments Libanais, l'une des sociétés industrielles libanaises les plus avantageuses pour son personnel, ne reflète pas très fidèlement les conditions de main-d'œuvre qui prévalent dans l'industrie au Liban. Néanmoins, elle est susceptible de nous fournir des indications utiles.

Le choix de cette entreprise a été en effet commandé par les raisons suivantes. D'abord, il s'agit d'une grosse cimenterie, au capital investi d'environ 55 millions de L.L., typique de l'activité industrielle. Ce ne sont plus des processus artisanaux de production qui sont mis en œuvre, comme c'est très souvent le cas au Liban, mais des processus vraiment industriels, à mécanisation très poussée. Il s'agit en l'occurrence d'une industrie lourde, l'une des rares qui existent au Liban. En 1962, cette entreprise produisait plus de 619.000 tonnes de ciment, sur une production locale totale de 861.000 tonnes. Cette situation n'est d'ailleurs pas particulière au Liban. Yves Lacoste(10) fait remarquer que l'industrie du ciment constitue par ses tonnages, les quantités d'énergie et de combustible qu'elle utilise et les capitaux qu'elle immobilise, une industrie lourde, une des plus importantes branches de l'économie industrielle, au point qu'on peut constater un certain parallélisme entre le développement de l'ensemble de la production industrielle et celle du ciment et que, dans bien des pays sous-développés, l'industrie cimentière est souvent la première industrie lourde à s'implanter. Ceci sans parler de la concentration qui est un phénomène remarquable dans l'industrie du ciment et qui s'observe, non seulement dans le cadre national, mais aussi dans le cadre mondial: ainsi, en Suisse, le groupe Holderbank, auquel est affiliée la Société des Ciments libanais, possède une impor-

(10) Yves Lacoste, *L'industrie du ciment*, Lyon, *Annales de Géographie*, N° 357, Septembre - Octobre 1957

tante fraction de l'industrie du ciment et de nombreuses usines dans les pays étrangers.

Ensuite, il s'agit d'une entreprise localisée à Chekka, en plein milieu rural. La Société des Ciments Libanais, fondée en 1929, semble avoir été la première expérience de développement industriel à l'échelle régionale au Liban. Grâce à elle, la région de Chekka est passée du stade agricole au stade industriel et aujourd'hui un important complexe industriel s'y articule (les deux cimenteries, la deuxième : la Société Nationale des Ciments, ayant été fondée en 1955. Eternit, Ciments Blancs, Chaux et Plâtre, etc.). Entretemps, de nouveaux modes de vie s'y sont propagés. Or le but de l'enquête était notamment de dégager les transformations sociales nées du passage à l'industrie d'une main-d'œuvre d'origine rurale.

Enfin, il s'agit d'une entreprise aux effectifs importants 696 employés et ouvriers au moment de l'enquête. Du reste, l'industrie libanaise des produits minéraux non métalliques, à laquelle l'industrie du ciment appartient, venait en tête en 1961 au point de vue effectifs de main-d'œuvre, avec 14% environ du total des salariés de l'industrie(11). Elle constituait, en outre, avec l'industrie textile la branche d'activité industrielle employant le plus de main -d'œuvre au Liban-Nord, région de l'enquête. Or l'importance des effectifs a entraîné, à la Société des Ciments Libanais, la mise en œuvre d'un service du personnel bien équipé et recourant aux techniques statistiques les plus modernes de classification de la main d'œuvre. Ceci devait grandement faciliter l'enquête.

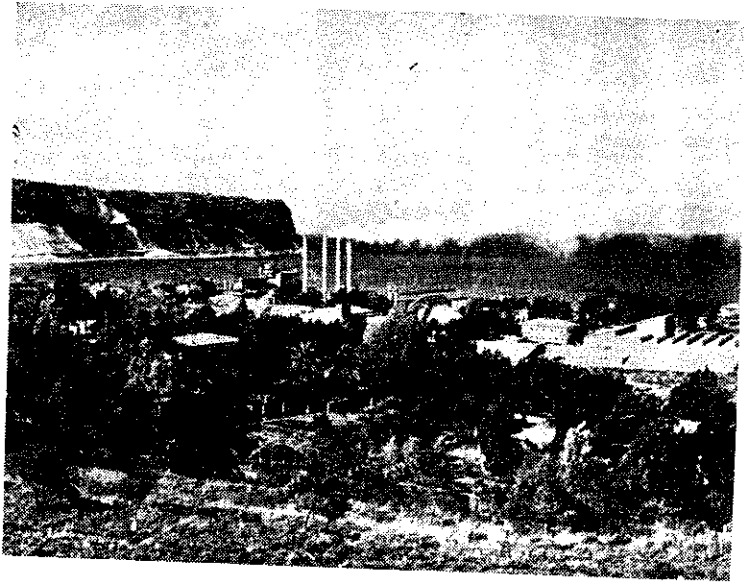
L'entreprise choisie, les cadres d'enquête posés et les

(11) Voir notre Thèse de Doctorat-ès-Sciences Economiques intitulée « Les problèmes de l'emploi au Liban » et soutenue le 21 Juin 1968 à la Faculté de Droit et des Sciences Economiques de l'Université Saint-Joseph de Beyrouth (document ronéotypé à paraître prochainement en librairie).

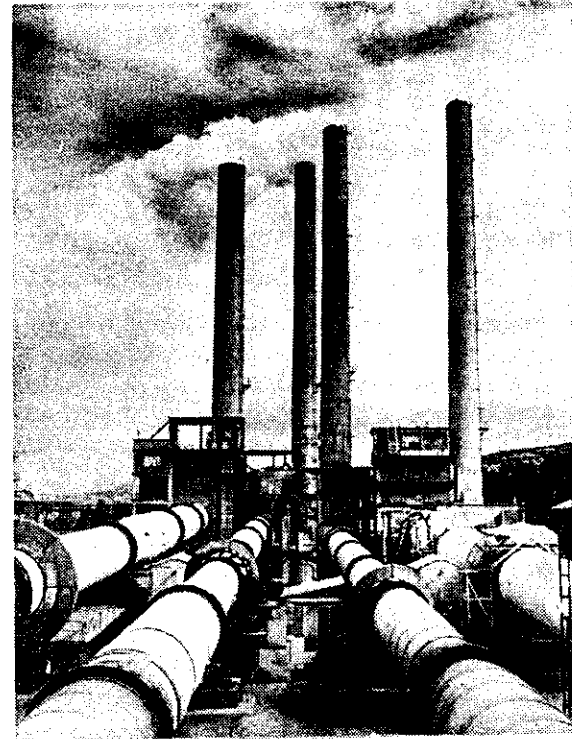
questionnaires élaborés, il fallut alors passer à l'observation directe sur le terrain. Celle-ci fut aussi grandement facilitée par l'accueil aimable réservé à l'enquêteur par les dirigeants de l'entreprise. Une première rencontre avec ces responsables (le 28-10-1964) permit à l'enquêteur de leur exposer l'objet de l'enquête et d'obtenir leur accord. Une deuxième rencontre à l'usine même (le 3-11-1964) permit à l'enquêteur de débattre des modalités pratiques d'exécution de l'enquête ainsi que de visiter la cimenterie sous la direction d'un ingénieur qualifié. Il ne restait plus qu'à mener l'enquête. Ce qui fut fait durant le mois de Novembre 1964, l'enquêteur s'étant rendu quotidiennement à l'usine pendant une dizaine de jours, à partir de Tripoli.

L'enquête elle-même comportait deux parties. Il s'agissait d'abord, dans une première partie, d'avoir un aperçu général sur la main-d'œuvre de l'entreprise : sa composition dégagée à partir des dossiers du personnel, la politique de main-d'œuvre de l'entreprise, dégagée à partir d'une interview du chef du service du personnel, le mouvement syndical enfin, dégagée à partir d'une interview du Président du Conseil Syndical.

Mais cette première partie devait seulement servir de cadre à une enquête par sondage portant sur l'interrogation d'un échantillon représentatif d'ouvriers sur ses conditions économique-sociales et ses attitudes et faisant l'objet de la deuxième partie de l'étude. A la différence de la première partie qui prend en considération toute la main-d'œuvre de l'entreprise, l'enquête par sondage porte uniquement sur les ouvriers, considérés comme plus spécifiquement représentatifs des problèmes que pose la main-d'œuvre industrielle au Liban.



Vue de la localité de Chekka



Les installations de l'usine

Le plan de l'ouvrage sera donc le suivant :

Première partie : L'enquête générale

Chapitre premier : Données générales sur le personnel

Chapitre II : La politique de main-d'œuvre
de l'entreprise

Chapitre III : Le syndicalisme à l'intérieur de
l'entreprise

Deuxième partie : l'enquête par sondage

Chapitre premier : L'échantillonnage

Chapitre II : Les résultats du sondage

PREMIERE PARTIE

L'ENQUETE GENERALE

CHAPITRE PREMIER

DONNÉES GÉNÉRALES SUR LE PERSONNEL

Nous commencerons par situer l'enquête en indiquant un certain nombre de caractéristiques extérieures de la main-d'œuvre de l'entreprise étudiée, telles qu'elles ressortent des dossiers de son personnel. Ces caractéristiques représentent par ailleurs les bases à partir desquelles un échantillon d'ouvriers a été constitué et interviewé sur les problèmes qui nous préoccupent.

Plan

- I. Nombre.
- II. Sexe.
- III. Statut marital.
- IV. Affectation
- V. Qualification et salaires.
- VI Temps de travail
- VII. Fonction.
- VIII. Turn-over et ancienneté.
- IX. Age.
- X. Nationalité et lieu de naissance.
- XI. Religion.
- XII. Conclusions.

I. --- Nombre.

Au premier octobre 1964, le personnel de la Société des Ciments Libanais comprenait 696 salariés, dont 601 ouvriers et 95 employés, soit environ 1 employé pour 6 ouvriers. Sont considérés comme ouvriers les salariés payés au jour et comme employés les salariés payés au mois.

TABLEAU N° I.

Structure générale du personnel au 1-10-1964

Catégorie de salariés	Nombre	%
1) Ouvriers	601	86
2) Employés	95	14
TOTAL	696	100

II. --- Sexe.

Cette main-d'œuvre est entièrement masculine, ce qui s'explique en grande partie par le caractère souvent pénible des tâches ouvrières à l'usine ainsi que, pour les employés, par la mentalité, peu favorable dans cette région, au travail de la femme comme employée.

A cela il faut ajouter le déséquilibre général de l'emploi, les ressources en main-d'œuvre au Liban-Nord étant supérieures aux besoins, ce qui peut donner un caractère de priorité à l'emploi d'une main-d'œuvre masculine.

III. --- Statut marital.

La plupart de ces salariés sont mariés. Toutefois la proportion d'ouvriers mariés 94% dont 7 veufs est plus forte que celle des employés mariés 79% :

TABLEAU N° 2.

Statut marital du personnel au 1/10/1964

Catégorie de salariés	Mariés		Célibataires		TOTAL	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
1) Ouvriers	567	94	34	6	601	100
1) Employés	75	79	20	21	95	100
TOTAL	642	92	54	8	696	100

Le total des personnes à charge de la Société des Ciments Libanais (en ce qui concerne notamment les soins médicaux et les allocations familiales) s'élevait alors à 3.749 dont 3.326 pour les familles ouvrières et 423 pour les familles d'employés.

TABLEAU N° 3.

Personnes à charge au 1/10/1964

Catégorie de Salariés	Salariés	Femmes	Enfants	TOTAL	%
1) Ouvriers	601	560	2.165	3.326	89
2) Employés	95	75	253	423	11
TOTAL	696	635	2.418	3.749	100

Ainsi, si les ouvriers représentaient 86% du total des salariés de la Société des Ciments Libanais, ils représentaient par contre 89% du total de ses personnes à charge, à raison de 4,53 personnes en moyenne par ouvrier, contre 3,45 personnes en moyenne par employé. Cette différence

est due au fait, déjà signalé, qu'une plus forte proportion d'ouvriers sont mariés, mais, probablement aussi, à un taux de fécondité supérieur des femmes d'ouvriers. En effet le nombre d'enfants à charge de la Société par femme d'ouvrier s'élève à 3,81 contre 3,37 par femme d'employé. De ce qui précède on pourrait penser que le statut d'homme marié est plus répandu parmi les ouvriers que parmi les employés, et que les premiers ont tendance à avoir davantage d'enfants que les seconds, hypothèse qui serait à vérifier et à relativiser par des recherches ultérieures.

IV. — Affectation.

Les ouvriers et employés de la Société des Ciments Libanais sont répartis dans une vingtaine de départements, correspondant aux différentes activités de l'entreprise. Les départements les plus importants en nombre sont les suivants : fabrication (15,8% du total des salariés), atelier mécanique (12,7%), ensachage et expédition (11,9), carrière enfin (10,9). Ils représentent à eux quatre plus de la moitié (51,3) du personnel, ce qui s'explique en grande partie par la part directe prise par ces départements aux processus de production du ciment (depuis l'extraction jusqu'à la commercialisation).

Il n'est peut-être pas inutile d'évoquer brièvement ici les différentes phases de cette production, de manière à situer techniquement les tâches ouvrières. La première phase commence avec les travaux d'extraction de manipulation et de transport des matières premières; elle continue par leur concassage et leur broyage et le stockage de la pâte ainsi obtenue; elle s'achève par la cuisson aux fours d'où le produit semi-fini appelé clinker sort et est déposé au parc de

stockage. Quant à la deuxième phase, elle commence par le transport du clinker du parc de stockage aux moulins de broyage où il est mélangé à une faible quantité de gypse pour faire le produit fini appelé ciment; celui-ci à son tour est stocké dans des silos, puis ensaché et expédié par les moyens de transport disponibles (camions ou chemins de fer).

TABLEAU N° 4.

Affectation du personnel au 1/10/1964

Département	Ouvriers		Employés		TOTAL	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
1 - Fabrication	101	16,8	9	9,5	110	15,8
2 - Atelier mécanique	81	13,5	7	7,3	88	12,7
3 - Ensachage et expédition	78	13,0	5	5,3	83	11,9
4 - Carrière	73	12,1	3	3,2	76	10,9
5 - Équipe de construction	45	7,5	3	3,2	48	6,9
6 - Centrale thermique et atelier électrique	39	6,5	6	6,3	45	5,5
7 - Services administratifs	7	1,2	33	34,7	40	5,7
8 - Gardiens	33	6,5	2	2,1	35	5,0
9 - Service auxiliaire	31	5,1	—	—	31	4,5
10 - Équipe volante	25	4,2	—	—	25	3,6
11 - Laboratoire	20	3,3	3	3,2	23	3,3
12 - Central hydraulique	20	3,3	2	2,1	22	3,2
13 - Atelier de menuisier	15	2,5	1	1,0	16	2,3

14 - Cantine	14	2,0
15 - Magasin général et huiles	13	1,9
16 - Garage	12	1,7
17 - Bureau technique	10	1,4
18 - Automobiles	2	0
19 - Personnel infirmier	2	0
20 - Pointeur de réservoirs	1	0
TOTAL	696	10,0

V. - Qualification et salaires

Les ouvriers de la Société des Ciments Libanais sont classés en 6 catégories, chacune à une qualification déterminée et à un taux de salaire journalier:

1°) Il y a d'abord (catégorie 1) les manœuvres exécutant des travaux simples, tels que qu'une courte durée au courant, mais de nature pénible, insalubre ou dangereuse et ne comportant pas ou comportant très peu de responsabilité (piocheurs, aides-fourneaux, chargeurs sur camions...)

Ces manœuvres simples, sans spécialisation, touchent un salaire journalier de base de 600 piastres libanaises correspondant à huit heures de travail. Au premier trimestre 1964 ils étaient au nombre de 107, sur un total de 696 ouvriers, soit 27,8% (ils viennent en second lieu au point de vue importance numérique). Leurs salaires nominatifs passent généralement le salaire de base, en fonction de l'ancienneté, du mérite personnel et des augmentations périodiques de salaires profitant à l'ensemble des salariés.

Société des Ciments Libanais. Ainsi ils touchaient effectivement 1510 L. L. par jour, soit un salaire moyen de 904 piastres libanaises, tandis que leurs salaires théoriques, calculés sur le salaire de base, ne totalisaient que 1095,52 L. L.

2°) Il y a ensuite (catégorie 3) les ouvriers conduisant des appareils secondaires de fabrication ou occupant des postes secondaires (conducteurs de concasseurs, graisseurs, ensacheurs, aides-menuisiers, etc). Ces ouvriers, de faible spécialisation, touchent un salaire journalier de base de 736 piastres libanaises. Au nombre de 177, ils représentaient numériquement la catégorie d'ouvriers la plus importante, soit 29,4% du total et touchaient effectivement 1746,64 L. L. par jour, soit un salaire moyen de 987 piastres libanaises, tandis que leurs salaires théoriques ne totalisaient que 1302,72 L. L.

3°) Viennent ensuite (catégorie 4) les ouvriers conduisant des appareils principaux de fabrication (comme les conducteurs des broyeurs), les ouvriers chargés de travaux à responsabilité (comme le chef mineur) et les ouvriers occupés au remplacement d'appareils mais sans responsabilité (comme les aides-ajusteurs). Ces ouvriers, à spécialisation plus poussée que les précédents, touchent un salaire journalier de base de 824 piastres libanaises. Au nombre de 119, soit 19,8% du total ils venaient en troisième lieu et touchaient effectivement 1266,72 L. L. par jour, soit un salaire moyen de 1064 piastres libanaises, tandis que leurs salaires théoriques ne totalisaient que 980,56 L. L.

4°) Plus haut dans l'échelle (catégorie 5) viennent les ouvriers spécialisés conduisant des appareils importants à grande responsabilité au point de vue production ou exi-

geant une attention soutenue ainsi que les ouvriers qualifiés comprenant ajusteurs, tourneurs, bobineurs, soudeurs, forgerons, électriciens, chaudronniers, etc. Ces ouvriers qualifiés, le plus souvent formés sur place et promus grâce à leur expérience, touchent un salaire journalier de base de 968 piastres libanaises, Au nombre de 85, soit 14,1% du total, ils occupaient la quatrième place et touchaient effectivement 1039,44 L. L. par jour, soit un salaire moyen de 1223 piastres libanaises, tandis que leurs salaires théoriques ne totalisaient que 822,80 L. L.

5°) Ensuite (catégorie 6) viennent les ouvriers très qualifiés, dénommés par exemple premier ajusteur, premier bobineur, etc. Ces ouvriers, à qualification plus poussée que les précédents, touchent un salaire journalier de base de 1104 piastres libanaises. Au nombre de 43, soit 7,2% du total, ils venaient en cinquième lieu et touchaient effectivement 600,80 L. L. par jour, soit un salaire moyen de 1397 piastres libanaises, tandis que leurs salaires théoriques ne totalisaient que 474,40 L. L.

6°) Enfin (catégorie 7) viennent les ouvriers extrêmement qualifiés, exécutant des travaux de précision ou qui comportent une très grande responsabilité et étant à même de conduire une petite équipe d'ouvriers pour des travaux délicats. Au nombre de 10 seulement, soit 1,7% du total, ils venaient en dernier lieu et touchaient effectivement 155,20 L. L. par jour soit un salaire moyen de 1552 piastres libanaises, tandis que leurs salaires théoriques ne totalisaient que 124 L. L.

Les catégories 1 (main-d'œuvre banale) et 8 (ouvriers hors classe) sont vacantes.

Ce qui précède peut être résumé dans le tableau suivant:

Tableau N° 5 - Qualification et salaires des ouvriers au 1/10/64

Catégorie	Effectifs ouvriers		Salaire journalier de base en L. L.	Salaires théoriques en L. L.	Salaires effectifs en L. L.	Salaires journaliers moyens en L. L.	Salaires mensuels moyens en L. L. (1)
	Nombre	%					
2	167	27,8	6,56	1095,52	1510,00	9,04	275
3	177	29,4	7,36	1302,72	1746,64	9,87	300
4	119	19,8	8,24	980,56	1266,72	10,61	324
5	85	14,1	9,68	822,80	1039,44	12,23	372
6	43	7,2	11,04	474,40	600,80	13,97	425
7	10	1,7	12,40	124,00	155,20	15,52	472
TOTAL ou moyenne	601	100,0	7,99	4800,00	6318,80	10,51	320

(1) Estimations basées sur 365 jours de salaires, les jours chômés étant à peu près compensés par les gratifications, annuelles (correspondant à 52 jours de salaires).

Ainsi, au premier octobre 1964, 601 ouvriers totalisaient par jour à la Société des Ciments Libanais 4.808 heures de travail; ils touchaient en contrepartie 6318,80 L. L. (soit un salaire journalier moyen de 1051 piastres libanaises ou un salaire mensuel moyen d'environ 320 L. L. gratifications incluses) contre un montant théorique de 4800 L. L. A remarquer l'importance numérique des ouvriers simples (27,8%) ou faiblement spécialisés (29,4%), les ouvriers vraiment qualifiés ne représentant qu'environ 23% du total des ouvriers. A remarquer aussi que ces ouvriers sont parmi les mieux rémunérés au Liban.

VI. — Temps de travail

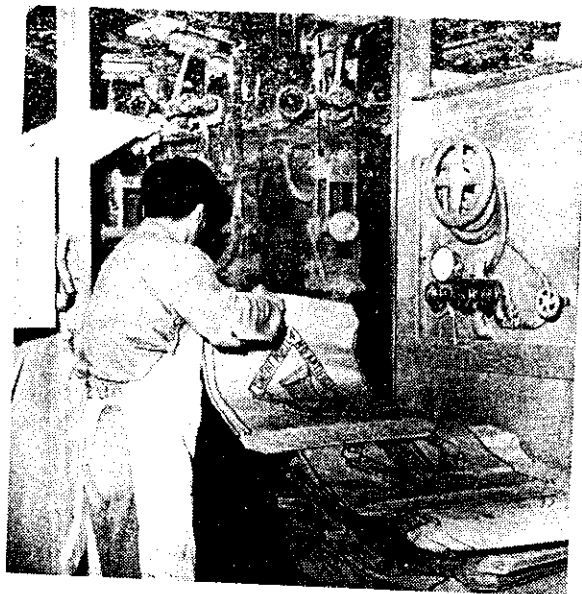
Les horaires sont aménagés de manière à assurer à la cimenterie, qui fonctionne aux trois-quarts environ de sa capacité de production (3 fours en permanence sur 4),



Le travail dans la carrière



Cuiseur



Ensacheur

une production ininterrompue. C'est ainsi que les ouvriers sont répartis en équipes de 3×8 , certains ouvriers étant de service et assurant par roulement les horaires suivants: 6 h 30 — 14 h 30, 14 h 30 — 22 h 30, 22 h 30 — 6 h 30, l'horaire normal de travail étant de 8 heures par jour (6 heures et demie pour les employés : 7 h 30 — 14 h). Toutefois la possibilité d'assurer des heures supplémentaires, mieux rémunérées, existe pour les ouvriers.

VII. — Fonction

Au premier octobre 1963, le personnel de la Société des Ciments Libanais, alors au nombre de 618, était réparti entre 76 types de fonctions différentes, ce qui correspond à une division très poussée du travail.

1) Dans la deuxième catégorie généralement (sauf quelques ouvriers appartenant à la troisième catégorie), on trouvait :

- 1 - Manœuvre simple.
- 84 - Manœuvres fabrication, ateliers, aconage, nettoyage vitres, W. C., sous-fours, filtres
- 52 - Surveillants simples.
 - 1 - Aide-conducteur de machines simples.
 - 2 - Aides- graisseurs.
- 29 - Chargeurs à l'ensachage.
 - 7 - Manœuvres de laboratoire.
 - 1 - Manœuvre bâtiments.
 - 1 - Débutant gardien.
 - 7 - Aides-jardiniers.
 - 4 - Boys de cantine.
 - 4 - Aides-plantons.

soit 193 ouvriers.

2) Dans la troisième catégorie généralement (sauf quelques ouvriers appartenant à la quatrième catégorie), on trouvait :

- 20 - Conducteurs de machines simples.
- 13 - Aides-conducteurs de machines principales.
- 15 - Graisseurs
- 7 - Mineurs.
- 7 - Ensacheurs.
- 3 - Ouvriers pour tests en laboratoire.
- 5 - Aides-menuisiers.
- 2 - Aides-peintres.
- 8 - Apprenti mécaniciens, aides diesel et aides-monteurs.
- 1 - Apprenti électricien.
- 26 - Chauffeurs de camions et chargeuses.
- 2 - Ferrailleurs.
- 10 - Aides-maçons.
- 38 - Gardiens.
- 1 - Aide-délivreur au magasin.
- 1 - Couturier de sacs.
- 5 - Jardiniers.
- 5 - Premiers boys cuisiniers.
- 2 - Plantons.
- 2 - Aides cuisiniers.
- 1 - Encaisseur à la cantine.
- 1 - Acheteur à la cantine.

soit 175 ouvriers.

3) Dans la quatrième catégorie généralement (sauf quelques ouvriers appartenant à la cinquième catégorie) on trouvait :

- 6 - Peseurs aux ponts bascules.
- 9 - Aides-conducteurs aux centrales électriques.
- 21 - Conducteurs de machines principales.
- 1 - Chef-mineur.
- 7 - Contrôleurs de laboratoire.
- 1 - Tuyauteur.
- 10 - Menuisiers.
- 5 - Peintres.
- 15 - Aides-mécaniciens.
- 1 - Aide-forgeron.
- 3 - Aides-chaudronniers.
- 4 - Aides-soudeurs.
- 9 - Aides-électriciens.
- 5 - Premiers chauffeurs.
- 5 - Premiers ferrailleurs.
- 5 - Maçons.
- 1 - Chef gardien.
- 6 - Délivres au magasin.
- 3 - Premiers jardiniers.
- 3 - Premiers plantons.
- 1 - Cuisinier à la cantine.
- 2 - Aides-surveillantes.

soit 123 ouvriers.

4) Dans la cinquième catégorie généralement (sauf quelques ouvriers appartenant à la sixième catégorie), on trouvait :

- 8 - Conducteurs aux centrales électriques.
- 6 - Premiers cuiseurs.
- 1 - Premier tuyauteur.
- 10 - Premiers menuisiers.

- 1 - Premier winchman.
- 26 - Mécaniciens.
- 1 - Tourneur.
- 3 - Forgerons.
- 1 - Chaudronnier.
- 3 - Soudeurs.
- 11 - Electriciens.
- 7 - Premiers maçons.
- 4 - Premiers pointeurs.
- 3 - Surveillants.

soit 85 ouvriers.

5) Dans la sixième catégorie généralement (sauf quelques ouvriers appartenant à la septième catégorie), on trouvait:

- 20 - Premiers mécaniciens.
- 5 - Premiers tourneurs.
- 1 - Premier chaudronnier.
- 8 - Premiers soudeurs.
- 6 - Premiers électriciens.
- 1 - Chef d'équipe

soit 41 ouvriers.

VIII. — Turn-over et ancienneté.

Les effectifs annuels moyens des salariés de la Société des Ciments Libanais ont évolué, comme suit, de 1957 à 1963:

TABLEAU N° 6.

Evolution des effectifs annuels moyens des salariés de 1957 à 1963.

Année	Ouvriers		Employés		Total	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
1957	767	88,8	97	11,2	864	100
1958	750	88,1	101	11,9	851	100
1959	699	87,6	99	12,4	798	100
1960	672	87,1	97	12,6	769	100
1961	555	87,6	93	12,4	748	100
1962	641	78,2	94	12,8	735	100
1963	626	86,7	96	13,3	722	100

Ainsi, tandis que les effectifs ouvriers diminuaient, étant passés de 767 en 1957 à 626 en 1963, soit une diminution de 141 ouvriers en l'espace de 6 ans (23 ouvriers en moyenne par an), les effectifs d'employés demeuraient presque stationnaires. La diminution du nombre d'ouvriers à l'usine serait à mettre en relation avec des travaux occasionnels (notamment la construction d'un quatrième four en 1956) qui avaient nécessité l'engagement de nouveaux ouvriers (plus d'une centaine en 1956) et entraîné un surplus de main-d'œuvre. Une fois achevés, la politique de la Société des Ciments Libanais a alors consisté à éponger ce surplus, surtout par le moyen de licenciements pour limite d'âge (60 ans) en ne remplaçant que les catégories d'ouvriers absolument nécessaires à la bonne marche de l'entreprise. Pour ne retenir que la seule année 1963, 22 ouvriers sont sortis de l'usine (17 cas de licenciement pour limite d'âge, 2 cas de démission, 2 cas de décès, 1 cas de renvoi d'ouvrier engagé à l'essai), ainsi qu'un employé, tandis que 4 ouvriers

seulement y entraînent (dont l'ouvrier engagé à l'essai), soit un déficit net de 19 salariés, dont 18 ouvriers et 1 employé. Le chiffre optimum d'ouvriers serait encore inférieur au chiffre de 601 observé au premier octobre 1964 et qui donne un niveau de productivité du travail relativement peu élevé (environ 2 heures et demie de main-d'œuvre ouvrière à la tonne produite en 1962). Toutefois cette productivité ira en s'améliorant à mesure que la production augmentera ou que les effectifs ouvriers diminueront (ce qui a été le cas de 1957 à 1963).

TABLEAU N° 7.

Rotation du personnel en 1963

Mois	Entrés	Sortis	Déficit
Janvier	—	—	—
Février	—	—	—
Mars	—	—	—
Avril	1	3	2
Mai	—	1	1
Juin	—	—	—
Juillet	2	16	14
Août	—	1	1
Septembre	1	1	—
		(employé)	
Octobre	—	—	—
Novembre	—	1	1
Décembre	—	—	—
TOTAL	<u>4</u>	<u>23</u>	<u>19</u>

D'autre part le calcul du total des années de service des ouvriers et employés a donné une moyenne d'années de service par employé (19,40) supérieure à la moyenne

d'années de service par ouvrier (17,32), ce qui confirmerait la relation plus rapide du personnel ouvrier, en relation avec le caractère occasionnel de certaines tâches ouvrières et peut-être une plus grande mobilité professionnelle.

TABLEAU N° 8.

Moyennes d'années de service par ouvrier ou employé au 1—10—1964

Catégorie de salariés	Total des années de service	Moyennes d'années de service
1) 601 ouvriers	10.411.00	17.32
2) 95 employés	1.843.50	19.40

Voici, d'autre part, les dates d'engagement du personnel de la Société des Ciments Libanais:

TABLEAU N° 9.

Dates d'engagement du personnel

Année d'engagement	Ouvriers	Employés
	(Au 1—10—1963)	(Au 1—10—1964)
1929	9	3
1930	9	5
1931	3	2
1932	7	5
1933	4	1
1934	12	3
1935	13	3
1936	14	2
1937	12	6
1938	21	4

1939	24	4
1940	5	3
1941	33	1
1942	40	6
1943	47	4
1944	14	1
1945	20	2
1946	2	—
1947	3	—
1948	17	6
1949	37	4
1950	13	—
1951	63	4
1952	29	1
1953	5	2
1954	2	—
1955	34	4
1956	103	4
1957	6	3
1958	3	1
1959	—	1
1960	2	4
1961	—	3
1962	9	3
1963	3	—
TOTAL	618	95

Ce qui donne la structure suivante d'ancienneté au premier octobre 1964 (en faisant arbitrairement abstraction des quelques diminutions d'ouvriers intervenues du 1-10-1963 au 1-10-1964):

TABLEAU N° 10.

Répartition du personnel selon l'ancienneté au 1-10-1964

Années d'engagement	Ancienneté	Ouvriers		Employés	
		Nombre	%	Nombre	%
1929---1933	De 31 à 35 ans	32	5,2	16	16,8
1934—1938	De 26 à 30 ans	72	11,6	18	18,9
1939—1943	De 21 à 25 ans	149	24,1	18	18,9
1944—1948	De 16 à 20 ans	56	9,1	9	9,5
1949—1953	De 11 à 15 ans	147	23,8	11	11,6
1954—1958	De 6 à 10 ans	148	23,9	12	12,6
1959—1963	Moins de 6 ans	14	2,3	11	11,6

Du tableau précédent il ressort que l'ancienneté du personnel de la Société des Ciments Libanais est assez élevée, puisqu'au premier octobre 1964, 50% environ des ouvriers et 64% des employés avaient plus de 15 ans d'ancienneté. Ceci est l'indice d'un turn-over assez lent, lié à une politique de fixation des salariés à l'usine, notamment par de multiples avantages économique-sociaux. - remarquer que le pourcentage d'employés ayant plus de 15 ans d'ancienneté est supérieur au pourcentage correspondant des ouvriers, ce qui explique la moyenne plus élevée d'années de service par employé (19,40 que par ouvrier (17,32), liée à une rotation plus rapide du personnel ouvrier.

IX. — Age.

De même que l'ancienneté des employés de la Société des Ciments Libanais est plus grande que celle de ses ouvriers, l'âge moyen de ses employés est aussi supérieur à celui de

ses ouvriers, et pour les mêmes raisons: rotation plus rapide du personnel ouvrier. Ainsi 60% des employés ont plus de 40 ans, contre 51,9% seulement des ouvriers. De même la classe d'âge la plus nombreuse est celle qui va de 31 à 40 ans pour les ouvriers, de 41 à 50 ans pour les employés.

TABLEAU N° 11.

Répartition du personnel selon l'âge au 1-10-1964

Classe d'âge	Ouvriers		Employés		TOTAL	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
21 — 30	70	11.6	13	13.7	83	11.9
31 — 40	219	36.5	25	26.3	244	35.1
41 — 50	176	29.3	30	31.6	206	29.6
51 — 60	136	22.6	27	28.4	163	23.4
TOTAL	601	100.0	95	100.0	696	100.0

Toutefois, dans les deux cas, nous sommes en présence d'un âge moyen assez élevé, lié lui aussi à la politique de fixation des salariés suivie par l'entreprise.

TABLEAU N° 12.

Age moyen des salariés au 1-10-1964

Catégorie de salariés	Total des années de naissance	Age moyen Date de naissance	Age moyen Nombre d'années
1) 501 ouvriers	1.155.214	1922,15	42,00
2) 95 employés	182.442	1920,44	43,66

En ce qui concerne les ouvriers, leur âge moyen varie avec la qualification :

TABLEAU N° 13.

Répartition des ouvriers selon l'âge et la qualification au 1-10-1964

Classe d'âge	2	3	4	5	6	7	TOTAL
21—30	23	14	15	12	5	1	70
31—40	47	70	44	39	15	4	219
41—50	48	47	40	23	13	5	176
51—60	49	46	20	11	10	—	136
TOTAL	157	177	119	85	43	10	601

Les catégories inférieures (ouvriers simples ou faiblement spécialisés) ont les âges moyens les plus élevés, suivies par les catégories supérieures (ouvriers très qualifiés) et enfin par les catégories moyennes (ouvriers spécialisés ou qualifiés). Ceci semble devoir être mis en corrélation avec l'évolution de la politique de recrutement de l'entreprise, plus soucieuse de la durée de qualification et d'aptitudes professionnelles.

TABLEAU N° 14.

Âges moyens des ouvriers selon la qualification au 1-10-1964

Catégories d'ouvriers	Effectifs	Total des âges	Age moyen
2	167	7.358	44.05
3	177	7.491	42.32
4	119	4.835	40.63
5	85	3.360	39.52
6	43	1.799	41.83
7	10	408	40.80

X. — Nationalité et lieu de naissance.

La plupart des 696 salariés de la Société des Ciments Libanais avaient la nationalité libanaise au premier octobre 1964, à l'exception de 9 salariés dont 6 ressortissants de pays occidentaux (3 Suisses, 1 Danois, 1 Français, 1 Américain, tous cadres dirigeants à l'usine) et 3 ressortissants de pays arabes (2 Egyptiens et un Syrien, ouvriers à l'usine). Ce personnel présente donc dans l'ensemble un caractère libanais, l'entreprise ayant eu entre autres buts, à sa fondation en 1929, celui notamment de freiner l'émigration et de résoudre en partie la crise de l'emploi qui sévissait alors au Liban-Nord.

TABLEAU N° 15.

Répartition du personnel selon la nationalité au 1—10—1964

Nationalité	Ouvriers		Employés		TOTAL	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
1) Libanais	598	99.5	89	93.7	687	98.7
2) Etrangers	3	0.5	6	6.3	9	1.3
TOTAL	601	100.0	95	100.0	696	100.0

Ce caractère réapparaît à la lecture des lieux de naissance de ce personnel. Son recrutement s'est fait surtout à partir de bases géographiques régionales: la plupart des salariés de la Société des Ciments libanais sont originaires des localités rurales voisines des cazas du Koura, de Batroun et de Jbeil, où beaucoup résident encore et mènent des activités agricoles d'appoint: culture du tabac, de l'olivier, de la vigne, du blé, du figuier, etc... C'est ainsi que nous avons pu dénombrer 134 localités libanaises d'origine. Les plus importantes en nombre sont les suivantes:

TABLEAU N° 16.

Principaux lieux de naissance du personnel au 1—10—1964

Lieu de naissance	Ouvriers	Employés	TOTAL
1) Chekka	87	6	93
2) Enfé	63	6	69
3) Kefraya	50	1	51
4) Hamate	37	—	37
5) Tripoli	13	17	30
6) Ras Nhache	23	—	23
7) Batroun	14	4	18
8) Kfarhabida	18	—	18
9) Iged Ibrine	17	—	17
10) Dar Bechtar	14	2	16
11) Tannourine	15	—	15
12) Héry	13	—	13
13) Kfarhazir	13	—	13
14) Kfarhata	9	2	11
15) Kosba	7	3	10
16) Ain Ikrine	10	—	10
17) Beyrouth	3	6	9
18) Zghorta	9	—	9
19) Kfour-El-Arbé	8	1	9
20) Ibrine	8	—	8
21) Bebnayel	8	—	8
22) Assia	8	—	8
23) Wej-El-Hajjar	8	—	8
24) Jbeil	5	1	6
TOTAL	460	49	509

XI. — Religion

Le caractère à la fois libanais et régional du recrutement de ce personnel commande sa répartition selon la religion. Les communautés religieuses les plus représentées à

l'usine sont celles qui sont installées dans cette partie du Liban, à savoir les Maronites, les Grecs-Orthodoxes et les Sunnites.

TABLEAU N° 17.

Répartition du personnel selon la religion au 1 - 10 - 1964

Communauté religieuse	Ouvriers		Employés		TOTAL	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
1) Chrétiens :						
a) Maronites	277	46,1	43	45,3	320	46,0
b) Grecs-Orthodoxes	185	30,8	30	30,8	215	30,9
c) Grecs-Catholiques	4	0,7	7	7,4	11	1,6
d) Protestants	—	—	3	3,1	3	0,4
e) Latins	—	—	1	1,0	1	0,1
TOTAL 1	466	77,6	84	88,4	550	79,0
2) Musulmans						
Sunnites	130	21,6	5	5,3	135	19,4
3) Druzes	5	0,8	6	6,3	11	1,6
TOTAL Général	601	100,0	95	100,0	696	100,0

Du tableau précédent il ressort que les chrétiens sont majoritaires à l'usine. D'autre part, on rencontre une plus forte proportion de Chrétiens et de Druzes parmi les employés que parmi les ouvriers. Au contraire, la proportion des Musulmans employés est très inférieure à celle des Musulmans ouvriers.

XII. — CONCLUSIONS.

De ce qui précède on peut tirer les conclusions suivantes à propos de la structure du personnel de la Société de Ciments Libanais:

1) On constate d'abord la prédominance à l'usine du personnel ouvrier, payé au jour, ce qui est normal dans une entreprise de production industrielle où les tâches d'exécution matérielle ont une importance primordiale. Toutefois l'importance même des effectifs ouvriers ainsi que l'ampleur de la production et des responsabilités mises en œuvre justifient l'existence parallèle d'un personnel important de cadres et d'employés. Le proportion relevée de 1 employé pour 6 ouvriers est assez significative à cet égard.

2) Le caractère entièrement masculin de la main-d'œuvre, propre à l'usine et qui semble correspondre à une tradition bien établie, s'explique en grande partie par le caractère pénible de la plupart des tâches ouvrières ainsi que pour les employés, par la mentalité, peu favorable dans cette région du Liban-Nord au travail de la femme comme employée. Il faut y ajouter les problèmes du chômage, les ressources en main-d'œuvre étant supérieures aux besoins, ce qui peut donner un caractère de priorité à l'emploi d'une main-d'œuvre masculine.

3) La plupart de ces salariés sont mariés. Toutefois le nombre de personnes à charge par ouvrier est supérieur au nombre de personnes à charge par employé. Cette différence est due au fait qu'une plus forte proportion d'ouvriers

que d'employés sont mariés, mais probablement aussi à un taux de fécondité supérieur des femmes d'ouvriers; ceux-ci ayant tendance, et pour des raisons diverses (convictions religieuses, ignorance, etc) à avoir davantage d'enfants que les employés.

4) La dimension de l'entreprise a entraîné une division très poussée du travail, correspondant à une grande diversification des départements et des fonctions et à une échelle appropriée de qualification et de salaires.

5) La classification des ouvriers en catégories de qualification prend surtout en considération leur degré de formation, d'expérience et de responsabilité. On constate l'importance numérique des ouvriers simples ou faiblement spécialisés, les ouvriers vraiment qualifiés représentant une faible proportion du total.

6) A chaque catégorie de qualification correspond un salaire de base. Toutefois les salaires nominaux dépassent généralement le salaire de base, en fonction de l'ancienneté, du mérite personnel et des augmentations périodiques de salaires profitant à l'ensemble des salariés de l'entreprise (souvent à titre de vie chère). Ils comptent d'autre part parmi les plus élevés de l'industrie libanaise.

7) L'horaire normal de travail étant de 8 heures successives par jour pour les ouvriers (6 heures et demie pour les employés), ce qui permet le cumul, les ouvriers sont répartis en équipes de 3×8 , de manière à assurer à l'entre-

prise une production ininterrompue. Ceci suppose que certains ouvriers travaillent de nuit une semaine sur trois. Toutefois la possibilité d'assurer des heures supplémentaires, mieux rémunérées, existe.

8) On observe une rotation plus rapide du personnel ouvrier, en relation avec le caractère occasionnel de certaines tâches ouvrières et peut-être une plus grande mobilité professionnelle. La politique de l'entreprise consistant à éponger les surplus de main-d'œuvre entraînés par ces travaux occasionnels, seulement par le moyen des licenciements pour limite d'âge, a pour conséquence de retarder l'augmentation de la productivité du travail. Toutefois elle présente l'avantage d'éviter les conséquences néfastes, au point de vue humain, des licenciements collectifs.

9) En relation avec la rotation plus rapide du personnel ouvrier, on observe une moyenne plus élevée d'années de service par employé que par ouvrier, indice d'une plus grande ancienneté, de même qu'un âge moyen plus élevé. Toutefois, dans les deux cas, nous sommes en présence d'une ancienneté et d'un âge moyen assez élevés, indices d'une rotation générale assez lente du personnel, liée à une politique de fixation des salariés à l'usine, notamment par de multiples avantages économiques et sociaux.

10) En ce qui concerne les ouvriers, leur âge moyen varie avec leur qualification. Les catégories inférieures (ouvriers simples ou faiblement spécialisés) ont les âges moyens les plus élevés, suivies par les catégories supérieures (ouvriers

très qualifiés) et enfin par les catégories moyennes (ouvriers spécialisés ou qualifiés). Ceci semble devoir être mis en corrélation avec l'évolution de la politique de recrutement de l'entreprise, plus soucieuse de la durée de qualification et d'aptitudes professionnelles.

11) Le personnel est libanais dans l'ensemble, à l'exception de quelques techniciens ou spécialistes étrangers. Son recrutement, inspiré à l'origine par le désir de créer des emplois nouveaux dans une région en proie à l'émigration, s'est fait surtout à partir de bases géographiques régionales: la plupart des salariés sont originaires des localités rurales proches de l'usine. Beaucoup d'entre eux y résident encore et y mènent des activités agricoles d'appoint: culture du tabac, de l'olivier, du figuier, de la vigne, du blé, etc...

12) Le caractère à la fois libanais et régional du personnel commande sa répartition selon la religion. Les communautés religieuses les plus représentées à l'usine sont celles qui sont installées dans cette partie du Liban.

CHAPITRE II

LA POLITIQUE DE MAIN-D'ŒUVRE DE L'ENTREPRISE

A propos du turn-over assez lent du personnel de la Société des Ciments Libanais, nous avons fait remarquer qu'il était lié à une politique de fixation des salariés à l'usine, notamment par de multiples avantages économiques et sociaux. Nous allons maintenant tenter de dégager une vue d'ensemble de la politique de main-d'œuvre suivie par cette entreprise. Nous envisagerons successivement les problèmes de recrutement, de formation, de rémunération du travail, de promotion et enfin l'ensemble des mesures tendant à intéresser le personnel à l'entreprise et à l'y attacher de manière durable.

Plan

- I. Politique de recrutement.
- II. Politique de formation.
- III. Politique des salaires.
- IV. Politique de promotion.
- V. Autres avantages économiques et sociaux.
- VI. Conclusions.

I. --- Politique de recrutement.

Nous avons vu, en parlant du personnel de la Société des Ciments Libanais, que la création de l'usine en 1929 avait, entre autres buts, celui notamment de freiner l'émigration, alors très intense dans cette région du Liban-Nord, et de remédier partiellement au chômage. Cet objectif éminemment social devait se refléter dans le caractère du recrutement: les personnes engagées avaient presque toutes la nationalité libanaise; d'autre part elles provenaient surtout des localités rurales voisines de l'usine. Ce double caractère du recrutement (à la fois libanais et régional) s'est maintenu et même s'est renforcé avec le temps, avec la réglementation plus stricte du travail des étrangers au Liban et l'engagement à l'usine de fils d'anciens ouvriers.

Quant au mode de recrutement, il semble avoir évolué avec le temps. A l'origine il s'agissait surtout d'une main-d'œuvre banale, sans qualification. D'autre part l'abondance des emplois offerts, et à des conditions beaucoup plus dures qu'actuellement, n'entraînait pas une grande compétition entre candidats. Mais avec le temps l'entreprise se soucia davantage de recruter du personnel qualifié. D'autre part les emplois qu'elle offrait devenaient plus rares. en même temps que les conditions de travail à l'usine s'amélioraient. Ceci devait entraîner une compétition plus serrée entre candidats, ainsi que l'intervention, sur une plus grande échelle, des recommandations. Actuellement l'entreprise, faisant face à des surplus d'ouvriers à la suite de travaux occasionnels, tente d'y remédier par le moyen des licenciements pour limite d'âge (60 ans) et en n'engageant que la main-d'œuvre absolument nécessaire à son fonctionnement. Pratiquement donc, elle n'engage plus qu'une main-d'œuvre qualifiée, le plus souvent après examen.

II. --- Politique de formation.

Nous avons vu, en parlant de la qualification des ouvriers de la Société des Ciments Libanais, qu'ils sont classés en 6 catégories, correspondant chacune à une qualification déterminée et à un certain taux de salaire journalier de base. Cette classification, qui va des ouvriers simples (catégorie 2 aux ouvriers extrêmement qualifiés (catégorie 7) en passant par les ouvriers faiblement spécialisés (catégorie 3) spécialisés (catégorie 4), qualifiés (catégorie 5) et très qualifiés (catégorie 6), prend surtout en considération le degré de formation des ouvriers. A ce propos on constate l'importance numérique des ouvriers simples ou faiblement spécialisés, les ouvriers vraiment qualifiés représentant une faible proportion du total.

Le problème se pose de savoir où a été acquise cette qualification. A l'origine la plupart des ouvriers étaient formés sur place puis promus grâce à l'expérience acquise à l'usine. Exceptionnels étaient ceux qui avaient fréquenté une école professionnelle. Mais avec le temps, l'entreprise, plus soucieuse de qualification et d'aptitudes professionnelles, devait donner la préférence dans le recrutement aux ouvriers déjà formés, soit théoriquement dans une école professionnelle, soit pratiquement dans un autre établissement.

A cela elle devait ajouter des programmes propres de formation à la fois pour les ouvriers et les contre-maîtres, principaux agents de la fonction de production, les ingénieurs et les chimistes, principaux cadres techniques de l'entreprise, et les employés et cadres supérieurs, chargés de la fonction administrative.

En ce qui concerne les ouvriers, chaque année 5 à 10 ouvriers sont envoyés à la Cité Technique de Dékouaneh,

dans la banlieue de Beyrouth. Les cours qui y sont donnés en deux sessions annuelles de trois mois chacune, portent sur différentes matières à spécialisation technique. Une certaine formation scolaire étant nécessaire à l'assimilation de ces matières, un court programme d'enseignement primaire est donné aux ouvriers parallèlement aux cours techniques. Ils y acquièrent une connaissance moins pragmatique des machines et des tâches. La Société des Ciments Libanais leur paie leurs frais de cours et de déplacement ainsi que leurs salaires pour toute la période en question.

D'autre part, profitant des moyens considérables dont dispose le Groupe Européen Holderbank auquel elle est affiliée, la Société des Ciments Libanais organise chaque année à ses frais, en faveur de 1 à 3 ouvriers ou employés techniques, des stages en Europe allant jusqu'à trois mois dans des cimenteries du Groupe Holderbank ou au Centre Technique Holderbank. Dans ces usines dotées d'équipements ultra-modernes, les ouvriers acquièrent les qualifications nécessaires à l'amélioration de la productivité, une fois de retour chez eux. Les frais encourus couvrent le voyage, le séjour et les salaires.

En ce qui concerne les contremaîtres, la Société des Ciments Libanais envoie chaque année à ses frais 2 à 5 de ses employés contremaîtres aux cours pour contremaîtres donnés par la Lebanese Management Association. Ces cours du soir, d'une durée de six semaines, leur assurent les qualités de chef d'équipe indispensables à un contremaître.

En ce qui concerne les ingénieurs et les chimistes, chaque année 2 ou 3 ingénieurs sont envoyés en Europe à la réunion technique du Groupe Holderbank et à la réu-

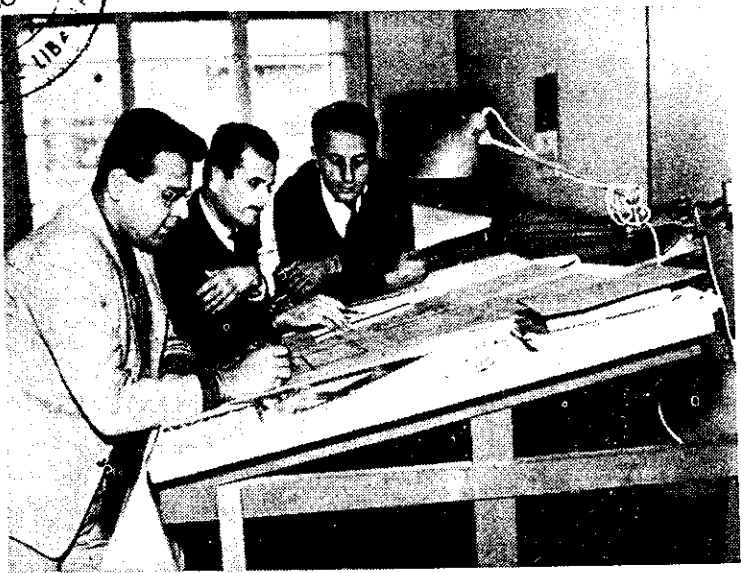
nion des chimistes du Centre Technique Holderbank. Ces réunions où sont exposées et discutées les dernières innovations techniques dans le domaine de l'industrie du ciment leur permettent de se familiariser avec les derniers développements de la technique en matière de production.

Enfin en ce qui concerne la fonction administrative, la Société des Ciments Libanais envoie, chaque année, à ses frais, deux de ses employés appartenant aux cadres supérieurs, aux cours du soir donnés au Beirut Management College. Cet enseignement, qui s'étend sur deux ans, à raison de trois cours par semaine, leur permet de se familiariser avec les méthodes modernes de gestion des entreprises. D'autre part, chaque année, un membre de la Direction de l'entreprise est délégué à la réunion du Groupe Holderbank qui se tient en Europe pour discuter des résultats de ses diverses filiales, réunion d'où il pourra ramener des connaissances utiles à la gestion de l'usine.

Ainsi un effort de formation à tous les niveaux est déployé par la Société des Ciments Libanais pour assurer à son personnel les qualifications nécessaires à une amélioration de la productivité du travail, par ailleurs retardée par l'existence de surplus de main-d'œuvre et par la politique de l'entreprise consistant à les épouger seulement par le moyen des licenciements pour limite d'âge à l'exclusion des autres formes de licenciement.

III. — Politique des salaires.

Ce qui distingue pratiquement l'employé de l'ouvrier, à l'intérieur de l'usine, avons-nous dit, c'est que le premier est payé au mois (c'est un mensuel), tandis que le



Des « Cols Blancs » de la S. C. L. suivant un stage de formation



L'Infirmierie de la S. C. L.

second est payé au jour (c'est un journalier). La différence est importante et est souvent ressentie par les ouvriers : ils ne sont payés que les jours de travail, ce qui exclut les dimanches et en général les jours de repos hebdomadaire prévus par la loi. Les employés, eux, touchent un salaire couvrant l'ensemble du mois, jours de travail et jours de repos compris.

D'autre part, les salaires des ouvriers ne sont pas homogènes : à chaque catégorie de qualification correspond un certain taux de salaire journalier de base. L'entreprise a ainsi voulu différencier les salaires en fonction de la qualification de chacun et de son degré de contribution à la production, en allant des ouvriers simples (catégories 2), dont le salaire journalier de base est de 656 piastres libanaises, jusqu'aux ouvriers extrêmement qualifiés (catégorie 7), dont le salaire journalier de base est de 1240 piastres libanaises, soit près du double. Cette différenciation, liée à la classification des ouvriers, est source de mécontentement chez certains ouvriers qui estiment, à tort ou à raison, avoir été mal classés par leurs chefs.

Toutefois, les salaires nominaux des ouvriers dépassent généralement le salaire de base de leur catégorie. On a vu qu'au premier octobre 1964 l'ensemble des ouvriers touchaient effectivement environ 6300 livres libanaises par jour tandis que leurs salaires théoriques, calculés sur les salaires de base ne totalisaient que 4800 livres libanaises.

Ceci est à mettre en relation avec les augmentations de salaires, décidées périodiquement par l'entreprise et profitant à l'ensemble de ses salariés. Ces augmentations, qui s'élèvent à environ 5% par an, visent surtout à faire face à l'évolution du coût de la vie, la hausse des prix attei-

gnant durement les budgets des salariés. Il s'agit donc surtout de conserver au même niveau leur pouvoir d'achat, la hausse du salaire nominal visant à maintenir intact le salaire réel.

Toutefois, le salaire réel lui-même est susceptible d'augmenter, du fait de la politique de promotion mise en œuvre par l'entreprise.

IV. — Politique de promotion.

En effet, l'entreprise prend en considération l'ancienneté de ses ouvriers. C'est ainsi qu'à la fin de chaque année ceux-ci bénéficient d'une prime à l'ancienneté pouvant aller jusqu'à 24 piastres par jour, à l'exception de ceux qui durant l'année écoulée se sont absentés trop souvent sans motif légitime. Par là l'entreprise entend encourager l'assiduité au travail et décourager l'absentéisme ou les velléités de migration professionnelle.

D'autre part, et parallèlement à la prise en considération de l'ancienneté, l'entreprise tient compte, dans la mesure du possible, du mérite personnel de chacun de ses ouvriers, pour augmenter son salaire ou le faire passer d'une catégorie à une autre. Par là elle espère stimuler le zèle des ouvriers et fortifier leur adhésion à l'entreprise.

Toutefois les hausses de salaires ne sont pas sans poser des problèmes financiers. En effet, les effectifs ouvriers étant importants et relativement anciens, une hausse de salaires risque de se répercuter gravement sur le montant des provisions pour leurs indemnités de licenciement. Effectivement ce montant a presque doublé de 1957 à 1963 (étant

passé de 2.185.000. LL. à 4.263.000 LL.). bien que le nombre des ouvriers ait fortement diminué.

Aussi l'entreprise a-t-elle accordé à ses salariés le droit de bénéficier des indemnités de licenciement sans licenciement de sa part et sur simple démission. Cet avantage qui ne leur est pas accordé par le Code du Travail, profite au personnel en même temps qu'il peut constituer pour l'entreprise une solution partielle aux problèmes du surplus de main-d'œuvre et du gonflement qu'il entraîne du montant des provisions pour indemnités de licenciement.

V. — Autres avantages économiques et sociaux.

Par ailleurs, la Société des Ciments Libanaise accorde à ses salariés de multiples autres avantages sur le plan économique et social.

Au rang des avantages proprement économiques, citons, en plus des possibilités de promotion (par prise en considération du coût de la vie, de l'ancienneté et du mérite personnel) et du droit aux indemnités de licenciement sur simple démission, déjà cités, le droit à 21 jours de congé payé et à partir de la quinzième année de service, le droit à 2 mois de gratification par an; l'aménagement des horaires de travail (en équipes de 3x8) de manière à permettre le cumul avec des activités extérieures à l'usine; la possibilité d'assurer en plus de l'horaire normal de travail, des heures supplémentaires mieux rémunérées; enfin, l'octroi sur demande motivée d'avances remboursables, notamment à la construction. Il s'agit là d'avantages de nature à fixer à l'usine et d'une manière durable les salariés.

Ceci sans parler des primes diverses accordées par l'entreprise à ses ouvriers pour stimuler leur zèle et leur assiduité au travail. C'est ainsi qu'une prime dite de production est accordée aux ouvriers atteignant un certain tonnage de production; une prime dite à la tâche est accordée aux ouvriers s'acquittant avec rapidité de la réparation de machines importantes; une prime dite de nuit (de 6 piastres libanaises par heure) est accordée aux ouvriers travaillant la nuit; une prime dite de gardien (de 50 piastres libanaises par jour) est accordée aux gardiens. Enfin 1 kilogramme de savon est donné aux ouvriers qui ne se sont pas absentés durant la quinzaine écoulée. A ce propos on peut signaler un très faible degré d'absentéisme à l'usine (seulement 10 à 15 jours d'absences non justifiées par an), ce qui peut-être compris à la fois comme un indice de la discipline qui règne à l'usine et qui est appliquée par un service du personnel bien équipé et comme un indice de l'attachement des salariés à une entreprise qui leur procure un certain nombre d'avantages et cherche à les stimuler.

Au rang des avantages médico-sociaux, citons, en premier lieu, la gratuité des soins médicaux (à l'exclusion des soins dentaires), dont bénéficient à la fois les salariés de l'usine et leurs familles. Il s'agit là d'un avantage substantiel, sans contrepartie monétaire de la part des salariés. Ceux-ci ont tendance à y recourir de plus en plus, si bien que le montant du coût des soins médicaux a presque doublé de 1957 à 1963 (étant passé de 126.000 L.L. à 286.000LL.), bien que le nombre des ouvriers ait fortement diminué. Les premiers soins sont assurés à l'infirmerie de l'entreprise, le reste (hospitalisation, soins spéciaux, etc. par des institutions en contrat avec l'entreprise.

C'est surtout à propos de l'assurance-maladie que se pose le problème de la compatibilité du régime adopté par l'entreprise avec ce que prévoit la nouvelle loi de sécurité sociale. Si le régime suivi jusqu'ici par l'entreprise se révèle plus avantageux pour les salariés que celui qui entrera en vigueur avec la mise en application de la nouvelle loi de sécurité sociale, faudra-t-il le garder et exempter l'entreprise du régime général, ou au contraire le remplacer par ce dernier? A notre avis, la première solution, au cas où il n'y en aurait pas d'autres, serait meilleure que la seconde, d'autant plus qu'elle est déjà entrée dans les mœurs à l'usine et qu'elle ne pose pas les problèmes administratifs de nature diverse que risque de poser la seconde solution

D'autre part, l'entreprise couvre les accidents du travail et les maladies professionnelles survenus à l'usine, ainsi que les accidents survenus au cours des trajets qui mènent du domicile à l'usine et ceux qui surviennent à l'occasion des bains de mer pris par son personnel dans sa plage privée. Pour la période 1959-1963, on observe une moyenne annuelle d'environ 84 accidents du travail.

L'équipement sanitaire à l'usine semble satisfaisant: sans parler des commodités courantes, comme les vêtements protecteurs (casques, lunettes, gants, bottes, imperméables, uniformes), les casiers, les salles de toilette, les douches et les bains de mer, citons l'existence d'une coopérative de consommation ainsi que d'une cantine où les ouvriers peuvent prendre un repas pour le prix modique de 27 piastres libanaises. Il s'agit là aussi d'un avantage substantiel, qui n'est pas du reste obligatoire, puisque les ouvriers peuvent toujours manger chez eux et ne payer que les repas qu'ils prennent à la cantine de l'usine. Enfin, toujours au point de vue

sanitaire, la mécanisation et la diversification des fonctions à l'usine ont contribué à y rendre moins pénible la nature des tâches.

En ce qui concerne les allocations familiales, l'entreprise limite à 60 livres libanaises, soit à l'épouse non salariée et 5 enfants, le montant qu'elle accorde à ce titre à ses salariés et ce conformément aux prescriptions du Code de Sécurité Sociale. Cette politique, compréhensible dans une usine où les ouvriers sont pour la plupart mariés et ont souvent plus de cinq enfants, n'est pas toujours bien reçue par les ouvriers.

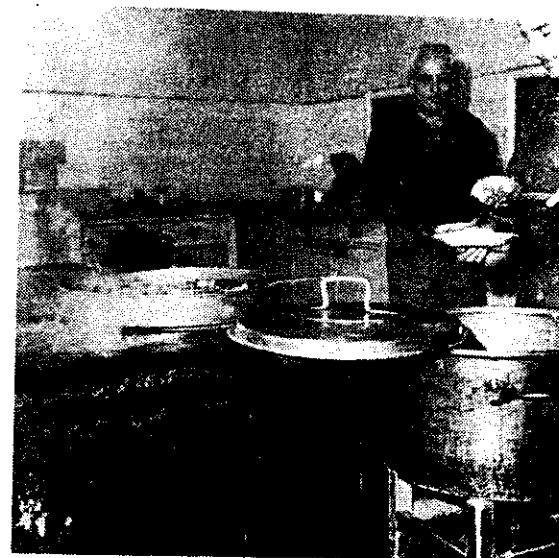
Enfin, citons au rang des avantages sociaux un ensemble de mesures ayant trait à la sécurité de l'emploi. C'est ainsi que l'entreprise ne recourt aux licenciements que pour limite d'âge (60 ans) et en prenant bien soin d'aviser à l'avance la personne visée, malgré les surplus de main-d'œuvre entraînés par des travaux occasionnels. D'autre part, bien que les ouvriers soient payés au jour, ils présentent un caractère permanent en ce sens qu'ils sont cadrés dans l'entreprise et qu'ils pourront y travailler jusqu'à la limite d'âge, même s'ils ont été engagés pour des travaux occasionnels. Enfin un service du personnel bien équipé s'occupe soigneusement de leurs dossiers et un syndicat reconnu par l'entreprise est chargé de défendre éventuellement leurs droits et de présenter à la Direction leurs revendications. Tout cela est de nature à garantir objectivement la sécurité de l'emploi à l'intérieur de l'usine et à fortifier psychologiquement l'impression de sécurité et de stabilité chez les travailleurs.

VI. — Conclusions.

De ce qui précède on peut tirer les conclusions sui-



La Coopérative de la S. C. L.



La Cantine de la S. C. L.

vantes à propos de la politique de main-d'œuvre de la Société des Ciments Libanais:

1) Le recrutement de la main-d'œuvre présente un double caractère: libanais, dans la mesure où les personnes engagées ont presque toutes la nationalité libanaise; régional dans la mesure où elles proviennent surtout des localités rurales voisines de l'usine. Ce double caractère s'explique surtout par le désir de remédier partiellement aux problèmes humains du chômage dans cette région du Liban-Nord, sans parler des avantages économiques que retire l'usine de l'emploi d'une main-d'œuvre locale et située à proximité.

Quant au mode de recrutement, il semble avoir évolué, l'entreprise devenant plus soucieuse, avec le temps, de qualification et d'aptitudes professionnelles, au besoin testées après examen. Faisant face à des surplus d'ouvriers à la suite de travaux occasionnels, elle ne remplace plus, ainsi, que la main-d'œuvre absolument nécessaire à son fonctionnement.

2) Les ouvriers classés en catégories de qualification selon leur degré de formation. Il s'agit la plupart du temps d'une formation acquise sur place, rares étant les ouvriers préalablement formés dans une école professionnelle. Mais à cette formation sur place, l'entreprise a ajouté à ses frais des programmes de formation à l'extérieur de l'usine au Liban ou en Europe, à la fois pour les ouvriers et les contremaîtres, principaux agents de la fonction de production, les ingénieurs et les chimistes, principaux cadres techniques de l'entreprise et les employés et cadres supérieurs, chargés de la fonction administrative. Ils y acquièrent les qualifications nécessaires à une promotion personnelle

et à une amélioration de la productivité du travail à l'intérieur de l'entreprise.

3) L'entreprise distingue l'employé de l'ouvrier d'après la périodicité de son salaire: tandis que l'employé est payé au mois et touche un salaire couvrant l'ensemble du mois, jours de travail et jours de repos compris, l'ouvrier est payé au jour ce qui comprend les jours de travail mais exclut les jours de repos.

D'autre part, l'entreprise différencie les salaires des ouvriers en fonction de leur classification en catégories de qualification, indice de leur degré de formation et de contribution à la production. Toutefois leurs salaires nominaux dépassent généralement le salaire de base de leur catégorie, en raison des augmentations de salaires décidées périodiquement par l'entreprise pour faire face à la hausse des prix et conserver au même niveau le pouvoir d'achat de ses salariés.

4) L'entreprise suit une politique de promotion de ses ouvriers. Elle prend en considération leur ancienneté pour les faire bénéficier à la fin de chaque année d'une prime à l'ancienneté. D'autre part, elle tient compte dans la mesure du possible du mérite personnel de chacun, pour augmenter son salaire ou le faire passer d'une catégorie à une autre.

5) Enfin l'entreprise accorde à ses salariés de multiples avantages économique-sociaux de nature à stimuler leur zèle et leur assiduité au travail et à fortifier leur adhésion à l'entreprise.

Au rang des avantages proprement économiques citons, en plus des possibilités de promotion déjà évoquées

(formation professionnelle, prise en considération du coût de la vie, de l'ancienneté et du mérite personnel), le droit aux indemnités de licenciement sur simple démission ; le droit à 21 jours de congé payé à partir de la quinzième année de service; le droit à 2 mois de gratification par an; l'aménagement des horaires de travail de manière à permettre le cumul avec des activités extérieures; la possibilité d'assurer, en plus de l'horaire normal de travail, des heures supplémentaires, mieux rémunérées; enfin, l'octroi d'avances remboursables et de primes diverses. Effectivement on constate à l'usine, parallèlement au turn-over assez lent du personnel, un très faible degré d'absentéisme, ce qui peut être compris comme un indice à la fois de la discipline qui règne à l'usine et qui est appliquée par un service du personnel bien équipé et de l'attachement des salariés à l'entreprise.

Au rang des avantages médico-sociaux, citons la gratuité des soins médicaux (à l'exclusion des soins dentaires), dont bénéficient à la fois les salariés de l'usine et leurs familles; les assurances accidents du travail, maladies professionnelles, trajets et bains de mer ; un équipement sanitaire satisfaisant avec une coopérative de consommation et une cantine où les ouvriers peuvent prendre un repas pour le prix modique de 27 piastres libanaises; une mécanisation et une division du travail poussées atténuant le caractère pénible de certaines tâches; enfin un ensemble de mesures de nature à garantir la sécurité de l'emploi à l'intérieur de l'usine, comme l'absence de licenciements, sinon pour limite d'âge et avec préavis, le caractère permanent du travail ouvrier et la présence d'un service du personnel bien équipé et d'un syndicat reconnu par l'entreprise.

CHAPITRE III

LE SYNDICALISME A L'INTÉRIEUR DE L'ENTREPRISE

En parlant de la politique de main-d'œuvre suivie par la Société des Ciments Libanais, nous avons cité, au nombre des avantages sociaux dont bénéficient ses salariés et qui sont de nature à garantir objectivement la sécurité de l'emploi à l'intérieur de l'usine et à fortifier psychologiquement l'impression de sécurité et de stabilité chez les travailleurs, l'existence d'un syndicat reconnu par l'entreprise. C'est le Syndicat des Employés et des Ouvriers de la Société des Ciments Libanais à Chekka, dont le siège est au village de Héry, localité où est située l'usine, dans le caza du Batroun. Nous parlerons ici des problèmes ayant trait à sa création, à sa structure, à sa gestion, à son organisation et à ses buts, nous réservant, dans la partie de l'étude concernant les résultats de l'enquête par interviews menée par nous auprès des ouvriers, le soin de revenir plus en détails sur leurs attitudes face au syndicat.

Plan

- I. Création.
- II. Structure.
- III. Gestion.
- IV. Organisation.
- V. Objectifs.
- VI. Conclusions.

الجمهورية اللبنانية
مكتب وزير الدولة لشؤون التنمية الإدارية
مركز مشاريع ودراسات القطاع العام

I. — Création.

Le Syndicat des Employés et des Ouvriers de la Société des Ciments Libanais a été fondé en 1956, lors d'une grève déclenchée par les salariés de l'entreprise. La constitution d'un syndicat leur parut alors comme le meilleur moyen pour défendre leurs intérêts et resserrer leurs rangs. L'entreprise aurait d'abord manifesté son opposition à ce projet mais elle finit par reconnaître le syndicat. En effet, sans compter le fait que ses salariés avaient le droit légal de se syndiquer, l'existence d'un syndicat était de nature à les intégrer davantage à l'usine, intégration précieuse à la vie d'une grande entreprise industrielle. D'autre part, la négociation collective avec un syndicat était plus favorable à l'établissement de relations de compréhension mutuelle qu'avec une masse inorganisée de travailleurs.

II. — Structure.

Le Syndicat des Employés et des Ouvriers de la Société des Ciments Libanais n'est ni un syndicat de métier en ce sens qu'il ne réunit pas exclusivement des travailleurs exerçant le même métier, ni un syndicat d'industrie, en ce sens qu'il ne réunit pas les travailleurs appartenant à la même industrie (les salariés de la deuxième cimenterie n'en font pas partie). C'est un syndicat d'entreprise propre à la Société des Ciments Libanais et par là plus à même, dans l'optique de l'entreprise, de jouer son rôle d'intégration. Notons que c'est le seul syndicat à l'intérieur de l'usine et qu'il a pour vocation générale de grouper tous ses salariés. Effectivement il groupe à la fois les employés et les ouvriers, quelle que soit leur qualification: pas de syndicat d'employés ni de syndicat d'ouvriers, pas de syndicat de cadres non plus. Presque

tous les ouvriers de l'usine y sont syndiqués et 73 employés sur un total de 94 le sont.

Cette situation présente l'avantage de simplifier en quelque sorte les relations industrielles à l'intérieur de l'usine. L'entreprise n'a plus en face d'elle qu'un interlocuteur valable, groupant presque tous ses salariés et chargé de représenter des intérêts on ne peut plus multiples. Toutefois, cette formule, si elle présente l'intérêt d'encadrer ainsi solidement les salariés et de simplifier les relations industrielles, elle n'en dissimule pas moins de profondes divergences d'intérêts. Divergences d'abord entre intérêts des employés et intérêts des ouvriers. Divergences ensuite entre intérêts des cadres employés ou ouvriers et intérêts des travailleurs professionnellement moins qualifiés. Ces divergences d'intérêts ont pour effet d'affaiblir le syndicat, l'entreprise profitant de ses divisions et souvent du manque de conscience syndicale chez certains responsables syndicaux pour minimiser ses revendications et leur opposer une fin de non-recevoir. Aux avantages de meilleure intégration des salariés et de simplification des relations industrielles qu'apporte à l'entreprise la formule du syndicat d'entreprise vient s'ajouter ainsi un troisième avantage, celui de l'inefficacité syndicale, si bien que cette formule semble profiter surtout à l'entreprise alors qu'à l'origine elle était surtout destinée à relever le niveau matériel des salariés et avait alors rencontré l'opposition de l'entreprise. L'extension du syndicalisme à l'intérieur de la Société des Ciments Libanais n'est donc qu'une apparence de force et de puissance; en fait elle dissimule de profondes faiblesses

III. — Gestion.

Le recrutement des membres ne semble pas poser de problèmes particuliers au Syndicat des Employés et des ouvriers de la Société des Ciments Libanais. On a vu plus haut l'importance du taux de participation syndicale, notamment chez les ouvriers. L'adhésion au syndicat semble de règle pour les ouvriers. On adhère au syndicat autant, sinon plus, pour faire comme tout le monde que par conviction réfléchie. Au reste l'abstention de certains employés s'explique surtout par leur caractère de dirigeants chargés de mettre en œuvre la politique patronale. Selon Thomas A. Pianka, le Syndicat des Employés et des Ouvriers de la Société des Ciments Libanais venait en 1963 en quinzième position au point de vue effectifs (1).

Le financement des activités syndicales ne semble pas non plus poser de problèmes particuliers, les cotisations des membres, qui sont la principale source de recettes du syndicat, étant perçues par l'intermédiaire de la caisse de l'entreprise et par déduction d'une livre libanaise par mois pour les employés et d'une demi livre libanaise par mois pour les ouvriers. Ces cotisations servent principalement à venir en aide aux salariés, sous forme de bourses (en cas de maladie par exemple) et d'avances sans intérêts. En cas de grève, le syndicat réclame généralement (comme ce fut le cas en 1961, lors d'une grève qui dura près de trois semaines) le paiement des jours de grève comme partie intégrante de ses revendications. Au moment de l'enquête, le syndicat avait ainsi accumulé une réserve de 21.000 livres libanaises.

(1) Voir la thèse de Thomas A. Pianka intitulée « An appraisal of the labour movement in Lebanon ». A. U. B. 1963.

Les organismes de gestion posent des problèmes plus délicats. Comment en effet assurer l'homogénéité au sein d'organismes représentant des catégories aussi dissimilaires de salariés? L'Assemblée Générale, qui est l'organisme délibérant, se réunit en principe une fois l'an; elle élit les membres du Conseil d'Administration, discute du budget annuel et des problèmes inscrits à l'ordre du jour par le Conseil, assure enfin la passation des pouvoirs. En fait, jouissant dans l'ensemble d'un niveau de conscience syndicale assez bas elle laisse au Conseil le soin de gérer les affaires syndicales. C'est lui qui définit le programme du syndicat et fait pratiquement tout. Il comprend 12 membres dont un président, un vice-président, un secrétaire, un vice-secrétaire, un trésorier, un conseiller et deux inspecteurs. Aussi est-ce à ce niveau surtout qu'on observe la faiblesse du syndicat. Le Conseil, en proie à des tiraillements internes provoqués ou exploités par l'entreprise, arrive difficilement à définir des positions communes et surtout à les maintenir jusqu'au bout. C'est ainsi que le président du Conseil d'Administration du syndicat, un ouvrier qualifié (premier électricien), depuis 22 ans à l'usine, responsable syndical depuis 4 ans et que nous eûmes l'occasion d'interviewer lors de notre enquête, se plaignit amèrement à nous du manque de solidarité entre membres du Conseil, certains membres ayant cherché selon lui à défendre des intérêts particuliers, encouragés en cela par l'entreprise, ce qui aurait abouti à paralyser son action et à stopper les revendications ouvrières.

IV. — Organisation.

Le Syndicat des Employés et des Ouvriers de la Société des Ciments Libanais est affilié aux Syndicats-Unis

la plus importante fédération syndicale au Liban, elle-même affiliée à la Confédération Internationale des Syndicats Libres.

L'affiliation aux Syndicats-Unis laisse quand même au Syndicat des Employés et des Ouvriers de la Société des Ciments libanais une certaine autonomie. C'est lui qui décide absolument de sa politique à l'intérieur de l'usine sauf toutefois en matière de grève, où il lui faut obtenir l'accord des Syndicats-Unis. Ceux-ci défendent auprès du Gouvernement les intérêts de leurs membres, informent ces derniers par l'intermédiaire des sessions d'études qu'il organisent, éclairent enfin l'opinion publique sur leurs revendications. En contrepartie de ces services, le syndicat paie une cotisation, à raison de 100 livres libanaises par 100 membres. Pour l'année 1962, il ne s'était pas, au moment de l'enquête acquitté de sa cotisation, estimant avoir été insuffisamment soutenu par les Syndicats-Unis dans ses revendications.

L'affiliation aux Syndicats-Unis semble donc plutôt servir la position de ces derniers que les intérêts immédiats du Syndicat des Employés et des Ouvriers de la Société des Ciments Libanais: le droit de veto des Syndicats-Unis en matière de grève peut notamment aboutir à l'affaiblir dans ses positions et à atténuer la portée de ses revendications. Faiblesse d'organisation qui vient s'ajouter ainsi à ses faiblesses de structure et de gestion.

V. — Objectifs.

Nous avons évoqué à plusieurs reprises, sans jamais les préciser, les revendications syndicales. Quelles sont au juste ces revendications?

D'après les statuts internes du Syndicat des Employés et des Ouvriers de la Société des Ciments Libanais, il a pour objet :

1°) de relever le niveau matériel et professionnel des salariés;

2°) de créer entre eux des liens de solidarité;

3°) de défendre les intérêts des salariés par des moyens légaux, tout en établissant des relations de compréhension mutuelle avec la direction de l'entreprise;

4°) d'élaborer des projets culturels et sportifs et d'organiser une mutuelle pour les salariés ;

5°) d'empêcher tout salarié de nuire, sans raison valable, à l'entreprise ;

Tout en évitant de se mêler d'affaires politiques ou religieuses.

Pratiquement, le syndicat centre ses efforts sur l'amélioration de la situation matérielle des travailleurs. Au moment de l'enquête, les deux principales revendications étaient les suivantes :

1°) En premier lieu, le syndicat réclamait l'obtention par les ouvriers, à l'instar des employés, du repos hebdomadaire payé. On sait en effet que les ouvriers sont payés au jour et qu'ils ne sont pas payés pour les jours de repos prévus par la loi, comme les dimanches, à moins d'y travailler. Cette situation est ressentie comme une injustice par beaucoup d'ouvriers qui estiment qu'au bout de six jours de travail souvent pénible ils ont mérité de bénéficier d'un jour de repos payé, le repos hebdomadaire prenant alors toute sa significa-

tion de reconnaissance, par l'entreprise, des efforts faits par ses ouvriers et non, comme actuellement, de manque à gagner. Aussi le syndicat n'a-t-il cessé de lutter pour cela, sans toute fois obtenir gain de cause. De guerre lasse, il s'est alors contenté de réclamer l'obtention du repos hebdomadaire payé (soit la transformation en mensuels) par les ouvriers de la sixième et de la septième catégorie, qui sont les catégories d'ouvriers très qualifiés. Mais, là encore, il a buté contre le refus catégorique de l'entreprise. Notons qu'il s'agit là d'une revendication propre aux ouvriers - qui voudraient avoir un régime de salaire identique à celui des employés - et qui trouve peu d'écho chez ces derniers. D'autre part, l'espoir de devenir mensuels un jour en mettant un frein à leurs revendications diminue l'ardeur de certains militants ouvriers à obtenir le paiement des jours de repos.

2°) En deuxième lieu, le syndicat réclamait le relèvement à l'intérieur de l'entreprise du plafond des allocations familiales fixé alors par la loi à 45 livres libanaises pour une épouse non salariée et 5 enfants. Pour cela, il alléguait l'exemple d'autres entreprises installées au Liban, comme la raffinerie de l'Irak Petroleum Company, qui accordent à leurs salariés des allocations familiales bien supérieures aux taux fixés par la loi. D'autre part, les coûts d'éducation des enfants pèseraient plus lourdement que par le passé sur les budgets des salariés, avec la hausse du coût de la vie et surtout l'évolution des aspirations ouvrières. Mais l'entreprise s'opposait au relèvement du plafond des allocations familiales, reculant devant les charges importantes qu'entraînerait pour elle l'existence à l'usine d'un grand nombre de salariés ayant plus de 5 enfants. Depuis, la branche des allocations familiales de la sécurité sociale est entrée en vigueur, portant

leur plafond à partir du 1er mai 1965 à 60 livres libanaises par mois pour une épouse non salariée et 5 enfants.

En marge de ces revendications visant essentiellement à améliorer la situation matérielle des travailleurs, le syndicat réclamait aussi, mais à titre secondaire, des mesures propres à améliorer la sécurité de l'emploi à l'usine comme l'élaboration d'un règlement interne plus explicite, l'absence de discriminations et une meilleure information sur la vie économique de l'entreprise. En ce qui concerne le progrès technique, le syndicat n'est pas opposé à l'introduction d'innovations techniques à l'usine, celle-ci n'ayant pas l'habitude de recourir à des licenciements.

Quels moyens emploie le syndicat pour obtenir ce qu'il réclame? Le moyen idéal, l'entente avec l'entreprise après négociation, ne semble pas avoir toujours donné les résultats escomptés, s'il faut en croire le président du syndicat. C'est ainsi qu'après plusieurs années de négociation, l'entreprise et le syndicat n'étaient pas encore parvenus à s'entendre sur les deux principales revendications syndicales, chacun demeurant sur ses positions et le problème revenant périodiquement sur le tapis, sans véritable solution. D'autres questions, il est vrai, ont pu être résolues par ce moyen.

Devant cette situation et le refus persistant de l'entreprise de souscrire aux principales revendications syndicales, le président du syndicat aurait voulu en 1964 déclarer la grève, de la nécessité de laquelle il semblait convaincu. Mais malade (maladie en rapport, semble-t-il, avec ses responsabilités syndicales,) mal soutenu, d'après lui, par les membres du Conseil Syndical et les Syndicats-Unis, approchant de la fin de son mandat, il y aurait finalement

renoncé, désillusionné et décidé à ne plus se représenter aux prochaines élections syndicales. Du reste la grève déclarée en 1961 n'avait pas été concluante (les salariés n'obtinrent alors qu'une augmentation de salaires). On touche là les véritables ressorts de la faiblesse du syndicalisme à l'intérieur de l'entreprise.

D'autre part, si le président du syndicat s'intéresse à la politique, il s'en défie aussi et préfère ne pas y recourir. Selon lui, la formation d'un parti ouvrier, sans compter le fait qu'elle se heurterait à des difficultés énormes, ne servirait pas mieux les intérêts des travailleurs au Liban, car la politique gâche tout. Personnellement, il aurait une trop triste expérience des combines pour croire aux politiciens.

VI. — Conclusions.

De ce qui précède on peut tirer les conclusions suivantes à propos du syndicalisme à l'intérieur de l'entreprise :

1) La création du syndicat a été motivée par le désir des salariés de resserrer leurs rangs en face d'une patronat plus puissant et aux intérêts différents et ainsi de mieux défendre leurs intérêts. L'entreprise, d'abord réticente, finit par reconnaître le syndicat devant l'autorisation légale et les avantages que ce syndicat pouvait présenter pour elle.

2) Ce syndicat est en effet un syndicat d'entreprise, le seul à l'intérieur de l'usine ayant vocation générale à grouper tous les salariés. Effectivement il groupe à la fois les employés et les ouvriers, quelle que soit leur qualification et par là il remplit pour l'entreprise un rôle précieux d'intégration des travailleurs à la vie de l'usine, en même temps qu'il simplifie les relations industrielles. Mais cette structure syndicale

ne donne au syndicat qu'une apparence de force; en fait elle dissimule de profondes faiblesses, qui tiennent à des divergences d'intérêts, d'abord entre employés et ouvriers, ensuite entre cadres et travailleurs moins qualifiés. Ces divergences ont pour effet d'affaiblir le syndicat, l'entreprise profitant de ses divisions et souvent du manque de conscience syndicale chez certains responsables syndicaux, pour opposer une fin de non recevoir à ses principales revendications. Si le paternalisme présente donc certains avantages pour les travailleurs, il n'en constitue pas moins un obstacle au dynamisme syndical.

3) En ce qui concerne la gestion administrative et financière du syndicat, si le recrutement des membres (participation de règle pour les ouvriers) et le financement des activités syndicales ne semblent pas poser de problèmes particuliers, par contre, le fonctionnement des organismes de gestion laisse quelque peu à désirer. L'Assemblée Générale, qui jouit dans l'ensemble d'un niveau de conscience syndicale assez bas, laisse au Conseil d'Administration le soin de gérer les affaires syndicales. Mais ce dernier, en proie à des tiraillements internes provoqués ou exploités par l'entreprise, arrive difficilement à définir des positions communes et surtout à les maintenir jusqu'au bout, ce qui aboutit à stopper les revendications ouvrières.

4) A ces faiblesses de structure et de gestion vient s'ajouter une faiblesse d'organisation. En effet, l'affiliation du syndicat aux Syndicat-Unis, la plus importante fédération syndicale au Liban, semble plutôt servir la position de ces derniers que ses intérêts immédiats, puisque le droit de veto des Syndicats-Unis en matière de grève peut notamment aboutir à l'affaiblir dans ses positions et à atténuer la portée de ses revendications.

5) Celles-ci portent essentiellement sur l'amélioration de la situation matérielle des travailleurs: obtention par les ouvriers, à l'image des employés, du repos hebdomadaire payé et relèvement, pour tous les salariés de l'usine, du plafond des allocations familiales fixé par la loi à 60 livres libanaises pour une épouse non salariée et 5 enfants. Le syndicat a jusqu'ici cherché en vain à les réaliser par le moyen de la négociation, il s'est toujours heurté au refus de l'entreprise. La grève elle-même de 1961 n'a pas été concluante à ce propos, puisque les salariés n'ont alors obtenu qu'une augmentation de salaires. La possibilité et les chances d'une nouvelle grève semblent illusoire pour le moment, d'autant plus que les salariés viennent d'obtenir une augmentation à titre de vie chère. Enfin on constate une certaine défiance à l'égard des politiciens et le recours de préférence aux moyens syndicaux. Mais la véritable raison de l'échec des principales revendications syndicales n'est pas là: elle réside surtout dans les vices internes du syndicat et dans l'inefficacité de sa structure, de sa gestion et de son organisation. Cette inefficacité est renforcée par la politique de l'entreprise qui, tout en demeurant ferme sur les points précités et en accentuant les divisions syndicales, n'en accorde pas moins à ses salariés un certain nombre d'avantages de nature à atténuer les heurts industriels. Ceci semble confirmer l'hypothèse de Samir G. Khalaf. Selon laquelle il y aurait au Liban dans le domaine industriel une relation inverse entre les politiques évoluées de main-d'œuvre, généralement le fait d'industriels en contact étroit avec l'Occident et ayant un grand nombre de salariés, et les conflits de travail (à cause surtout économiques et à résultats plutôt défavorables), l'absentéisme et le turn-over(2).

(2) Voir la thèse de Samir G. Khalaf intitulée « Managerial ideology and industrial conflict in Lebanon », American University of Beirut, 1963. A rapprocher de la remarque générale faite par Alain Touraine et Bernard Mottez dans l'ouvrage collectif de Georges Friedmann et Pierre Naville, *Traité de Sociologie du Travail*, Paris, A. Colin, 1962 : « la prospérité économique favorise la paix sociale et non la lutte des classes ».

DEUXIEME PARTIE

L'ENQUETE PAR SONDAGE

CHAPITRE PREMIER

L'ECHANTILLONNAGE

Après avoir décrit la composition de la main-d'œuvre de la Société des Ciments Libanais, la politique du personnel suivie par cette entreprise et le syndicalisme à l'intérieur de l'usine, nous allons aborder le cœur de l'enquête, à savoir l'interrogation d'un échantillon représentatif d'ouvriers sur sa situation socio-économique et ses attitudes. On sait que les ouvriers de la Société des Ciments Libanais sont pour la plupart d'origine rurale. Quel est leur niveau d'instruction? Quel est leur passé professionnel? Quels sont les mobiles qui les ont poussés à travailler pour la première fois en usine? Quelle est leur situation résidentielle et familiale? Ont-ils parallèlement à leur travail à l'usine d'autres activités? Y sont-ils satisfaits ou au contraire désirent-ils émigrer vers d'autres secteurs d'activités? Quel est leur degré de participation syndicale et politique? Autant de questions qui peuvent nous aider à mieux comprendre la situation ouvrière au Liban.

Car, à la différence de ce qui précède et qui a pris en considération toute la main-d'œuvre de l'entreprise, à la fois les employés et les ouvriers, permettant ainsi de mieux cerner les problèmes que nous venons d'évoquer, il s'agit ici d'une enquête exclusivement ouvrière, les ouvriers étant plus spécifiquement représentatifs des problèmes que pose la main-d'œuvre industrielle au Liban. Nous écarterons donc volontairement de notre champ d'enquête les employés

pour nous limiter aux ouvriers et à l'étude de leurs conditionnements économiques et sociaux.

Avant de parler de l'échantillon et de ses caractéristiques, il peut être utile d'évoquer brièvement la manière dont l'échantillonnage a été préparé ainsi que les hypothèses qui lui ont servi de support. Enfin, nous consacrerons un développement rapide aux problèmes d'organisation posés par l'interrogation de l'échantillon ainsi qu'aux difficultés attendant à sa représentativité.

Plan.

- I. La préparation de l'échantillonnage.
- II. L'échantillonnage proprement dit.
- III. L'interrogation de l'échantillon.

I. — La préparation de l'échantillonnage.

La préparation de l'échantillonnage a d'abord nécessité la réunion de renseignements exhaustifs sur les structures du personnel ouvrier à l'usine. Ces structures ont été déjà décrites dans un chapitre antérieur (1).

En effet, plutôt que de recourir à un échantillonnage au hasard, il nous a paru intéressant de prendre en considération certaines variables et d'étudier la situation ouvrière en relation avec leurs variations. Ainsi nous serions plus à même de relativiser les résultats de l'enquête et par suite d'en tirer des conséquences sociologiquement significatives.

(1) Voir le chapitre premier de la première partie de l'ouvrage.

Mais quelles variables choisir ? Le nombre de variables à retenir devait être nécessairement limité, sous risque de rendre extrêmement difficile, voire impossible, l'échantillonnage et de surcharger inutilement l'exploitation des résultats. En effet, la proportion des ouvriers interrogés dans chaque catégorie ou variable par rapport au nombre total de l'échantillon doit reproduire, dans ce procédé, leur proportion dans l'ensemble de la population ouvrière sondée, ce qui limite pratiquement les possibilités de combinaison entre catégories ou variables. Il était nécessaire dans ces conditions d'isoler les variables qui se prêtaient le mieux à l'échantillonnage en même temps que celles qui pouvaient réellement influencer sur les résultats de l'enquête.

Finalement notre choix se porta sur les cinq catégories, de statut marital, de qualification, d'ancienneté, d'âge et de religion, faisant l'hypothèse que ces variables pouvaient avoir des relations intéressantes avec la situation ouvrière. D'autre part, c'était effectivement celles qui se prêtaient le mieux à l'échantillonnage, chacune d'entre elles présentant une marge limitée de variation. D'autres catégories, comme l'affectation, la fonction et le lieu de naissance auraient été intéressantes à retenir, mais elles se prêtaient moins bien à l'échantillonnage, chacune d'entre elles présentant une grande marge de variation. Aussi n'en avons-nous tenu compte que dans la mesure du possible, cherchant à assurer la représentation des principaux départements et lieux de naissance, ainsi qu'une grande diversité de fonctions. Quant à la variable salaires, elle est contenue implicitement dans la variable qualification. De même les origines professionnelles des ouvriers, comme on le verra par la suite, sont étroitement liées à leur qualification.

II. --- L'échantillonnage proprement dit.

A partir de ce qui précède, nous avons pu constituer un échantillon de 60 ouvriers, soit 10% de la population ouvrière sondée. Pour cela, nous nous sommes servi d'une liste des ouvriers, à l'usine, établie par procédé I.B.M. et donnant leurs principales caractéristiques. Voici la composition de l'échantillon en fonction des variables précitées.

1°) Composition de l'échantillon selon le statut marital :

Mariés	57
Célibataires	3
Total	<u>60</u>

2°) Composition de l'échantillon selon la qualification :

Deuxième catégorie	17
Troisième catégorie	18
Quatrième catégorie	12
Cinquième catégorie	8
Sixième catégorie	4
Septième catégorie	1
Total	<u>60</u>

3°) Composition de l'échantillon selon l'ancienneté :

De 31 à 35 ans	3
De 26 à 30 ans	7
De 21 à 25 ans	15
De 16 à 20 ans	5
De 11 à 15 ans	14
De 6 à 10 ans	15
Moins de 6 ans	1
Total	<u>60</u>

4^o) Composition de l'échantillon selon l'âge:

De 21 à 30 ans	6
De 31 à 40 ans	22
De 41 à 50 ans	18
De 51 à 60 ans	14
Total	<u>60</u>

5^o) Composition de l'échantillon selon la religion:

Maronites	28
Grecs-Orthodoxes	18
Sunnites	14
Total	<u>60</u>

III. -- L'interrogation de l'échantillon:

L'échantillonnage établi, il fallait interroger l'échantillon. Pour cela, nous avons préparé un questionnaire arabe devant être adressé oralement aux ouvriers, sous la forme d'interview; les réponses devaient être notées au fur et à mesure par l'enquêteur(2). En effet, bien que cette solution nous obligeât à interviewer personnellement 60 ouvriers, parce que nous manquions d'enquêteurs, il fallut bien y recourir devant l'analphabétisme de certains ouvriers et les difficultés de beaucoup d'autres à comprendre les questions posées sans les commentaires oraux de l'enquêteur: le questionnaire préparé comportait, à côté des questions fermées (où l'on doit répondre par oui ou par non,) des questions ouvertes (où toute latitude est laissée à la personne interrogée) et,

(2) On trouvera en annexe à la fin de l'ouvrage une version du questionnaire utilisé. Certaines questions ont été empruntées à l'ouvrage de Michel Crozier, *Petits fonctionnaires au travail*, Paris, C. N. R. S. 1955.

à côté des questions de fait (où l'on doit se contenter de rapporter un fait), des questions d'opinion, (laissant place à la faculté d'appréciation de l'enquêté). Aussi nous y étions-nous résigné à l'avance, bien que cette solution dût prolonger notre séjour à l'usine pour une durée d'au moins une semaine (à raison de trois-quarts d'heure en moyenne par interview).

D'autre part, l'interrogation sous forme d'interview, outre le fait qu'elle supprimait pratiquement les possibilités de non-réponse, présentait aussi l'avantage d'un contact direct avec les ouvriers, avec toutes les possibilités de communication et de sondage en profondeur que cette forme de contact pouvait comporter. Une fois mis en confiance, les ouvriers se laissaient volontiers aller à des confidences précieuses pour l'enquête et qui n'auraient probablement jamais figuré sur un questionnaire à remplir par écrit. Nous devions tirer le maximum de profit de ces possibilités.

Le principe du questionnaire oral admis, il fallait organiser avec le chef du service du personnel les détails matériels de l'interrogation de l'échantillon. On convint d'établir des listes des ouvriers à interroger selon le département de travail. Puis ces listes furent remises aux pointeurs, ouvriers spécialement chargés de veiller dans chaque département sur l'application des horaires de travail, à charge pour eux de détacher momentanément vers l'enquêteur les ouvriers composant l'échantillon. Ceci devait se faire un à un, de manière à ne pas nuire à la production en encombrant inutilement le local qui avait été prêté à cet effet à l'enquêteur.

Une fois ces détails réglés, on s'aperçut que les ouvriers sur un total de 60 ne pourraient pas être interrogés, et cela

pour des raisons diverses (congé, maladie, travail de nuit, travail à distance) . Il fallut bien s'en faire une raison et remplacer ces ouvriers par d'autres présentant les mêmes caractéristiques, de manière à ne pas nuire à la représentativité de l'échantillon.

Nous étions en train d'interroger le deuxième ouvrier, lorsque le secrétaire du Conseil Syndical fit irruption dans la salle, mettant en cause cette représentativité. Selon lui, l'entreprise aurait choisi pour l'enquêteur les ouvriers les moins intéressants de l'usine et, pour corriger cette anomalie, il se déclarait prêt à nous envoyer des éléments plus représentatifs. L'ayant écouté, nous lui exposâmes alors calmement l'objet de l'enquête, cette enquête présentant un caractère scientifique et universitaire sans rapport avec des vues éventuelles de l'entreprise et l'échantillonnage qui lui avait servi de support ayant été préparé par l'enquêteur sur base des seules données objectives fournies par les statistiques concernant la structure du personnel. Nous ajoutâmes que nous prenions à cœur les problèmes ouvriers et que nous aimerions contacter les responsables syndicaux à l'effet de mieux les élucider. Rassuré, le secrétaire du Conseil Syndical changea alors complètement d'attitude: il se déclara prêt à coopérer entièrement avec l'enquêteur et nous convînmes de prendre rendez-vous avec le Président du Conseil Syndical. Cette intervention était bon signe: elle semblait indiquer que le syndicat s'intéressait à notre enquête et c'était tant mieux.

Toutefois, le plus difficile fut d'obtenir des réponses sincères de la part des ouvriers. Des rumeurs avaient circulé que l'enquêteur était envoyé de la part du Ministère du Travail et des Affaires Sociales, les fonctionnaires de ce Minis-

tère n'ayant pas, semble-t-il, beaucoup de crédit auprès de certains ouvriers (qui leur reprochent de ne pas tenir leurs promesses et d'enregistrer des chiffres de salaires supérieurs à la réalité. Quid ?). Nous dûmes dissiper à chaque fois ces rumeurs et mettre en confiance les ouvriers en les éclairant par quelques mots d'introduction sur la nature réelle de l'enquête, celle-ci pouvant éventuellement déboucher sur des propositions d'amélioration de la situation ouvrière. Pour cela, il fallait des réponses sincères, reflétant objectivement les réalités ouvrières, et sans peur, puisqu'elles étaient assurées de l'anonymat et qu'elles ne devaient pas être communiquées à l'entreprise. Ces mises en garde, doublées de marques de considération et d'intérêt pour les ouvriers, nous permirent ainsi d'obtenir des réponses présentant dans l'ensemble un coefficient de sincérité assez élevé, garantie indispensable à la valeur de l'enquête. Ce sont ces résultats que nous allons maintenant exposer, après avoir procédé à leur dépouillement et à leur tabulation (3).

(3) Nous n'avons pas cru devoir reproduire ici les tableaux pour ne pas surcharger inutilement le texte; toutefois les personnes intéressées pourront en prendre connaissance auprès de l'auteur.

CHAPITRE II

LES RESULTATS DU SONDAGE

Les réponses à l'enquête par sondage effectuée auprès des ouvriers de la Société des Ciments Libanais portent sur un certain nombre de sujets ayant trait à leurs conditions économique-sociales ou à leurs attitudes. Pour plus de clarté, ces réponses seront regroupées et exposées dans l'ordre suivant :

Plan

- I. Niveau d'instruction.
- II. Antécédents professionnels.
- III. Entrée à l'usine.
- IV. Situation résidentielle.
- V. Situation familiale.
- VI. Sources de revenu.
- VII. Niveau de satisfaction.
- VIII. Désir de mobilité professionnelle.
- IX. participation syndicale.
- X. Participation politique.
- XI. Conclusions

I. --- NIVEAU D'INSTRUCTION

Le niveau d'instruction des ouvriers peut être dégagé à partir d'indices divers, tels que la signature du nom, la lecture et l'écriture ainsi que le type d'enseignement reçu. Ces résultats eux-mêmes sont susceptibles de varier en fonction de la qualification des ouvriers, de leur ancienneté à l'usine, de leur âge et de leur religion.

A. Signature du nom

Première constatation: 10% des ouvriers interrogés ne savent même pas signer leur nom, ce qui correspond à un analphabétisme total.

- 1) Ceci se rencontre surtout chez les manœuvres simples, sans spécialisation: 24% d'entre eux ne savent pas signer leur nom, contre 7% seulement des ouvriers spécialisés, ce qui ne présente rien d'étonnant. Les ouvriers qualifiés, eux, savent tous signer leur nom.
- 2) Plus frappante est la proportion d'ouvriers ayant plus de 15 ans d'ancienneté et ne sachant pas signer leur nom: 17% contre 3% seulement des ouvriers ayant moins de 15 ans d'ancienneté, dont aucun ayant moins de 10 ans d'ancienneté. Ceci semble devoir être mis en relation avec le fait déjà signalé que l'entreprise est devenue avec le temps plus exigeante dans son recrutement.
- 3) Les ouvriers les plus âgés sont aussi ceux qui présentent la plus forte proportion d'ouvriers ne sachant pas signer leur nom: 29% des ouvriers âgés de 51 à 60 ans ne

savent pas le faire, contre 6% des ouvriers âgés de 41 à 50 ans et 5% des ouvriers âgés de 31 à 40 ans. Quant aux ouvriers âgés de 21 à 30 ans, ils savent tous signer leur nom. Ceci est à mettre en relation avec l'élévation avec le temps du niveau général d'instruction des régions voisines de l'usine.

4) Enfin on rencontre une plus forte proportion d'ouvriers maronites ne sachant pas signer leur nom (14%), que d'ouvriers Sunnites (17%) ou Grecs-Orthodoxes (6% seulement). L'entreprise serait-elle moins exigeante dans son recrutement vis-à-vis des premiers ?

B. Lecture et écriture

Le tiers des ouvriers interrogés ne savent pas lire. Quant à la proportion d'ouvriers ne sachant pas écrire, elle est légèrement plus élevée (40%).

Par ailleurs, l'alphabétisation ouvrière présente les mêmes tendances que celles relevées plus haut:

1) Les proportions des ouvriers simples ne sachant pas lire (59%) ni écrire (65%) sont plus fortes que les proportions correspondantes des ouvriers spécialisés (27% et 37%) et qualifiés (15%), le niveau d'instruction des ouvriers s'élevant à mesure que l'on progresse dans l'échelle de leur qualification. L'analphabétisme est en effet un obstacle majeur à l'acquisition de la qualification, laquelle suppose la possession des notions élémentaires (lecture et écriture). Ceci tend à montrer que tout effort de formation professionnelle doit s'accompagner d'un effort parallèle d'alphabétisation, surtout dans les régions rurales

où l'équipement scolaire est moins développé, en raison de la dispersion de l'habitat, et où la fréquentation scolaire est souvent moindre, du fait que les enfants participent très jeunes aux travaux de l'exploitation familiale.

2) Les proportions d'ouvriers ayant plus de 15 ans d'ancienneté et ne sachant pas lire (37%) ni écrire (43%) sont aussi plus élevées que les proportions correspondantes d'ouvriers ayant moins de 15 ans d'ancienneté (30% et 37%), l'entreprise, avons-nous dit, devenant avec le temps plus exigeante dans son recrutement.

3) Les ouvriers les plus âgés (ceux qui ont entre 51 et 60 ans) sont aussi ceux qui présentent la plus forte proportion d'ouvriers ne sachant pas lire ni écrire: 57% contre 17% seulement des ouvriers âgés entre 21 et 30 ans. En effet l'on assiste aujourd'hui à un début de généralisation de l'instruction primaire, qui gagne des couches de plus en plus nombreuses de la population.

4) Les ouvriers Grecs-Orthodoxes sont le moins frappés par l'analphabétisme: 11% d'entre eux ne savent pas lire et 22% ne savent pas écrire, contre 43% des Sunnites et 43% et 50% des Maronites.

C. Type d'instruction

Les ouvriers alphabètes ont pour la plupart poursuivi des études primaires dans les écoles de leurs régions d'origine (les divers cazas du Liban-Nord). Ces écoles sont quelquefois publiques, mais le plus souvent privées, appartenant à des institutions religieuses, chrétiennes ou musulmanes (telles les écoles des Frères et des Makassed). Plus rarement (cas

d'ouvriers âgés), il s'agit d'une instruction à caractère plus personnel, délivrée par un maître itinérant ou le Cheikh du village.

Ces études dépassent rarement le niveau du certificat (cycle de 5 ans). Toutefois le nombre d'années de scolarisation s'élève avec la qualification et diminue avec l'âge.

Elles présentent la plupart du temps un caractère d'instruction de base, sans formation technique. Très rares sont en effet les cas d'ouvriers ayant suivi des cours techniques dans des écoles professionnelles. La plupart ont été formés sur place, même pour les postes les plus qualifiés, ce qui a été facilité, semble-t-il, par des aptitudes naturelles très positives.

II. — ANTECEDENTS PROFESSIONNELS

Il est important de connaître les antécédents professionnels des ouvriers quand on cherche à saisir, comme on le fera plus loin, leurs attitudes face à la vie d'usine. Peut-on parler à leur propos de traditions industrielles ou au contraire s'agit-il surtout d'une main-d'œuvre d'origine rurale, mal préparée au travail industriel ? Question que nous gardons à l'esprit en examinant successivement l'occupation du père, l'âge du début de la vie de travail et les activités exercées par les ouvriers avant leur entrée à l'usine.

A. Occupation du père

Partant de la classification des activités économiques par Colin Clark en secteur primaire, secondaire et tertiaire,

on se rend compte que les pères des ouvriers appartiennent surtout au secteur primaire (plus de la moitié d'entre eux, soit 57%). Il s'agit le plus fréquemment (40% des cas) d'exploitants agricoles, s'adonnant à la culture, à l'élevage, à la pêche, parfois à l'exploitation d'une saline, moins souvent (17% des cas) d'ouvriers agricoles.

Après le secteur primaire vient le secteur tertiaire) qui occupe 28% des pères d'ouvriers. Il s'agit essentiellement de commerçants (21 % des cas : épiciers, bouchers, etc. parfois de donneurs de services (7% des cas: transporteurs, guérisseurs, etc.)

En dernier lieu seulement vient le secteur secondaire, celui qui correspond à la notion de traditions industrielles et qui occupe 15% des pères d'ouvriers. Il s'agit surtout d'anciens ouvriers à l'usine (10% des cas), y ayant facilité le recrutement de leurs fils, quelquefois de petits artisans (5% des cas: menuisiers, maçons, cordonniers, etc.) Dans l'ensemble, on ne peut donc dire que les ouvriers aient été préparés par leurs pères au travail industriel.

L'occupation du père varie avec la qualification des ouvriers, leur âge et leur religion.

1) Ce sont les ouvriers spécialisés qui représentent la plus forte proportion d'ouvriers dont les pères appartiennent au secteur secondaire (23% d'entre eux), tandis que les ouvriers qualifiés représentent la plus forte proportion d'ouvriers dont les pères appartiennent au secteur tertiaire (69)% et que les manœuvres simples ont la plus forte proportion d'ouvriers ayant leurs pères appartenant au secteur primaire (82%). Aucun des ouvriers qualifiés interrogés n'avait de père appartenant au secteur secondaire, la qualification à l'intérieur de l'usine

étant le plus souvent acquise sur place et davantage liée au niveau d'instruction des ouvriers (lui-même lié à l'occupation du père, puisque 83% des ouvriers ne sachant pas écrire ont leurs pères dans le secteur primaire, contre 17% au secteur secondaire et 0% au secteur tertiaire) qu'à une formation professionnelle préalable.

2) Ce sont les ouvriers jeunes, âgés entre 21 et 40 ans, qui ont la plus forte proportion d'ouvriers ayant leurs pères appartenant au secteur secondaire (18% d'entre eux contre 12,5% aux ouvriers âgés entre 41 et 60 ans). Avec le temps en effet, l'entreprise a commencé à engager les fils de ses anciens ouvriers, tandis que les pères des ouvriers relativement plus âgés n'ont pas connu ce même milieu industriel.

3) Enfin les ouvriers Sunnites ont à la fois la plus forte proportion d'ouvriers ayant leurs pères appartenant au secteur primaire (79% d'entre eux) et la plus forte proportion d'ouvriers ayant leurs pères appartenant au secteur secondaire (21%), aucun d'entre eux n'ayant son père appartenant au secteur tertiaire, tandis que les ouvriers Grecs-Orthodoxes ont la plus forte proportion d'ouvriers ayant leurs pères appartenant au secteur tertiaire (44% d'entre eux) et que les ouvriers Maronites se situent entre les deux. Serait-ce l'indice d'une spécialisation des communautés religieuses dans certaines activités économiques plutôt que dans d'autres ?

B. Débuts professionnels

L'âge moyen du début de la vie de travail se situe pour l'ensemble des ouvriers aux alentours de 16 ans, à con-

dition de considérer les aides familiaux comme des travailleurs. Cet âge, relativement jeune, puisqu'il laisse peu de place à la formation professionnelle, ne présente pas de différences sensibles entre catégories de qualification, celle-ci étant, comme nous l'avons dit, le plus souvent acquise à l'usine. Par contre, il semble que les ouvriers les plus jeunes, âgés entre 21 et 30 ans, aient commencé plus tard que les autres (après l'âge de 18 ans) leur vie professionnelle, avec la prolongation de la scolarité .

Les trois-quarts des ouvriers ont exercé d'autres activités antérieurement à leur entrée à l'usine. Parmi ceux qui n'ont pas eu d'occupations antérieures viennent en tête les ouvriers qualifiés (46% d'entre eux), les ouvriers âgés entre 21 et 30 ans (67%) et les ouvriers Maronites (29%), l'usine étant peut-être plus accessible à ces catégories d'ouvriers.

Le quart des ouvriers a exercé plus d'une occupation antérieurement à leur entrée à l'usine, 7% d'entre eux étant même passés du secteur primaire où ils travaillaient comme ouvriers agricoles au secteur secondaire où ils ont travaillé comme aides-artisans ou ouvriers d'usine. Parmi les ouvriers ayant exercé plus d'une occupation antérieure viennent en tête les ouvriers qualifiés (38% d'entre eux), suivis par les ouvriers spécialisés (23%) et les manœuvres simples (18%).

Mais quelle est la nature des activités exercées par les ouvriers antérieurement à leur entrée à l'usine ? S'agit-il d'activités industrielles ou plutôt d'activités agricoles, préparant mal ou pas du tout au travail d'usine ?

Plus de la moitié (57%) des ouvriers ont exercé une activité agricole, comme ouvriers agricoles (31%) ou aides

familiaux (12 %), ou pouvant être assimilée aux travaux agricoles, comme la pêche (7%), la construction de routes (5%) ou l'exploitation d'une saline (2%). Toutefois, l'âge moyen auquel s'est fait leur passage du secteur primaire au secteur secondaire est relativement peu élevé (environ 26 ans), le changement d'activité étant plus facile pour les jeunes qui n'ont pas encore d'attache familiale, ni d'expérience. Ce caractère des travailleurs ex-agricoles a probablement été favorable à leur adaptation technique à l'usine, les jeunes étant plus réceptifs à une formation professionnelle. Parmi les ouvriers ayant exercé une activité agricole ou assimilée, viennent, en tête, les manœuvres simples (71%) d'entre eux contre (63%) des ouvriers spécialisés et (23%) des ouvriers qualifiés) et les ouvriers âgés entre 41 et 60 ans (66% d'entre eux contre (46 %) des ouvriers âgés entre 21 et 40 ans). Notons ici que les pourcentages des manœuvres simples et des ouvriers spécialisés sont plus forts dans la main-d'œuvre ouvrière d'origine agricole que dans l'ensemble de la population ouvrière : 35% et 56% contre respectivement 28% et 49%, ce qui n'est pas le cas des ouvriers qualifiés (9% contre 23%).

Par contre, 20% seulement des ouvriers ont exercé une activité industrielle antérieurement à leur entrée à l'usine, le plus souvent comme artisans ou aides-artisans (menuisiers, mécaniciens, maçons, soudeurs, forgerons, cordonniers, etc.) rarement comme ouvriers d'usine (dans l'industrie textile par exemple). Parmi eux viennent en tête, et contrairement au cas précédent, les ouvriers qualifiés (46% d'entre eux contre 20% des ouvriers spécialisés et 0% des manœuvres simples) et les ouvriers jeunes, âgés entre 21 et 40 ans (25% d'entre eux contre 16% des ouvriers âgés entre 41 et 60 ans). Les emplois qualifiés semblent ainsi accordés de préférence au personnel de formation industrielle plus ancienne.

III. — ENTREE A L'USINE

Ayant décrit les antécédents professionnels des ouvriers il reste à montrer comment s'est effectuée leur entrée à l'usine avant de passer à l'examen de leur situation et de leurs attitudes au sein de ce nouveau milieu. Quelles ont été les motivations à l'origine de leur entrée à l'usine? En relation avec ces motivations, quelles sont leurs attitudes face au progrès technique? Enfin comment sont-ils arrivés à franchir l'enceinte de l'usine? Autant de questions qu'il nous appartient d'examiner ici.

A. Motivations à l'origine de l'entrée à l'usine.

Les motivations à l'origine de l'entrée des ouvriers à l'usine peuvent se ranger sous plusieurs chefs. En premier lieu vient une raison économique: l'insuffisance du revenu (48% des cas). En effet, la plupart des activités exercées par les ouvriers antérieurement à leur entrée à l'usine, qu'il s'agisse surtout d'activités agricoles ou plus rarement d'activités industrielles, ne leur procuraient qu'un revenu très modeste. Dans le cas d'activités agricoles, la pression démographique avait pour conséquence de réduire la surface des exploitations, situation aggravée par les conditions du travail à la campagne: incertitude des récoltes, manque de régularité du travail selon les saisons, etc. Dans le cas d'activités industrielles, il s'agissait surtout de petites activités artisanales, suffisant à peine à nourrir leur homme. Dans ces conditions, le métier industriel devait apparaître à la plupart des ouvriers comme synonyme à la fois de sécurité et de stabilité.

En second lieu vient le désir d'avoir un métier (47% des cas). Il s'agit d'ouvriers n'ayant pas eu d'occupations antérieurement à leur entrée à l'usine ou ayant travaillé comme simples aides familiaux ou encore en chômage à ce moment-là.

Enfin quelques ouvriers ont mentionné comme autres motivations le désir de promotion professionnelle (3% des cas) et l'influence du père (2% des cas).

Les motivations varient avec la qualification et l'âge des ouvriers:

1) Les ouvriers qualifiés sont ceux qui ont mentionné le plus fréquemment le désir d'avoir un métier (62% d'entre eux) et le désir de promotion professionnelle (15%), tandis que les manœuvres simples étaient les seuls à mentionner l'influence du père (6% d'entre eux).

2) Les ouvriers jeunes, âgés entre 21 et 40 ans, ont mentionné le plus fréquemment le désir d'avoir un métier (64% d'entre eux contre 31% des ouvriers âgés entre 41 et 60 ans), tandis que les ouvriers relativement plus âgés, âgés entre 41 et 60 ans, mentionnaient plus fréquemment l'insuffisance du revenu (66% d'entre eux contre 36% des ouvriers âgés entre 21 et 40 ans). En effet les ouvriers jeunes n'ont souvent pas eu l'occasion d'exercer une activité antérieurement à leur entrée à l'usine.

L'examen des réponses des seuls ouvriers ayant quitté l'agriculture en entrant à l'usine fait encore mieux ressortir l'importance de la première motivation, à savoir l'insuffisance du revenu. En effet, les raisons de l'abandon de l'agriculture se ramènent dans 78% des cas à l'insuffisance du revenu, moti-

vation à l'origine dans 48% des cas seulement de l'entrée de l'ensemble des ouvriers à l'usine. Le désir d'avoir un métier est beaucoup moins fréquent (18% des cas seulement) et évoqué surtout par les aides familiaux, poussés à l'abandon de l'agriculture davantage par le désir d'une promotion professionnelle que par l'attrait d'un gain supérieur.

Enfin, et pour les raisons qui précèdent, il ne semble pas que les ouvriers mariés lors de leur entrée à l'usine aient rencontré d'opposition de la part de leurs épouses (aucun cas).

B. Attitudes face au progrès technique .

Les gains supérieurs et les possibilités de promotion professionnelle assurés aux ouvriers par leur métier actuel aident à comprendre qu'à la question de savoir s'ils accueilleraient favorablement des changements techniques apportés à la marche de leur travail 88% d'entre eux ont répondu positivement. 5% seulement des ouvriers y sont défavorables, les 7% restants n'ayant pas d'opinion à ce sujet.

L'attitude favorable croît avec la qualification, 100% des ouvriers qualifiés sont favorables aux améliorations techniques contre 87% des ouvriers spécialisés et 82% des manœuvres simples. D'autre part les ouvriers les plus jeunes, âgés entre 21 et 30 ans, y sont le plus favorables (100% d'entre eux), alors que les ouvriers les plus vieux, âgés entre 51 et 60 ans, y sont le plus défavorables (7% d'entre eux).

A l'appui de l'attitude favorable sont invoqués des arguments d'ordre différent. En premier lieu (64% des cas) sont invoquées l'amélioration de la productivité et les pos-

sibilités de promotion personnelle qui en découlent (1). Ensuite est invoquée la nécessité de l'adaptation, facilitée par l'habitude (23% des cas), motivation qui correspond à une attitude plus résignée et, en un sens, plus passive. En troisième lieu, les améliorations techniques rendraient le travail plus facile, moins pénible (7% des cas). Enfin quelques ouvriers ont manifesté un certain engouement pour la technique (6% des cas). Toutes ces motivations s'appuient cependant sur le fait que l'usine n'a pas l'habitude de procéder à des licenciements lors de l'introduction de nouveaux procédés techniques de production.

Les motivations varient avec la qualification et l'âge des ouvriers:

1) Les manœuvres simples sont à la fois ceux qui invoquent le moins l'amélioration de la productivité et les possibilités de promotion personnelle (35% d'entre eux contre 63% des ouvriers spécialisés et 70% des ouvriers qualifiés) et ceux qui invoquent le plus la nécessité de l'adaptation (29% d'entre eux contre 17% des ouvriers spécialisés et 15% des ouvriers qualifiés) et la facilitation du travail (12% d'entre eux contre 7% des ouvriers spécialisés et 0% des ouvriers qualifiés). Par contre les ouvriers qualifiés sont ceux qui invoquent le plus l'engouement pour la technique (15% d'entre eux contre 6% des manœuvres simples). Ainsi la

(2) A rapprocher de la thèse de Habib Raji Habib, *Relationship between occupational security and resistance to technological innovation in rural Lebanon*. American University of Beirut, 1959 et qui vise à faire ressortir les facteurs sous-tendant l'acceptation ou le refus des innovations techniques. L'auteur, s'inspirant de l'article de Georges Theodorson, « Acceptance of industrialization and its attendant consequences for the social patterns of non-western societies », *American Sociological Review*, volume 18, 1953, y affirme notamment que la misère matérielle peut être un facteur d'acceptation des innovations techniques.

valeur positive de la stimulation croîtrait avec la qualification.

2) Invoquent le plus l'amélioration de la productivité et les possibilités de promotion personnelle ainsi que l'engouement pour la technique les ouvriers âgés entre 41 et 50 ans, la nécessité de l'adaptation les ouvriers âgés entre 51 et 60 ans; la facilitation du travail enfin les ouvriers âgés entre 21 et 30 ans.

Contre les changements techniques sont invoqués les troubles provoqués par le bouleversement des habitudes acquises ainsi que l'âge (il est plus facile de s'adapter lorsqu'on est jeune). Il s'agit dans le totalité des cas de manœuvres simples, sans qualification.

C. Mode de recrutement.

Comment les ouvriers ont-ils été recrutés? En premier lieu sur recommandation (63% des cas), plus rarement sur offre non recommandée de travail (32% des cas) ou examen (3% des cas). Un cas de recrutement contre vente de terrains à l'entreprise a été observé.

La recommandation vient le plus souvent de personnalités politiques (39% des cas de recommandation), parfois de hauts fonctionnaires (13%), de parents ouvriers à l'usine (13%), de personnalités religieuses (11%), d'employés à l'usine (11%) et enfin d'hommes d'affaires (8%).

Le mode de recrutement varie avec la qualification des ouvriers, leur ancienneté à l'usine et leur religion:

1) Ont été davantage recrutés sur recommandation

les ouvriers spécialisés (73% d'entre eux contre 59% des manœuvres simples et 46% des ouvriers qualifiés), sur offre non recommandée de travail, les manœuvres simples (41% d'entre eux contre 39% des ouvriers qualifiés et 23% des ouvriers spécialisés), sur examen les ouvriers qualifiés (15% d'entre eux contre aucun manœuvre simple ou ouvrier spécialisé).

2) Ont été davantage recrutés sur recommandation les ouvriers ayant moins de 15 ans d'ancienneté à l'usine (90% d'entre eux contre 37% des ouvriers ayant plus de 15 ans d'ancienneté) et sur offre non recommandée de travail les ouvriers ayant plus de 15 ans d'ancienneté (63% d'entre eux). Les ouvriers recrutés sur examen ont tous moins de 10 ans d'ancienneté. Ceci confirme ce qui a été dit plus haut concernant l'évolution de la politique de recrutement de l'entreprise, plus soucieuse, avec le temps, de qualification et d'aptitudes professionnelles, attestées par recommandations et au besoin testées après examen.

3) Les ouvriers Grecs-Orthodoxes (est-ce un hasard?) sont ceux qui ont à la fois le plus fort pourcentage d'ouvriers recrutés sur recommandation (72% d'entre eux contre 60% des ouvriers Maronites et 58% des ouvriers Sunnites) et inversement le plus faible pourcentage d'ouvriers recrutés sur offre non recommandée de travail (22% d'entre eux contre 36% respectivement des ouvriers Maronites et Sunnites).

IV. — SITUATION RESIDENTIELLE.

On a vu plus haut quels étaient les principaux lieux de naissance des ouvriers de la Société des Ciments Libanais: la plupart sont originaires des localités rurales

voisines des cazas du Koura, de Batroun et de Jbeil. Y résident-ils encore ou au contraire ont-ils changé de lieu de domicile en venant travailler à l'usine? Et dans ce dernier cas, ont-ils conservé des contacts avec leur lieu de naissance? Autant de questions que nous voudrions élucider ici.

A. Migrations géographiques.

La majorité des ouvrières, soit les deux tiers d'entre eux, n'ont pas changé de lieu de domicile en venant travailler à l'usine. Ils résident encore à leur lieu de naissance.

Ceci ne doit pas étonner quand on sait que l'usine s'est implantée en plein milieu rural, à proximité de ses sources d'approvisionnement en matières premières (essentiellement le calcaire) et qu'elle a recruté son personnel et notamment ses ouvriers, surtout à partir de bases géographiques régionales. La plupart sont en effet situés à une distance de l'usine ne dépassant pas les 20 kilomètres et par suite n'éprouvent pas le besoin de changer de lieu de domicile, surtout quand les moyens de transport leur sont assurés et qu'ils conservent à leur lieu d'origine une maison particulière et leur famille et des activités agricoles d'appoint, parallèlement à leur travail à l'usine.

Le reste, soit le tiers des ouvriers, a dû émigrer et changer de lieu de domicile en fonction de la distance, plus grande que dans le cas précédent. Il s'agit essentiellement d'ouvriers venant de localités éloignées des cazas de Jbeil, du Batroun, de Zghorta, de Bsharré, du Akkar et même du Koura. Ils ont élu domicile principalement dans la localité de Chekka, où se trouve située l'usine, quelquefois dans des localités assez proches de l'usine, comme le

village d'Enfè. Quelques ouvriers avaient déjà changé de lieu de domicile avant de venir travailler à l'usine.

Quant aux moyens de transport, ils présentent une assez grande variété puisqu'ils comprennent le taxi-service (56% des ouvriers), la marche à pied (15%), la bicyclette (13%), l'autobus (9%), la voiture privée (3%), et la motocyclette (2%). Toutefois, la marche à pied et la bicyclette sont davantage liées aux localités proches de l'usine. Le temps de transport du lieu d'habitation à l'usine varie, d'une part avec le moyen de transport utilisé, d'autre part avec le lieu d'habitation. Le temps moyen mis par les ouvriers pour arriver à l'usine est de 23 minutes, 50% d'entre eux y passant entre 1 et 15 minutes, 36% entre 16 et 30 minutes, 7% entre 31 et 45 minutes, 5% entre 46 et 60 minutes, 2% enfin entre 61 et 90 minutes.

Notons ici que la majorité des ouvriers (72% d'entre eux) ne payent pas de loyer, qu'ils soient propriétaires de leurs logements, copropriétaires ou parents au propriétaire (généralement le père). Quant aux ouvriers payant un loyer (28%), leurs loyers sont variables et présentent une grande dispersion. Néanmoins, leur loyer mensuel moyen s'établit à environ 50 L. L.

Malgré cette situation, la majorité des ouvriers (68% d'entre eux) ont exprimé leur intérêt pour la construction de logements personnels, le plus souvent dans leurs localités d'origine, aussi bien les ouvriers ne payant pas de loyer (57% d'entre eux) que les ouvriers en payant (95% d'entre eux).

Ceci peut partiellement s'expliquer par la dimension de leurs logements. En effet, le nombre moyen de pièces principales (notion comprenant les chambres à coucher,

les salons et les salles à manger mais non les cuisines, les salles d'eau et les toilettes) par ménage d'ouvrier est seulement voisin de 3 (3,13), ce qui correspond à un nombre moyen d'environ 2 personnes (2,23) par pièce principale. D'autre part, le nombre moyen de chambres à coucher par ménage d'ouvrier est seulement voisin de 2 (1,84), ce qui correspond à un nombre moyen élevé d'environ 4 personnes (3,80) par chambre à coucher.

Par ailleurs, 55% des ouvriers intéressés à construire possèdent un terrain propre à la construction. La proportion des ouvriers possédant un terrain est plus élevée parmi les ouvriers intéressés à construire et ne payant pas de loyer (73%) que parmi les personnes en payant (28% seulement).

Parmi les ouvriers ayant changé de lieu de domicile en venant travailler à l'usine, on rencontre une plus forte proportion d'ouvriers ayant plus de 15 ans d'ancienneté (40%) que d'ouvriers ayant moins de 15 ans d'ancienneté (27%). Ceci pourrait peut-être s'expliquer par le fait qu'avec le temps et le développement démographique de la région de Chekka, l'entreprise a davantage tendu à recruter des ouvriers de cette région, souvent les fils de ses anciens ouvriers, installés à Chekka.

On rencontre aussi parmi les ouvriers ayant changé de lieu de domicile une plus forte proportion d'ouvriers Maronites (57%) que d'ouvriers Grecs-Orthodoxes (11%) ou Sunnites (11%). En effet, les ouvriers provenant de localités assez éloignées de l'usine sont pour la plupart de rite maronite.



B. Relations au village natal.

Les ouvriers qui ont quitté leur village natal en venant travailler à l'usine n'ont pas perdu pour autant tout contact avec leur village natal.

Presque tous profitent des jours chômés (dimanches, fêtes chômées et congé annuel) pour aller rendre visite à leurs parents, demeurés au village natal, ou encore gérer quelques biens, de nature agricole. Quelques uns même y résident l'été, profitant des avantages d'un climat de montagne et s'adonnant quelquefois à des activités agricoles parallèlement à leur travail à l'usine.

Les ouvriers tiennent beaucoup à ces relations, qui les rapprochent du milieu familial et social de leur enfance et ce faisant leur procurent un certain sentiment de sécurité et d'enracinement, par contraste avec les relations souvent anonymes de leur nouveau milieu.

V. — SITUATION FAMILIALE

L'enquête menée à Chekka a réussi à déterminer un certain nombre de données concernant la situation familiale des ouvriers, telles que la dimension de l'unité familiale, le nombre de personnes à charge des ouvriers, leur nombre d'enfants ainsi que leurs attitudes face au problème de la limitation des naissances.

A. Dimension de l'unité familiale.

L'on doit d'abord constater que 30% seulement des ouvriers habitent au sein de groupes comprenant 1 à 5 personnes. Le reste, soit 70% des ouvriers, habitent au sein

de groupes comprenant 6 à 15 personnes. 48% d'entre eux appartiennent à la catégorie comprenant 6 à 8 personnes, 13% à la catégorie comprenant 9 ou 10 personnes, 8% enfin à la catégorie comprenant 11 à 15 personnes. La dimension moyenne est de 7 personnes.

La dimension de l'unité familiale (ou domestique) varie avec les catégories de qualification, d'âge et de religion.

1) Tandis que les dimensions des ménages des maouvres simples et des ouvriers spécialisés ne présentent pas de différences significatives, les ouvriers qualifiés sont à la fois le plus fort pourcentage d'ouvriers appartenant à la catégorie comprenant 6 à 8 personnes (69%) et le plus faible pourcentage d'ouvriers appartenant aux catégories comprenant 6 à 15 personnes (15%). Ceci est l'indice d'une dimension importante, mais approchant plus rarement que les autres catégories des mauvaises conditions d'habitat.

2) Les ouvriers âgés de 21 à 30 ans sont ceux qui présentent le plus fort pourcentage d'ouvriers appartenant à la catégorie comprenant 1 à 5 personnes (50%) et inversement le plus faible pourcentage d'ouvriers appartenant aux catégories comprenant 9 à 15 personnes (0%). Ils sont suivis par les ouvriers âgés entre 51 et 60 ans (respectivement 36% et 21%) les ouvriers âgés entre 41 et 50 ans (28%) et enfin les ouvriers âgés entre 31 et 40 ans (13% et 27%). Ces derniers sont en effet ceux qui ont le plus d'enfants en bas âge, les premiers ayant le moins d'enfants et les deux dernières catégories d'âge connaissant la sortie du milieu familial de fils d'ouvriers arrivés à l'âge de travailler.

3) Les ouvriers Grecs-Orthodoxes sont aussi ceux qui présentent le plus faible pourcentage d'ouvriers appartenant

aux catégories comprenant 9 à 15 personnes (6%). Ils sont suivis par les ouvriers Maronites (25%) et enfin par les ouvriers Sunnites (36%). Ceci n'exclut pas d'ailleurs une dimension importante, puisque 61% d'entre eux appartiennent à la catégorie comprenant 6 à 8 personnes.

Enfin on peut signaler que 73% des ouvriers sont les chefs de leur unité familiale. Le reste, soit 27% des ouvriers, ont des rapports de filiation avec le chef de famille. Ils se rencontrent surtout parmi les jeunes ouvriers, âgés entre 21 et 40 ans (39% d'entre eux contre 16% des ouvriers âgés entre 41 et 60 ans). Dans l'ensemble prédomine le type de famille nucléaire, ce qui confirme l'observation souvent faite par des sociologues qu'avec le progrès technique la famille nucléaire s'affirme aux dépens de la famille étendue.

B. Nombre de personnes à charge des ouvriers.

Le nombre de personnes à charge des ouvriers reflète sensiblement les conditions précédentes. C'est ainsi que 35% des ouvriers ont à leur charge un nombre de personnes allant de 1 à 4; 46% d'entre eux assument les charges de personnes variant de 5 à 7, 12% de 8 ou 9 personnes, 7% enfin de personnes allant de 10 à 12. Le nombre moyen est de six personnes. Il s'agit là dans l'ensemble de charges assez lourdes et qui ont leurs répercussions sur les attitudes des ouvriers confrontés à leur situation.

On peut noter que ces charges sont moins lourdes lorsqu'il s'agit de célibataires. En effet, les effectifs des personnes à charge des ouvriers sont surtout constitués par l'épouse et les enfants, moins fréquemment par les pères et

mères, frères et sœurs, belles-filles et petits-enfants. Ces charges sont encore moins lourdes lorsque les ouvriers entretiennent des rapports de filiation avec le chef de famille, celui-ci assumant souvent une partie des frais de l'unité domestique.

Les personnes à charge des ouvriers vivent généralement avec eux. On rencontre peu d'ouvriers ayant des personnes à leur charge (généralement père et mère) en dehors de leur foyer (12% d'entre eux). Dans ce dernier cas d'ailleurs, la charge se ramène à une aide très modeste, souvent épisodique et même parfois symbolique.

C. Nombre d'enfants.

Les ouvriers ont dans l'ensemble un nombre d'enfants assez important. Si 5% d'entre eux sont célibataires, si 3% n'ont pas d'enfants et que 33% ont entre 1 et 3 enfants, par contre 50% des ouvriers ont entre 4 et 6 enfants et 8% d'entre eux ont 7 à 12 enfants. Le nombre d'enfants le plus fréquent, soit 5 enfants, coïncide (mais est-ce une simple coïncidence?) avec le plafond fixé par la loi pour les allocations familiales.

Par ailleurs, le nombre moyen par ménage ouvrier d'enfants allant à l'école est légèrement inférieur à 3 (2,78) si on prend en considération tous les ouvriers et légèrement supérieur (3,40) si l'on tient compte seulement des ouvriers ayant des enfants allant à l'école. En effet, 20% environ des ouvriers n'ont pas d'enfants allant à l'école. Quant aux autres, 44% d'entre eux ont entre 1 et 3 enfants à l'école, 33% entre 4 et 6 et 3% enfin entre 7 et 12.

Le nombre d'enfants des ouvriers varie avec leur qualification, leur âge et leur religion :

1) Tandis que la majorité des ouvriers spécialisés (63%) et qualifiés (69%) a plus de 3 enfants, la majorité des manœuvres simples (59%) a jusqu'à 3 enfants. Le nombre d'enfants augmentera-t-il avec la qualification ou serait-ce simplement un accident d'échantillonnage?

2) Les ouvriers âgés entre 31 et 40 ans ont le plus fort pourcentage d'ouvriers ayant plus de 3 enfants (68%), suivis par les ouvriers âgés entre 41 et 50 ans (61%), les ouvriers âgés entre 51 et 60 ans (57%) et enfin par les ouvriers âgés entre 21 et 30 ans (17% seulement). Mais seul le dernier écart semble devoir être significatif.

3) Les ouvriers Sunnites ont le plus fort pourcentage d'ouvriers ayant plus de 3 enfants (64%), suivis par les ouvriers Maronites (61) et enfin par les ouvriers Grecs-Orthodoxes (50%). Seraient-ils les plus « prolétaires »?

D. Attitude des ouvriers face à la limitation des naissances.

63% des ouvriers admettent le principe de la limitation des naissances, contre 37% d'opposants seulement.

Les ouvriers qui se déclarent pour la limitation des naissances le font le plus souvent par référence à leurs conditions économiques et sociales: la limitation des naissances est conditionnée par la limitation des ressources, elle est un moyen d'échapper à la misère, surtout en période de hausse du coût de la vie, et de faire face à des besoins accrus, notamment dans le domaine de l'éducation des enfants.

Toutefois la pratique ne semble pas être toujours conforme à l'opinion exprimée: 53% des ouvriers favorables à la limitation des naissances ont plus de 3 enfants.

Les ouvriers qui sont contre la limitation des naissances se réfèrent le plus souvent à des interdictions religieuses, moins souvent à l'amour des enfants, considérés comme un bienfait divin. Un ouvrier interrogé prétendit même que le Liban était un pays sous-peuplé et qu'en conséquence une procréation abondante était un véritable devoir civique. Quoiqu'il en soit, le nombre des opposants croît avec le nombre d'enfants, ce qui traduit ici une certaine correspondance entre la pratique et l'opinion exprimée.

L'opinion des ouvriers varie avec leur statut marital, leur qualification leur âge et leur religion:

1) Les ouvriers célibataires sont tous favorables à la limitation des naissances, contre 61% seulement des ouvriers mariés.

2) Les ouvriers qualifiés y sont plus favorables (85%) que les manœuvres simples (59%), l'opinion exprimée évoluant positivement avec la qualification, qui entraîne un début de libération des croyances traditionnelles.

3) Les ouvriers jeunes, âgés entre 21 et 40 ans, y sont plus favorables (78%) que les ouvriers relativement plus vieux, âgés entre 41 et 60 ans (50%), les ouvriers jeunes étant apparemment plus libérés des croyances traditionnelles.

4) Enfin les ouvriers Grecs-Orthodoxes sont plus favorables à la limitation des naissances (78%) que les

ouvriers Maronites (64%) et surtout que les ouvriers Sunnites (43%), davantage marqués par les interdictions religieuses (certains ouvriers Sunnites ont même cité à l'enquêteur des textes coraniques).

VI. — SOURCES DE REVENU.

On a vu plus haut quels étaient les salaires des ouvriers de la Société des Ciments Libanais et les différents avantages économiques et sociaux dont ils bénéficient au sein de cette entreprise. On reviendra plus loin sur le niveau de satisfaction des ouvriers concernant leurs salaires et la situation ouvrière dans l'entreprise. On cherchera simplement ici à saisir les phénomènes de cumul qui existent en fait pour beaucoup d'entre eux.

A. Cumul d'activités ou de revenus.

Un nombre important d'ouvriers (58% d'entre eux) ont d'autres activités ou d'autres sources de revenus que le travail à l'usine (cumul facilité par l'organisation à l'usine du travail en équipes).

Il s'agit surtout d'activités agricoles et assimilées (50% des ouvriers), le reste (soit 8%) consistant en activités commerciales (par exemple épicerie magasin de nouveautés) ou de services (par exemple café, rente, taxi-service).

A part les plantations de tabac et d'oliviers qui procurent un certain revenu monétaire, ainsi que les salines (une saline procurant un revenu annuel moyen d'environ 1.500 L. L.), la production agricole ne dépasse guère les besoins de l'autoconsommation ouvrière, qu'il s'agisse de

figuiers, de vigne ou moins fréquemment dans ce contexte géographique d'agrumes d'amandiers, de pommiers, de pommes de terre, de légumes, de blé ou de maïs. D'autre part, les ouvriers sont, dans certains cas, de simples aides familiaux, les revenus tirés de la production agricole profitant alors surtout aux parents.

Le pourcentage des ouvriers ayant une activité agricole croît avec l'âge : 79% des ouvriers âgés entre 51 et 60 ans ont une activité agricole contre 17% seulement des ouvriers âgés entre 21 et 30 ans, ce qui indique la désaffection des jeunes ruraux à l'égard d'une activité qui ne suffit plus à nourrir son homme, dans un contexte de poussée démographique et d'élévation des aspirations. Ceci ne manque pas d'être inquiétant quand on sait par ailleurs que les deux tiers des ouvriers âgés entre 21 et 30 ans ont la possibilité d'hériter un jour de terrains cultivables (alors que 30% seulement de tous les ouvriers ont cette même possibilité).

B. Principale source de revenu.

Quand on sait ce qui précède (prépondérance des activités agricoles destinées à l'auto-consommation), il n'est pas étonnant que 95% des ouvriers tirent leur principale source de revenu de leur travail à l'usine. S'il y a donc cumul, l'activité en dehors de l'usine ne revêt qu'un caractère subsidiaire d'appoint, ne constituant qu'exceptionnellement (cas d'activités commerciales ou de plantations importantes de tabac) une activité principale : la prédominance du travail d'usine comme source de revenu est la règle et le contraire l'exception. Les ouvriers sont ainsi amenés à accorder une importance primordiale à leur travail au sein de l'usine (leur principal gagne-pain) et à ses possibilités d'amélioration.

VII — NIVEAU DE SATISFACTION

Les ouvriers de la Société des Ciments Libanais sont-ils satisfaits au travail ? La réponse à cette question est intéressante à connaître, puisqu'elle conditionne le « climat » ou le « moral » de l'entreprise. Toutefois, elle ne saurait être tranchée, elle suppose l'examen préalable de l'adaptation des ouvriers au travail industriel ainsi que de leurs attitudes concernant le poste qu'ils occupent, l'ambiance qui règne à l'usine et la politique du personnel.

A. Adaptation au travail industriel.

A la question de savoir si les ouvriers se sont facilement adaptés à leur nouveau rythme de vie en entrant à l'usine, 65% ont répondu par l'affirmative.

Il n'y a là rien de surprenant. En effet, les gains supérieurs et les possibilités de promotion professionnelle assurés aux ouvriers par le travail industriel les amènent à supporter les inconvénients éventuels de ce travail : fixité des horaires, monotonie des tâches, discipline, travail de nuit, caractère pénible de certains travaux, etc. . .

Le reste, soit 35% des ouvriers, ont mis un certain temps pour surmonter ces inconvénients, soit une période d'adaptation allant parfois jusqu'à 3 ans.

Présentent les plus forts pourcentages d'ouvriers s'étant facilement adaptés au milieu industriel les manoeuvres simples (17% d'entre eux contre 69% des ouvriers qualifiés et 60 des ouvriers spécialisés), les ouvriers ayant

plus de 15 ans d'ancienneté (70% d'entre eux contre 60% des ouvriers ayant moins de 15 ans d'ancienneté) et les ouvriers Sunnites (79% d'entre eux contre 72% des ouvriers Grecs-Orthodoxes et 54 des ouvriers Maronites).

B. Satisfaction au poste de travail.

A la question de savoir si les ouvriers trouvaient une certaine satisfaction à accomplir leur travail, 28% ont répondu par l'affirmative. Toutefois une certaine attitude de résignation pouvait se lire dans plusieurs réponses d'ouvriers, comme « il faut bien », leur satisfaction n'étant pas tellement intrinsèque au poste de travail qu'ils occupent, que dérivée du sentiment de ne pas pouvoir obtenir un meilleur poste. Les réponses concernant la fierté du travail occupé et l'adaptation individuelle au poste de travail révèlent sensiblement les mêmes pourcentages (83%).

Les ouvriers insatisfaits le sont pour différentes raisons: certains trouvent leur travail avilissant - d'autres veulent être employés, quelques-uns enfin se plaignent de l'ambiance de travail et des discriminations qui seraient pratiquées selon eux dans l'entreprise.

Présentent les plus forts pourcentages d'ouvriers trouvant une certaine satisfaction à accomplir leur travail les ouvriers qualifiés (92% d'entre eux contre 80% des ouvriers spécialisés et 76% des manoeuvres simples), les ouvriers âgés entre 21 et 40 ans (89% d'entre eux contre 75% des ouvriers âgés entre 41 et 60 ans) et les ouvriers Sunnites (93% d'entre eux contre 83% des ouvriers Grecs-Orthodoxes et 75% des ouvriers Maronites).

Les réponses concernant la fatigue au travail sont moins ambiguës: 48% des ouvriers (soit près de la moitié) trouvent leur travail fatigant. Il s'agit le plus souvent de causes physiques (poussière, chaleur, froid, bruit), quelquefois de la nature des responsabilités mises en œuvre par le travail. Toutefois, comme il a été mentionné plus haut, la mécanisation et la diversification des fonctions à l'usine ont contribué à y rendre moins pénible avec le temps la nature des tâches, ce qui ressort du pourcentage important d'ouvriers (52%) ne trouvant pas leur travail particulièrement fatigant.

Le caractère pénible des tâches ouvrières semble décroître avec la qualification, puisque 65% des manœuvres simples trouvent leur travail fatigant contre 50% des ouvriers spécialisés et 23% seulement des ouvriers qualifiés. D'autre part, les ouvriers Sunnites présentent le plus fort pourcentage d'ouvriers trouvant leur travail fatigant (57% d'entre eux contre 50% des ouvriers Maronites et 39% des ouvriers Grecs-Orthodoxes).

Les attitudes des ouvriers concernant leurs salaires sont aussi plus révélatrices de leur niveau général de satisfaction à l'usine. Plus de la moitié d'entre eux (soit 57%) ne sont pas contents de leurs salaires. Les motifs d'insatisfaction varient: la plupart se remènent aux conditions matérielles d'existence des ouvriers, nutrition, éducation des enfants, logement, transports, rendues plus difficiles par la hausse du coût de la vie et nécessitant parfois l'endettement. D'autres jugent leurs salaires insuffisants par rapport aux profits de l'entreprise ou même par rapport à ses autres salariés en conséquence de discriminations qui y seraient pratiquées. Comme on le voit, la recherche d'un revenu

supérieur, principale motivation à l'origine de l'entrée des ouvriers à l'usine, demeure aussi leur principale préoccupation ("économisme").

Présentent les plus forts pourcentages d'ouvriers insatisfaits de leurs salaires les ouvriers qualifiés (69% d'entre eux contre 65% des manœuvres simples et 47% des ouvriers spécialisés), les ouvriers ayant moins de 15 ans d'ancienneté, les ouvriers âgés entre 41 et 60 ans (59% d'entre eux contre 54% des ouvriers âgés entre 21 et 40 ans) et les ouvriers Grecs-Orthodoxes (72% d'entre eux contre 68% des ouvriers Sunnites et 57% des ouvriers Moronites). Il est à remarquer toutefois que les ouvriers les plus anciens à l'usine, ceux qui ont entre 31 et 35 ans d'ancienneté, se sont tous déclarés insatisfaits de leurs salaires, ce qui laisse à penser que la politique de main-d'œuvre suivie par l'entreprise n'est pas arrivée à éliminer tout sentiment de frustration chez une partie importante de son personnel.

G. Satisfaction et ambiance de travail.

L'ambiance de travail qui règne à l'usine est-elle favorablement accueillie par les ouvriers?

La majorité d'entre eux (85%) s'en déclarent satisfaits, le reste invoquant comme motifs d'insatisfaction tantôt le travail de nuit, tantôt les discriminations qui existeraient au sein de leurs départements, tantôt enfin les tensions qui les opposeraient à leurs supérieurs.

La même proportion d'ouvriers (85%) estime qu'il y a une atmosphère de camaraderie dans leur département,

ceux qui nient l'existence d'une telle atmosphère travaillent isolés ou se contentent de se soumettre passivement aux ordres de leurs supérieurs sans chercher à nouer des liens de camaraderie avec leurs coéquipiers.

Présentent les plus forts pourcentages d'ouvriers satisfaits de l'ambiance de travail qui règne à l'usine les manœuvres simples (94% d'entre eux contre 85% des ouvriers qualifiés et 80% des ouvriers spécialisés), les ouvriers ayant plus de 15 ans d'ancienneté (90% d'entre eux contre 80% des ouvriers ayant moins de 15 ans d'ancienneté), les ouvriers âgés entre 41 et 60 ans (87% d'entre eux contre 82% des ouvriers âgés entre 21 et 40 ans) et les ouvriers Sunnites (100% des ouvriers Sunnites interrogés contre 82% des ouvriers Maronites et 78% des ouvriers Grecs-Orthodoxes).

S'il y a bien une atmosphère de camaraderie dans leur département, les ouvriers ont-ils pour autant leurs amis surtout dans l'entreprise? Il ne le semble pas, puisque plus de la moitié d'entre eux (53%) déclarent avoir leurs amis surtout en dehors de l'entreprise, ceux qui ont leurs amis surtout dans l'entreprise représentant seulement 32% du total. Le reste, soit 15% des ouvriers déclarent avoir autant d'amis dans l'entreprise qu'au dehors.

Les différences d'origines géographiques et confessionnelles, jointes à un milieu de travail absorbant et peu favorable à l'éclosion de véritables amitiés, peuvent aider à comprendre cette situation, d'autant plus que les ouvriers ne passent à l'usine que 8 heures par jour et que la majorité d'entre eux n'ont pas changé de lieu de domicile en venant travailler à l'usine. Résidant encore à leur lieu de naissance, ils y ont conservé leurs principales amitiés.

Présentent les plus forts pourcentages d'ouvriers ayant leurs amis surtout dans l'entreprise les ouvriers qualifiés (46% d'entre eux contre 30% des ouvriers spécialisés et 23% des manœuvres simples), les ouvriers ayant plus de 15 ans d'ancienneté (37% d'entre eux contre 27% des ouvriers ayant moins de 15 ans d'ancienneté) et les ouvriers Sunnites (50% d'entre eux contre 32% des ouvriers Maronites et 17% des ouvriers Grecs-Orthodoxes).

En liaison avec la question précédente, les ouvriers parlent-ils souvent de leur travail avec leurs amis et leurs proches? Là encore, plus de la moitié des ouvriers (60% d'entre eux) ont répondu par la négative, la plupart de ceux-ci justifiant cette attitude en disant que c'était inutile.

Présentent les plus forts pourcentages d'ouvriers parlant souvent de leur travail avec leurs amis et leurs proches les ouvriers qualifiés (46% d'entre eux contre 43% des ouvriers spécialisés et 29% des manœuvres simples), les ouvriers d'âge moyen (45% des ouvriers âgés entre 31 et 40 ans et 44% des ouvriers âgés entre 41 et 50 ans contre 33% des ouvriers âgés entre 21 et 30 ans et 29% des ouvriers âgés entre 51 et 60 ans) et les ouvriers Sunnites (50% d'entre eux contre 39% des ouvriers Grecs-Orthodoxes et 36% des ouvriers Maronites).

Dans le sens de ce qui précède, il faut relever le fait que 23% seulement des ouvriers se sentent suffisamment informés sur ce qui se passe dans l'entreprise. Les autres ne disposent que d'une information limitée à leur poste de travail. Comme il fallait s'y attendre, les ouvriers qualifiés sont ceux qui présentent la plus forte proportion d'ouvriers se sentant suffisamment informés sur ce qui se passe dans l'entreprise; 54% d'entre eux contre 17% des ouvriers spécialisés et 12% des manœuvres simples.

D. Satisfaction et politique du personnel.

Par delà leur poste de travail et l'ambiance qui l'entoure, que pensent les ouvriers de la situation ouvrière dans l'entreprise ainsi que de leurs supérieurs ?

Concernant la situation ouvrière dans l'entreprise, les réponses des ouvriers ne manquent pas d'ambiguïté : si 68% d'entre eux trouvent cette situation relativement bonne, ce n'est pas toutefois sans formuler de sérieuses réserves. Cette situation serait bonne par rapport à un certain nombre d'avantages économiques et sociaux qu'accorde l'entreprise à ses ouvriers (voir plus haut) et que n'accordent pas la plupart des entreprises industrielles installées au Liban, en particulier la gratuité des soins médicaux, situation qui l'apparente aux meilleures d'entre elles (un ouvrier a même cité l'I. P. C.). Toutefois, les salaires des ouvriers demeureraient insuffisants et devraient être augmentés de manière à faire face à des obligations multiples devenues de plus en plus lourdes avec la hausse du coût de la vie et l'évolution des aspirations ouvrières.

Les mécontents représentent 30% des ouvriers; ceux-ci trouvent les salaires nettement insuffisants, surtout par rapport aux profits de l'entreprise, et entraînant un endettement quasi permanent des ouvriers ou bien ils se plaignent de l'ambiance qui règne à l'usine, faite selon eux de discriminations et de méfiance. 2% enfin des ouvriers sont sans opinion à ce sujet.

Présentent les plus forts pourcentages de mécontents les ouvriers qualifiés (38% d'entre eux contre 30% des ouvriers spécialisés et 24% des manœuvres simples). Les ouvriers ayant moins de 15 ans d'ancienneté (40% d'entre eux contre

23% des ouvriers ayant plus de 15 ans d'ancienneté) et les ouvriers Grecs-Orthodoxes (39% d'entre eux contre 29% des ouvriers Maronites et 21% des ouvriers Sunnites).

Une question d'opinion permit d'obtenir des ouvriers des réponses moins ambiguës qu'à la question précédente, et en un sens plus sincères. A la question de savoir si le zèle au travail à l'usine a été payé de retour ou si au contraire il ne recontraît que l'indifférence des supérieurs ou même suscitait l'exploitation, 48% des ouvriers parlèrent d'indifférence, 45% seulement de récompense et les 7% restants d'exploitation. Ainsi des divergences d'optique existaient entre les dirigeants de l'entreprise et leurs ouvriers concernant la prise en considération du mérite personnel. les ouvriers étant moins optimistes que leurs supérieurs.

Présentent les plus forts pourcentages d'ouvriers, affirmant l'indifférence de leurs supérieurs, les ouvriers qualifiés (62% d'entre eux contre 53% des ouvriers spécialisés et 29% seulement des manœuvres simples), les ouvriers ayant moins de 15 ans d'ancienneté (57% d'entre eux contre 40% des ouvriers ayant plus de 15 ans d'ancienneté), les ouvriers âgés entre 21 et 30 ans (60% d'entre eux contre 29% seulement des ouvriers âgés entre 51 et 60 ans) et les ouvriers Grecs-Orthodoxes (72% d'entre eux contre 39% des ouvriers Maronites et 36% des ouvriers Sunnites).

D'autre part 83% des ouvriers se déclarent satisfaits de leurs supérieurs. Les plus satisfaits sont les manœuvres simples (94% d'entre eux contre 80% des ouvriers spécialisés et 77% des ouvriers qualifiés) et les ouvriers Sunnites (100% des ouvriers interrogés contre 79% des ouvriers Maronites et 78% des ouvriers Grecs-Orthodoxes). Les ou-

vriers insatisfaits parlent de mauvaise classification, de discriminations, voire de mépris.

Pourtant plus de la moitié des ouvriers (53% d'entre eux) affirment l'existence de discriminations au sein de leurs départements, discriminations non fondées sur le mérite et opérées par les employés, souvent sur recommandation de personnes extérieures à l'usine, politiciens ou hommes d'affaires. Présentent les plus forts pourcentages d'ouvriers affirmant l'existence de discriminations les ouvriers qualifiés (62% d'entre eux contre 53% de manœuvres simples), les ouvriers ayant moins des 15 ans d'ancienneté (57% d'entre eux contre 50% des ouvriers ayant plus de 15 ans d'ancienneté) et les ouvriers Grecs-Orthodoxes (72% d'entre eux contre 57% des ouvriers Maronites et 21% seulement des ouvriers Sunnites).

VIII — DESIR DE MOBILITE PROFESSIONNELLE

Une nouvelle approche du niveau de satisfaction des ouvriers face au travail industriel peut être tentée en précisant leur degré de mobilité professionnelle. En ce qui concerne la mobilité professionnelle proprement dite, nous avons fait remarquer plus haut qu'ils présentaient une ancienneté moyenne (plus de 17 ans) et un âge moyen (42 ans) assez élevés, indices d'une rotation générale assez lente, liée à une politique de fixation des salariés à l'usine, notamment par de multiples avantages économiques et sociaux. Par ailleurs, nous avons évoqué les activités exercées par les ouvriers avant leur entrée à l'usine. Nous envisagerons ici plus spécifiquement le désir de mobilité professionnelle manifesté par les ouvriers, corollaire de leur niveau de satisfaction.

L'expression de ce désir est venue en réponse à des questions que nous allons examiner successivement et qui toutes ont donné des résultats sensiblement concordants.

A. Choisiraient-ils la même voie si c'était à refaire ?

A cette question, une grande partie des ouvriers (55% d'entre eux) ont répondu par l'affirmative. La plupart des ouvriers qui choisiraient la même voie si c'était à refaire ont invoqué les avantages relatifs de leur métier, le plus souvent cité se rapportant à la sécurité de l'emploi. Cette attitude est facilement compréhensible si on la rapporte à la supériorité de la condition actuelle des ouvriers à leur condition antérieurement à leur entrée à l'usine.

Toutefois, il est intéressant de relever qu'une partie non négligeable des ouvriers (45% d'entre eux) ont répondu négativement à la question précédente, la plupart, il est vrai, avec la mention «si possible», symptomatique d'un certain réalisme. Les raisons de ce refus se ramènent surtout à la mise en cause des possibilités de promotion à l'intérieur de l'entreprise : tout en se fatiguant davantage, les ouvriers seraient relativement plus mal payés que dans les autres professions et stagneraient dans leur métier. Il s'agit là de raisons économiques, prépondérantes, comme nous l'avons vu, chez les ouvriers d'origine rurale.

Choisiraient le plus la même voie si c'était à refaire les ouvriers qualifiés (62% d'entre eux contre 57% des ouvriers spécialisés et 47% des manœuvres simples), les ouvriers ayant plus de 15 ans d'ancienneté (5% d'entre eux contre 53% des ouvriers ayant moins de 15 ans d'ancienneté), les ouvriers âgés entre 21 et 40 ans (64% d'entre eux contre

47% des ouvriers âgés entre 41 et 60 ans) et les ouvriers Sunnites (71% d'entre eux contre 57% des ouvriers Maronites et 39% des ouvriers Grecs-Orthodoxes).

Ces résultats sont confirmés par les réponses à la question suivante :

B. Voudraient-ils faire un autre travail ?

En effet, les deux tiers des ouvriers ne voudraient pas faire un autre travail, soit qu'ils sont satisfaits de leur travail actuel, soit qu'ils s'en déclarent incapables. Un tiers seulement des ouvriers ont manifesté le désir de faire un autre travail, soit comme ouvrier qualifié à l'usine, soit comme employé, leurs aspirations dépassant rarement le cadre de l'entreprise.

Par ailleurs, voudraient le moins faire un autre travail les ouvriers qualifiés (23% d'entre eux contre 35% des manœuvres simples et 37% des ouvriers spécialisés), les ouvriers ayant plus de 15 ans d'ancienneté (23% d'entre eux contre 43% des ouvriers ayant moins de 15 ans d'ancienneté), les ouvriers âgés entre 41 et 60 ans (31% d'entre eux contre 36% des ouvriers âgés entre 21 et 40 ans) et les ouvriers Sunnites (21% d'entre eux contre 32% des ouvriers Maronites et 44% des ouvriers Grecs-Orthodoxes).

La portée limitée des aspirations ouvrières est encore confirmée par les réponses à la question suivante :

C. Considèrent-ils leur travail dans l'entreprise comme définitif ?

En effet, 83% de ouvriers ont répondu à cette question par l'affirmative. L'absence de désir de mobilité pro-

fessionnelle s'explique là encore soit par la satisfaction retirée par ces ouvriers de leur travail actuel, soit par l'absence de possibilité ailleurs, surtout pour les ouvriers âgés, soit enfin par habitude. 17% seulement des ouvriers ne considèrent pas leur travail dans l'entreprise comme définitif.

Considèrent le plus leur travail dans l'entreprise comme définitif les ouvriers qualifiés (85% d'entre eux contre 83% des ouvriers spécialisés et 28% des manœuvres simples), les ouvriers ayant plus de 15 ans d'ancienneté (97% d'entre eux contre 70% des ouvriers ayant moins de 15 ans d'ancienneté), les ouvriers âgés entre 51 et 60 ans (100% d'entre eux contre 89% des ouvriers âgés entre 41 et 50 ans, 77% des ouvriers âgés entre 31 et 40 ans et 50% des ouvriers âgés entre 21 et 30 ans) et les ouvriers Sunnites (93% d'entre eux contre 89% des ouvriers Maronites et 67% des ouvriers Grecs-Orthodoxes).

Toutefois l'« économisme » déjà évoqué des ouvriers explique les réponses données à la question suivante :

D. Accepteraient-ils un emploi ailleurs si on leur proposait mieux ?

En effet, plus de la moitié des ouvriers (52% d'entre eux) accepteraient cet emploi, l'acceptation d'une meilleure situation au point de vue économique allant de soi à leurs yeux. On retrouve ici l'individualisme des ouvriers et leur sensibilité particulière au salaire ainsi qu'aux possibilités de promotion, principaux sujets de dissatisfaction au sein de l'entreprise.

Toutefois, le pourcentage d'ouvriers ayant répondu négativement à la question précédente (48%) n'est pas négligeable. Il est révélateur lui aussi d'un niveau de satisfaction ouvrière dans l'ensemble assez élevé, mises à part

les questions de salaires et de promotion. A cela viennent s'ajouter d'autres motifs d'attachement à l'entreprise, tels que l'habitude, l'ancienneté et l'âge.

Accepteraient le moins un emploi ailleurs si on leur proposait mieux les manœuvres simples (29% d'entre eux contre 60% des ouvriers spécialisés et 62% des ouvriers qualifiés), les ouvriers ayant plus de 15 ans d'ancienneté (33% d'entre eux contre 70% des ouvriers ayant moins de 15 ans d'ancienneté), les ouvriers âgés entre 41 et 60 ans (44% d'entre eux contre 61% des ouvriers âgés entre 21 et 40 ans) et les ouvriers Sunnites (43% d'entre eux contre 46% des ouvriers Maronites et 67% des ouvriers Grecs-Orthodoxes).

Enfin, la dernière question concernant le désir de mobilité professionnelle des ouvriers était la suivante :

E. Souhaitent-ils que leurs enfants travaillent dans la même entreprise qu'eux-mêmes.

A cette question, plus des deux-tiers des ouvriers (68% d'entre eux) ont répondu négativement. En effet, ceux-ci entretiennent de grands espoirs d'ascension pour leurs enfants grâce à l'instruction qu'ils leur donnent et qui devrait leur permettre d'accéder à une profession à la fois plus libre et mieux rémunérée que la profession d'ouvrier, telles que les professions libérales ou même une carrière d'employé ou de fonctionnaire. Les ouvriers semblent donc dans l'ensemble avoir une opinion péjorative de leur métier, en raison de la modicité relative de leurs salaires et du caractère manuel et subordonné de leur travail.

Environ un tiers seulement des ouvriers (32% d'entre eux) souhaitent que leurs enfants travaillent dans la même entreprise qu'eux-mêmes. Ils s'agit le plus souvent d'un pis-aller (faute de mieux), plus rarement d'attrait pour le métier industriel. Toutefois, ce serait de préférence des postes d'employés ou d'ouvriers qualifiés et non d'ouvriers non spécialisés que ces ouvriers souhaitent pour leurs enfants.

Souhaitent le plus que leurs enfants travaillent dans la même entreprise qu'eux-mêmes les manœuvres simples (59% d'entre eux contre 23% des ouvriers qualifiés et 20% des ouvriers spécialisés), les ouvriers ayant plus de 15 ans d'ancienneté (37% d'entre eux contre 27% des ouvriers ayant moins de 15 ans d'ancienneté), les ouvriers âgés entre 41 et 60 ans (34% d'entre eux contre 29% des ouvriers âgés entre 21 et 40 ans) et les ouvriers Sunnites (50% d'entre eux contre 32% des ouvriers Maronites et 17% des ouvriers Grecs-Orthodoxes).

IX — PARTICIPATION SYNDICALE

Dans un chapitre antérieur, l'on a donné un aperçu général sur le syndicalisme à l'intérieur de l'entreprise, à partir des déclarations et documents fournis par le président du syndicat. L'on cherchera ici plus spécifiquement à dégager les attitudes des ouvriers face au syndicat, à partir de l'enquête par interviews menée par nous auprès des ouvriers, leur degré de participation syndicale constituant, de même que leur désir de mobilité professionnelle évoqué plus haut, un indicateur partiel de leur niveau général de satisfaction face au travail industriel. L'on envi-

sagera successivement les inscriptions des ouvriers au syndicat, l'intérêt qu'ils portent à son action, leur degré de satisfaction et enfin leurs attitudes concernant le droit de grève.

A. Inscriptions syndicales.

L'inscription au syndicat semble de règle pour les ouvriers, puisqu'à de rares exceptions près presque tous sont syndiqués. Les ouvriers non syndiqués sont la plupart du temps des manœuvres simples, analphabètes et sans qualification. Notons que ceci correspond à la nature du syndicat (syndicat d'entreprise), le seul à l'intérieur de l'usine ayant vocation générale à grouper tous ses salariés et appelé ainsi à remplir un rôle précieux d'intégration.

La motivation de l'inscription au syndicat varie avec les ouvriers. Ainsi 68% des ouvriers interrogés se sont inscrits au syndicat parce qu'ils considéraient l'organisation syndicale comme le meilleur moyen de défendre leurs intérêts, tandis que 25% d'entre eux (soit le quart) ont donné leur adhésion au syndicat pour faire comme les autres, poussés par l'exemple des travailleurs déjà syndiqués. **Les manœuvres simples (29% d'entre eux) et les ouvriers Sunnites (36% d'entre eux) sont relativement les plus nombreux à citer l'exemple comme motif d'inscription, signes d'adaptation plus passive que les autres catégories d'ouvriers (23% des ouvriers spécialisés et qualifiés, 28% des ouvriers Grecs-Orthodoxes et 18% des ouvriers Maronites).**

B. Intérêt syndical.

De fortes inscriptions n'impliquent pas pour autant un taux élevé de participation syndicale. Nous avons déjà noté le pourcentage important d'ouvriers ayant donné leur adhésion au syndicat simplement pour faire comme les autres. D'autre part, 40% seulement des ouvriers s'intéressent à l'action du syndicat, les 60% restant ne s'y intéressant pas, ce qui semble indiquer un faible taux de participation syndicale.

Peuvent expliquer ceci l'individualisme de ces ouvriers et leur croyance à une promotion individuelle plutôt qu'à la réussite de l'action collective, croyance probablement fortifiée par leur prise en considération de l'inefficacité syndicale et des autres motifs de dissatisfaction évoqués plus bas.

L'intérêt porté à l'action du syndicat varie avec la qualification des ouvriers, leur ancienneté, leur âge et leur religion :

1) Les ouvriers qualifiés manifestent le plus d'intérêt pour cette action: 69% d'entre eux s'y intéressent contre 37% des ouvriers spécialisés et 24% des manœuvres simples. Le taux de participation syndicale des ouvriers semble donc s'élever avec l'instruction et la qualification.

2) Présentent aussi les plus fortes proportions d'ouvriers s'intéressant à l'action du syndicat les ouvriers ayant moins de 15 ans d'ancienneté (43% d'entre eux contre 37% des ouvriers ayant plus de 15 ans d'ancienneté) et les ouvriers âgés entre 21 et 40 ans (50% d'entre eux contre 31% des ouvriers âgés entre 41 et 60 ans). Les ouvriers

les plus jeunes et les moins anciens seraient-ils moins individualistes que leurs aînés?

3) Enfin, semblent s'intéresser le plus à l'action du syndicat les ouvriers Sunnites: 50% d'entre eux ont déclaré s'y intéresser contre 39% des ouvriers Maronites et 33% des ouvriers Grecs-Orthodoxes. Leur caractère minoritaire à l'usine serait peut-être de nature à renforcer leur croyance à la réussite de l'action collective et par suite l'intérêt qu'ils portent à l'action syndicale.

Le faible taux de participation syndicale relevé plus haut apparaît encore plus manifeste lorsqu'on examine le niveau de satisfaction syndicale des ouvriers.

C. Satisfaction syndicale.

En effet, le niveau de satisfaction syndicale des ouvriers est encore plus bas que leur taux de participation syndicale: 28% seulement des ouvriers sont satisfaits de l'action du syndicat contre 68% d'insatisfaits et 4% d'indifférents. La plupart d'entre eux accusent les responsables syndicaux de ne pas tenir leurs promesses. S'ils ne les tiennent pas, c'est essentiellement en raison de leur individualisme et de leur manque de solidarité, acceptant de se laisser corrompre par les dirigeants de l'entreprise et sacrifiant ainsi à leurs intérêts personnels les intérêts ouvriers. Quelques-uns leur reprochent aussi leur manque de représentativité et leurs procédés autocratiques, d'autres enfin leur manque de culture ou d'organisation ("pas de programme étudié"). Il s'agit là de reproches assez graves et qui expliquent l'impression générale d'insatisfaction que

laissent à l'enquêteur les ouvriers dans leurs attitudes face au syndicat.

Le niveau de satisfaction syndicale des ouvriers varie aussi en fonction de leur qualification, de leur ancienneté, de leur âge et de leur religion:

1) Si les manœuvres simples manifestent le moins d'intérêt pour l'action du syndicat, ils en sont par contre les plus satisfaits: 35% d'entre eux en sont satisfaits contre 31% des ouvriers qualifiés et 23% des ouvriers spécialisés. Si la qualification accroît donc le taux de participation syndicale, elle accroît aussi les motifs d'insatisfaction syndicale, en rendant l'ouvrier plus exigeant sur ce point.

2) Alors que les ouvriers les moins anciens et les plus jeunes manifestent le plus d'intérêt pour l'action du syndicat, ils en sont par contre les moins satisfaits: 20% seulement des ouvriers ayant moins de 15 ans d'ancienneté et 14% des ouvriers âgés entre 21 et 40 ans le sont, contre 37% des ouvriers ayant plus de 15 ans d'ancienneté et 41% des ouvriers âgés entre 41 et 60 ans. Comme dans le cas de la qualification, la satisfaction syndicale semble être ici une fonction inverse du taux de participation syndicale, l'insatisfaction s'élevant avec ce dernier taux et le désintérêt manifesté par les ouvriers pour l'action du syndicat les protégeant en quelque sorte contre d'éventuelles désillusions, auxquelles sont davantage exposés les ouvriers qui s'y intéressent. D'autre part, si les ouvriers les plus jeunes et les moins anciens sont peut-être moins individualistes que leurs aînés, ces derniers sont par contre plus souples et plus compréhensifs, en même temps que moins exposés à l'insatisfaction du fait de leur moindre taux de participation syndicale.

3) Enfin, les ouvriers Sunnites, qui semblent s'intéresser le plus à l'action du syndicat, semblent aussi en être les plus satisfaits: 50% d'entre eux ont déclaré en être satisfaits contre 28% des ouvriers Grecs-Orthodoxes et 18% des ouvriers Maronites. Notons ici que les ouvriers Maronites s'intéressent davantage à l'action du syndicat que les ouvriers Grecs-Orthodoxes, mais par contre ils en sont moins satisfaits, ce qui semble confirmer la tendance relevée plus haut. Quant à la satisfaction plus élevée des ouvriers Sunnites, elle peut être expliquée par leur caractère minoritaire à l'usine ainsi que par une plus grande passivité.

Participant faiblement à l'action de leur syndicat, au sens effectif du terme, et encore moins satisfaits de cette action, les ouvriers sont-ils pour autant contre la grève?

D. Attitudes concernant la grève.

La faible participation syndicale des ouvriers ainsi que leur faible degré de satisfaction syndicale ne les empêchent pas pour autant d'admettre le recours à la grève: 70% d'entre eux admettent ce recours contre 27% d'opposants et 3% d'ouvriers sans opinion.

En effet, les ouvriers sont surtout soucieux d'améliorer leur situation matérielle et le moyen idéal pour y parvenir, l'entente avec l'entreprise après négociation, ne semble pas avoir toujours donné les résultats escomptés. Dans ces conditions, le recours à la grève apparaît comme le moyen ultime pour faire aboutir les revendications ouvrières, après épuisement des moyens pacifiques de solution et rejet de ces revendications par l'entreprise. Le même

individualisme qui expliquait leur faible degré de participation syndicale préside donc à leur acceptation du recours à la grève, ces deux attitudes contradictoires (car la réussite d'une grève dépend grandement du taux de participation syndicale des ouvriers) étant pourtant animées du même esprit.

Les réponses de ceux qui n'admettent pas le recours à la grève sont révélatrices. La plupart d'entre eux ont déclaré que ce recours aurait de mauvaises conséquences à la fois pour les ouvriers (retenues de salaires) et pour l'entreprise (cessation de la production) et qu'il était préférable pour les deux parties de chercher à s'entendre pacifiquement. Cette attitude semble conditionnée par un manque de confiance dans le syndicat, pour les raisons évoquées plus haut, ainsi que par le sentiment de travailler dans une entreprise où la situation ouvrière est relativement bonne. Elle demeure néanmoins limitée à une minorité d'ouvriers.

Présentent les plus forts pourcentages d'ouvriers admettant le recours à la grève les ouvriers spécialisés (37% d'entre eux contre 69% des ouvriers qualifiés et 65% des manœuvres simples), les ouvriers ayant moins de 15 ans d'ancienneté (77% d'entre eux contre 63% des ouvriers ayant plus de 15 ans d'ancienneté), les ouvriers âgés entre 21 et 40 ans (75% d'entre eux contre 66% des ouvriers âgés entre 41 et 60 ans) et les ouvriers Maronites (82% d'entre eux contre 67% des ouvriers Grecs-Orthodoxes et 50% des ouvriers Sunnites).

X. — PARTICIPATION POLITIQUE

Ayant envisagé successivement le niveau d'instruction des ouvriers, leur histoire professionnelle, leur situation résidentielle, familiale et matérielle, leur niveau de satisfaction, leur mobilité professionnelle et leur participation syndicale, il reste à examiner ici leur degré de participation politique ainsi que leurs principales revendications. S'intéressent-ils à la politique? Ont-ils des propositions d'amélioration de leur condition? De qui attendent-ils l'initiative de cette amélioration? Autant de questions que l'on voudrait élucider ici et qui achèveront de broser l'esquisse que nous avons tentée de la condition ouvrière au Liban.

A. Intérêt à la politique.

La question suivante adressée aux ouvriers «vous intéressez-vous à la politique?» fut peut-être celle qui donna lieu aux résultats les plus inattendus. En effet, la grande majorité des ouvriers, soit 82% d'entre eux, répondirent négativement à cette question, semblant indiquer par là un faible degré de participation à la vie politique du pays.

Interrogés sur les raisons de cette attitude, la plupart d'entre eux ont répondu que «ce n'était pas leur affaire», vu leur faible niveau d'instruction et le peu de loisirs que leur laisse le caractère absorbant de leur condition ouvrière. D'autres ont aussi ajouté qu'ils évitaient ainsi des complications inutiles, gardant leur liberté et leur tranquillité d'esprit.

Quant à la petite minorité d'ouvriers qui s'intéressent à la politique, elle justifie le plus souvent son attitude en

la qualifiant de «naturelle», l'homme étant de par sa nature un animal politique. A cela se greffent les appartenances partisans, renforcées par l'intérêt personnel et l'habitude. Rares semblent les ouvriers animés d'un idéal de progrès à l'échelle de la nation: les seuls qui aient manifesté un tel esprit étaient des ouvriers qualifiés.

Les ouvriers qualifiés sont d'autre part ceux qui semblent s'intéresser le plus à la politique (49% d'entre eux contre 12% des manœuvres simples), ce que peut expliquer leur niveau plus élevé d'instruction ainsi que leur plus grande ouverture d'esprit. De même, les ouvriers âgés entre 21 et 40 ans semblent s'intéresser davantage à la politique que les ouvriers âgés entre 41 et 60 ans (92% des premiers contre 9% des seconds), probablement aussi en raison d'une plus grande ouverture d'esprit. Enfin, les ouvriers Maronites sont ceux qui semblent s'intéresser le plus à la politique (25% d'entre eux), suivis par les ouvriers Grecs-Orthodoxes (17%) et Sunnites (7%).

B. Aspirations et attente.

Si les ouvriers semblent manifester un faible degré de participation à la vie politique du pays, ils n'en aspirent pas moins à une amélioration de leur condition (90% d'entre eux contre 10% d'ouvriers apparemment sans aspirations).

Ces aspirations varient avec les ouvriers. Les plus souvent citées ont trait à l'amélioration de la situation matérielle des ouvriers. En tête de ces aspirations vient l'augmentation des salaires, citée par 55% des ouvriers. Viennent ensuite la lutte contre la hausse du coût de la

vic, citée par 18% des ouvriers, l'obtention du repos hebdomadaire payé (12%), la gratuité des transports (7%), le relèvement du plafond des allocations familiales (5%), une meilleure prise en considération du mérite (5%) et des mesures diverses telles que la gratuité de l'enseignement primaire et l'octroi plus facile d'avances remboursables.

D'autres aspirations visent à renforcer la sécurité de l'emploi, comme l'institution d'un régime de sécurité sociale, celle d'une caisse de retraite propre à l'entreprise, une meilleure réglementation du travail des étrangers au Liban et en général une meilleure législation du travail, la formation professionnelle, une meilleure organisation des rapports entre employeurs et ouvriers et surtout une meilleure organisation syndicale. Cette dernière est réclamée par 15% des ouvriers et reflète leur faible niveau de satisfaction syndicale à l'intérieur de l'usine.

D'autre part, si 15% des ouvriers n'attendent plus de personne l'initiative d'améliorer leur condition, les autres font encore confiance qui aux autorités gouvernementales, qui aux syndicats, qui enfin à la presse. Les autorités gouvernementales, citées par (82% des ouvriers, viennent en tête, suivies par les syndicats (57%) et enfin par la presse (8%). Il est à remarquer que les ouvriers n'attendent rien dans ce domaine du clergé ou encore d'un changement de régime, les ouvriers acceptent le système actuel et ne donnent pas l'impression d'avoir une véritable conscience de classe, aucun d'entre eux n'ayant souhaité l'institution au Liban d'un régime socialiste. Leurs ambitions semblent en effet se limiter à l'amélioration de leur condition matérielle et ils font confiance dans ce domaine au système actuel, à travers l'influence des syndicats et de l'opinion publique sur l'action gouvernementale.

XI. -- CONCLUSIONS.

Nous pouvons maintenant donner une image globale de la condition ouvrière à la Société des Ciments Libanais.

I -- Niveau d'instruction.

Le niveau d'instruction des ouvriers laisse généralement à désirer. Certains d'entre eux (10%) ne savent même pas signer leur nom. D'autres, beaucoup plus nombreux, ne savent pas lire (33%) ni écrire (40%), obstacle majeur à leur qualification : les ouvriers qualifiés sont généralement plus instruits que les ouvriers spécialisés ou les manœuvres simples. Du reste, même les ouvriers alphabètes ont rarement dépassé le stade des études primaires, poursuivies dans des écoles locales à caractère le plus souvent privé et confessionnel. Rares sont d'autre part les cas d'ouvriers ayant reçu une formation technique préalablement à leur entrée à l'usine, la plupart d'entre eux ayant été formés sur place.

Toutefois, cet état de choses semble en voie d'évolution. C'est ainsi que les nouveaux ouvriers sont généralement plus instruits que les anciens, l'entreprise devenant avec le temps plus exigeante dans son recrutement. Les jeunes ouvriers sont aussi plus instruits que les vieux, le niveau général d'instruction des régions voisines de l'usine s'étant élevé avec le temps. Ce sont là autant d'éléments positifs pour l'industrialisation et l'acquisition d'un état d'esprit industriel.

II. — Traditions professionnelles.

Toutefois, on ne peut encore parler à propos des ouvriers de traditions industrielles, au sens véritable du terme. Il s'agit surtout d'une main-d'œuvre d'origine rurale, mal préparée au travail industriel, qu'il s'agisse de l'occupation du père, principalement dans le secteur primaire, ou des activités antérieures des ouvriers, principalement agricoles aussi.

Néanmoins, les traditions industrielles sont susceptibles d'être créées, avec la création d'une large zone industrielle (et son corollaire : l'engagement de fils d'anciens ouvriers), le développement de l'enseignement, notamment technique et l'évolution de la politique de recrutement, de formation et d'intégration de l'entreprise, plus soucieuse avec le temps de qualification. Sans compter que la région de recrutement de la main-d'œuvre possédant maintenant une plus grande sensibilité envers les problèmes de l'industrie, grâce au voisinage d'un centre industriel important, il s'y produit déjà une plus rapide adoption d'un style de vie industriel, qui se traduit en particulier par un moindre absentéisme.

III. — Entrée à l'usine.

L'étude des circonstances dans lesquelles s'est faite l'entrée des ouvriers à l'usine révèle un certain nombre de tendances importantes à retenir. D'abord, il semble que l'insuffisance de leur revenu antérieur, qu'il soit agricole ou plus rarement artisanal, ait été la principale motivation du travail industriel, ce travail apparaissant aussi comme à la fois plus sûr et plus stable. Pour certains, en particu-

lier les jeunes ouvriers, l'absence même de tout revenu antérieur et le désir d'avoir un métier ont occupé une place importante dans leur décision.

Des gains supérieurs, plus sûrs et plus stables ainsi que les possibilités de promotion professionnelle assurés aux ouvriers par le métier industriel font aussi, qu'interrogés comment ils accueilleraient des changements techniques apportés à la marche de leur travail, ils adoptent des attitudes plutôt favorables au progrès technique, synonyme, le plus souvent, de productivité et par suite de promotion. Cette attitude existe surtout chez les ouvriers qualifiés et les jeunes ouvriers, l'attitude favorable croissant avec la qualification mais décroissant avec l'âge. Elle est par ailleurs renforcée par le fait que l'usine n'a pas l'habitude de procéder à des licenciements lors de l'introduction de nouveaux procédés techniques de production.

Enfin, le recrutement des ouvriers s'est fait surtout à partir de recommandations, le plus souvent de personnalités politiques à caractère confessionnel. Ceci est le plus évident pour les nouveaux ouvriers, presque tous recrutés sur recommandation. Toutefois, commence à apparaître à l'usine le recrutement sur examen, attestant le souci, croissant avec le temps, de qualification dans l'entreprise.

IV. — Situation résidentielle.

En venant travailler à l'usine la majorité des ouvriers n'ont pas changé de lieu de domicile et continuent à résider à l'endroit de leur lieu de naissance. En effet, ce dernier est le plus souvent assez proche de l'usine et par suite ne nécessite pas un transfert de domicile, surtout

que les moyens de transport sont assurés aux ouvriers et qu'ils y conservent des liens, matériels (maison particulière, activités agricoles) et spirituels (famille et relations sociales), de nature à les y retenir.

Quant aux ouvriers qui ont changé de lieu de domicile en venant travailler à l'usine, ils ne représentent que la fois de l'ensemble. Venant généralement de localités plus éloignées, habitées le plus souvent par des Maronites, ils se sont installés dans le voisinage de l'usine. Toutefois, ces migrations tendent à diminuer, l'entreprise ayant davantage tendance avec le développement industriel de Chekka à recruter des ouvriers de cette région, souvent les fils de ses anciens ouvriers. D'autre part, elles n'ont pas supprimé toute relation au village natal, les ouvriers émigrants tenant beaucoup à ces relations qui s'expriment notamment par des visites périodiques et parfois par la poursuite parallèle au lieu de naissance d'activités agricoles.

V. — Situation familiale.

Le fait que la majorité des ouvriers soient le chef de leur unité familiale, dont par ailleurs la dimension moyenne est de 7 personnes, semble d'abord indiquer que chez eux prédomine le type de famille nucléaire sur le type de famille étendue.

Toutefois, la dimension de l'unité familiale n'en demeure pas moins importante et un certain nombre d'ouvriers vivent même dans des conditions d'habitat voisines de la promiscuité. Les ouvriers qualifiés, les ouvriers ayant moins de 30 ans ainsi que les ouvriers Grecs-Orthodoxes semblent les plus favorisés à ce sujet. Cette dimension cor-

respond aussi à un nombre moyen de personnes à charge relativement important (six). Ces charges sont le plus souvent constituées par des personnes vivant avec les ouvriers, généralement épouses et enfants (au nombre moyen de 5 par ouvrier) et par suite grèvent moins lourdement les ouvriers célibataires ou vivant avec leurs pères. Ont relativement plus d'enfants les ouvriers qualifiés, les ouvriers ayant plus de 30 ans et les ouvriers Sunnites.

Devant les charges occasionnées par un trop grand nombre d'enfants, la majorité des ouvriers penchent pour la limitation des naissances, notamment les ouvriers qualifiés, les jeunes ouvriers et les ouvriers Grecs-Orthodoxes, davantage, semble-t-il, libérés des croyances traditionnelles. Toutefois, la pratique ne semble pas être toujours conforme à l'opinion exprimée, puisque plus de la moitié des ouvriers favorables à la limitation des naissances ont plus de trois enfants, ce qui soulève un problème d'information. Quant aux ouvriers opposés à la limitation des naissances, c'est par référence surtout à des interdictions religieuses considérées comme péremptoires.

VI. — Sources de revenu.

S'il est intéressant de relever que plus de la moitié des ouvriers ont d'autres activités, principalement agricoles, que le travail à l'usine, il faut remarquer que le plus souvent ces activités ne dépassent guère les besoins de l'autoconsommation ouvrière et par suite ne revêtent qu'un caractère subsidiaire d'appoint. La principale source de revenu des ouvriers demeure leur travail à l'usine, les jeunes ouvriers manifestant même une certaine désaffection pour les activités agricoles.

VII. — Niveau de satisfaction.

La réponse à cette question ne saurait être tranchée. Des éléments de satisfaction coexistent avec des éléments d'insatisfaction chez les ouvriers.

D'une part la majorité des ouvriers s'étant facilement adaptés au travail industriel, trouvent une certaine satisfaction à accomplir leur travail dans une ambiance et avec des supérieurs qui les satisfont aussi et estiment la situation ouvrière dans l'entreprise relativement bonne. Mais de l'autre, cette même majorité d'ouvriers est mécontente de ses salaires, s'estime insuffisamment informée sur ce qui se passe dans l'entreprise, trouve qu'on ne prend pas assez en considération le mérite de chacun et se plaint de discriminations. Dans l'ensemble, il s'agit donc d'une main-d'œuvre relativement satisfaite, ce qu'expliquent à la fois la disparité entre son revenu actuel et son revenu antérieur et la politique de main-d'œuvre de l'entreprise, mais aussi d'une main-d'œuvre individualiste, préoccupée surtout par la recherche d'un revenu supérieur ("économisme"), principale motivation à l'origine de son entrée à l'usine.

Par ailleurs le niveau de satisfaction des ouvriers varie avec leur qualification, leur ancienneté, leur âge et leur religion :

1) Les manœuvres simples, au passé surtout agricole, semblent présenter le niveau de satisfaction le plus élevé, aussi bien en ce qui concerne l'adaptation au travail industriel qu'en ce qui concerne l'ambiance de travail et la politique du personnel. Pourtant, ils éprouvent le

moins de satisfaction à accomplir leur travail, trouvent de plus leur travail fatigant, ont le moins d'amis à l'intérieur de l'entreprise, parlent le moins de leur travail avec leurs amis et leurs proches et se sentent les moins informés de ce qui se passe dans l'entreprise. Il s'agit en effet d'une main-d'œuvre sans qualification, consciente surtout d'une promotion professionnelle par rapport au passé et, par suite, peu exigeante.

Par contre, les ouvriers qualifiés, aux traditions plutôt industrielles, sont les plus difficiles à satisfaire, même s'ils éprouvent le plus de satisfaction à accomplir leur travail (2), trouvent, le moins, leur travail fatigant, ont le plus d'amis à l'intérieur de l'entreprise, parlent le plus de leur travail avec leurs amis et leurs proches et se sentent les mieux informés de ce qui se passe dans l'entreprise. En effet, la qualification semble rendre l'ouvrier plus exigeant et plus soucieux d'une promotion à venir que conscient d'une promotion passée, puisque les ouvriers qualifiés sont les plus mécontents de leurs salaires et de la situation ouvrière et se plaignent le plus de l'indifférence de leurs chefs et de leurs discriminations.

2) Les ouvriers les plus anciens ont aussi le niveau de satisfaction le plus élevé, aussi bien en ce qui concerne l'adaptation au travail industriel qu'en ce qui concerne les salaires, l'ambiance de travail, les amitiés à l'intérieur de l'entreprise et la politique du personnel. En effet l'an-

(3) Dans l'ouvrage collectif de Georges Friedmann et Pierre Naville, *Traité de Sociologie du Travail*, déjà cité, J. Frisch-Gautier fait pertinemment remarquer que « de plus grandes responsabilités attachent davantage l'individu à son travail ».

cienneté rend l'ouvrier à la fois plus souple et plus attaché à son entreprise.

3) Si les ouvriers âgés entre 21 et 40 ans éprouvent le plus de satisfaction à accomplir leur travail et sont les plus contents de leurs salaires, les ouvriers âgés entre 41 et 60 ans par contre sont les plus satisfaits de l'ambiance de travail ainsi que de leurs supérieurs, étant semble-t-il, à la fois moins ardents, plus réalistes et plus compréhensifs que les premiers.

4) Enfin, les ouvriers Sunnites semblent avoir le niveau de satisfaction le plus élevé, aussi bien en ce qui concerne l'adaptation au travail industriel, qu'en ce qui concerne la satisfaction au poste de travail, l'ambiance de travail, les amitiés à l'intérieur de l'entreprise et la politique du personnel. Quant aux ouvriers Maronites, ils se sont le moins bien adaptés au travail industriel et éprouvent le moins de satisfaction à accomplir leur travail, mais par contre sont les plus contents de leurs salaires. Les ouvriers Grecs-Orthodoxes, eux, semblent avoir le niveau de satisfaction le plus bas, aussi bien en ce qui concerne les salaires qu'en ce qui concerne l'ambiance de travail, les amitiés à l'intérieur de l'entreprise et la politique du personnel.

VIII. — Désir de mobilité professionnelle.

A un turn-over assez lent du personnel ouvrier semble correspondre un désir de mobilité professionnelle assez faible dans l'ensemble.

Ceci peut être interprété à la fois comme un indice de satisfaction, la condition actuelle des ouvriers présen-

tant certains avantages, surtout si on la compare à leur condition antérieurement à leur entrée à l'usine, et comme un indice d'adaptation passive, grâce à l'habitude et en l'absence de possibilités en dehors de l'usine (3).

Il s'agit d'ailleurs autant, sinon plus, d'adaptation passive que de satisfaction véritable, puisque les principaux sujets de dissatisfaction au sein de l'entreprise, salaires et promotion, amènent les ouvriers dans leur majorité à accepter un emploi ailleurs si on leur propose mieux et à souhaiter que leurs enfants travaillent ailleurs qu'eux-mêmes. Individualistes et mus surtout par des motivations d'ordre économique, mais conscients de leurs limites, ils entretiennent de plus grands espoirs d'ascension pour leurs enfants, leur préparant déjà le terrain grâce à l'instruction qu'ils leur donnent et qui devrait leur permettre d'accéder à une profession à la fois plus libre et mieux rémunérée que la leur.

D'autre part, le désir de mobilité professionnelle semble varier avec la qualification des ouvriers, leur ancienneté, leur âge et leur religion.

1) D'abord les ouvriers qualifiés semblent les moins désireux de changements professionnels, ce qui ne les

(4) A rapprocher du rapport de Lucien Karpik, Travail, mobilité et urbanisation, Paris, Laboratoire de Sociologie Industrielle, 1963, qui, partant de l'idée que « la satisfaction est le résultat de la rencontre d'une attente et d'une situation », affirme que les ouvriers d'origine agricole, sans projet de mobilité, s'adaptent passivement en fonction de certains modèles sociaux traditionnels et d'un économisme généralisé mais faiblement revendicateur. A rapprocher aussi de l'étude d'Alain Touraine : Les ouvriers d'origine agricole, Paris, Revue Sociologie du Travail, 1960, No. 3, dont les conclusions sont exposées plus loin.

empêche pas d'être les plus sensibles aux salaires et aux possibilités d'ascension, pour eux comme pour leurs enfants. La qualification comporte en effet plus de satisfactions professionnelles, comme elle tend à rendre plus exigeant.

2) Semblent de même moins désireux de changements professionnels les anciens et les vieux, l'ancienneté et l'âge fortifiant l'attachement à l'entreprise, soit en vertu de l'habitude, soit du fait de la diminution des possibilités ailleurs.

3) Enfin, les ouvriers Sunnites semblent moins désireux de changements professionnels que les ouvriers Maronites ou Grecs-Orthodoxes. En effet, nous avons vu qu'ils avaient le niveau général de satisfaction le plus élevé, suivis en cela par les ouvriers Maronites et enfin par les ouvriers Grecs-Orthodoxes (mais s'agit-il tellement de satisfaction et pas plutôt d'adaptation passive, renforcée par leur caractère minoritaire à l'usine?).

IX. — Participation syndicale.

L'enquête d'attitudes a fait ressortir que le degré élevé de syndicalisation à l'intérieur de l'entreprise masquait en fait un taux assez faible de participation syndicale véritable ainsi qu'une réelle insatisfaction. L'un et l'autre sont dûs à l'individualisme des ouvriers, qui croient davantage en une promotion individuelle qu'en la réussite de l'action collective, cet individualisme étant renforcé par la prise en considération des vices inhérents au syndicat, dont le moins important n'est sans doute pas l'inefficacité. Ceci ne les empêche pas d'ailleurs d'admettre dans l'ensemble.

le recours à la grève, considérée comme le moyen ultime de faire aboutir des revendications d'amélioration de leur situation matérielle.

D'autre part, il semble que le taux de participation syndicale s'élève avec la qualification des ouvriers et qu'il diminue avec leur ancienneté et leur âge. De même que la satisfaction syndicale semble être dans ces trois cas une fonction inverse du taux de participation syndicale, l'insatisfaction des ouvriers s'élevant avec ce dernier taux. Les ouvriers Sunnites, toutefois, semblent à la fois s'intéresser le plus à l'action du syndicat et en être les plus satisfaits, ce qui peut s'expliquer par leur caractère minoritaire à l'usine ainsi que par une plus grande passivité.

X. — Participation politique.

Les ouvriers semblent aussi manifester un faible degré de participation à la vie politique du pays, cette participation étant la plus élevée chez les ouvriers qualifiés, les ouvriers jeunes et les ouvriers Maronites. Mais ceci ne les empêche pas d'avoir des aspirations bien définies, la plupart se rapportant à l'amélioration de leur situation matérielle. Dépourvus de conscience de classe, ils font confiance pour la réalisation de ces aspirations, plutôt qu'à un changement de régime, au système actuel, à travers l'influence des syndicats et de l'opinion publique sur l'action gouvernementale. Ceci rejoint ce que nous avons dit de leur niveau général de satisfaction à l'usine, niveau relativement élevé mais comportant quelques éléments d'insatisfaction en rapport avec un « économisme » généralisé mais faiblement revendicateur.

CONCLUSION

Dans l'introduction de cette enquête, nous étions partis de l'hypothèse que nous devions pouvoir retrouver des séquelles du milieu naturel, au sens où l'entend Georges Friedmann, dans le processus d'industrialisation au Liban, où l'ouvrier d'industrie est d'origine principalement rurale.

L'enquête effectuée à Chekka semble confirmer cette hypothèse. Dans ce cas en effet, le passage de l'agriculture à l'industrie, facteur de changements économiques et sociaux pour les ouvriers, n'a pas néanmoins complètement modifié le milieu social traditionnel, au sens d'un bouleversement des traditions héritées du passé. Il s'agit plutôt ici d'une transition lente et adaptée aux conditions locales(1).

Un certain nombre d'observations relevées dans cette enquête permettent de nous en assurer :

1) En ce qui concerne le recrutement de la main-d'œuvre, la plupart des salariés de l'entreprise sont originaires de localités rurales proches de l'usine et présentent un caractère confessionnel (recommandations) et masculin reflétant ces conditions géographiques. Mais, ce qui est plus important, ils continuent à résider à l'endroit de leur lieu de naissance (ou bien y gardent des relations importantes),

(1) Samir G. Khalaf, dans sa thèse de doctorat, a raison d'affirmer que « the process in Lebanon is not marked by an abrupt change from a traditional social system to complete commitment to an industrial way of life ». Voir sa thèse intitulée « Managerial ideology and industrial conflict in Lebanon », A. U. B., 1963.

et y mènent des activités agricoles d'appoint, parallèlement à leur travail à l'usine, ce que facilite un horaire approprié permettant le cumul. D'autre part, leur situation familiale témoigne d'une dimension importante (sept) ainsi que d'un nombre de personnes à charge (six) et d'enfants (cinq) assez important. Ce qui reflète une pratique très restreinte de la limitation des naissances, sous l'influence des convictions religieuses ou de l'ignorance.

2) Cette main-d'œuvre manque de véritables traditions industrielles. Non seulement le niveau général d'instruction des ouvriers est relativement bas (plus du tiers sont analphabètes), mais encore très rares sont ceux qui ont reçu une formation technique préalable, à l'école ou dans un autre établissement, si bien qu'on peut relever à l'usine l'importance numérique des ouvriers simples ou faiblement spécialisés, ainsi qu'un niveau de productivité du travail relativement peu élevé (2 heures et demie environ à la tonne produite).

3) Enfin, les motivations des ouvriers ainsi que leurs attitudes reflètent leur milieu social d'origine. Etant entrés à l'usine surtout sous la pression du besoin, né de l'insuffisance de leur revenu antérieur, ces ouvriers constituent une main-d'œuvre individualiste et passive, préoccupée surtout par la recherche d'un revenu supérieur, en fonction d'un économisme généralisé mais faiblement revendicateur. En témoigne la faiblesse de leur syndicat, syndicat d'entreprise à buts surtout économiques, mais divisé et par suite dominé par l'entreprise. En témoigne aussi leur faible taux de participation syndicale et politique ainsi que leur absence de conscience de classe. Cette conduite correspond d'ailleurs à un faible désir de mobilité professionnelle, les ou-

vriers entretenant cependant de plus grands espoirs d'ascension pour leurs enfants.

Cette situation cadre bien avec ce que dit Alain Touraine des ouvriers d'origine agricole (2). Cet auteur distingue trois grands types de conduites ouvrières correspondant à trois types de migrations.

Il y aurait d'abord le cas du déplacement ; une entreprise industrielle s'installant dans une région agricole où existe une main-d'œuvre virtuelle, le chef d'exploitation, un membre de sa famille ou un ouvrier agricole se trouvent placés devant une possibilité concrète : s'embaucher dans cette entreprise, sans quitter son village ou en s'installant dans la petite ville voisine, mais en gardant un contact régulier avec sa famille (et souvent une exploitation agricole) et en participant en particulier aux grands travaux de l'été. Dans ce cas, une occasion précise a donné forme à une intention, l'initiative n'est pas venue de l'individu lui-même.

Ce glissement sans arrachement (vus les liens avec le milieu d'origine) maintient les attitudes sociales traditionnelles qui favorisent l'acceptation d'une nouvelle forme de domination sociale. On peut ici parler d'accoutumance passive : les ouvriers s'adaptent à la vie et au travail industriel (car il ne s'offre aucune autre possibilité à eux), mais sans s'identifier profondément à la condition ouvrière et constituent une catégorie passive, soucieuse surtout de ses intérêts immédiats et sensible aux pressions exercées sur elle. En effet, ces ouvriers auraient une sensibilité particu-

(2) Dans son étude déjà citée. Les ouvriers d'origine agricole, Paris, Revue de Sociologie du Travail, 1960, No. 3.

lière au salaire, cet « économisme » correspondant à une faible indentification à la situation de travail. Cette faible intégration au milieu professionnel et social de travail peut d'ailleurs garantir une relative adaptation à la situation de travail puisqu'elle peut protéger l'individu contre les insatisfactions et les tensions que doit normalement lui créer ce milieu. Enfin, ces ouvriers n'étendraient pas leur conscience revendicative à une représentation de la société fondée sur les antagonismes sociaux, l'opposition des patrons et des ouvriers n'étant pas pour eux un principe fondamental, en raison de la permanence de modèles ruraux.

Il y aurait ensuite le cas du départ : l'agriculteur ou l'ouvrier agricole décide de quitter la terre et de devenir ouvrier et se dirige vers un centre ouvrier. Ici le déracinement est voulu, cas le plus favorable à l'identification à la condition ouvrière, à orientation revendicative.

Il y aurait enfin le cas de la mobilité : c'est celui où l'individu qui quitte son milieu social d'origine est dirigé par une perspective d'ascension, qui l'empêche de s'identifier complètement à la condition ouvrière, davantage soucieux de changer sa situation personnelle que de transformer une situation collective.

Auquel de ces trois types de conduites ouvrières distingués par Alain Touraine correspondent les conduites des ouvriers de la Société des Ciments Libanais ? La réponse ne fait aucun doute : le cas du déplacement, analysé plus haut, comporte presque toutes les caractéristiques dégagées pour ces ouvriers et semble ainsi correspondre le mieux à leurs conduites.

Toutefois, et ce sera le mot de la fin, il importe de ne pas figer ces caractéristiques. Celles-ci sont en constante évolution. Peu à peu se créeront dans cette région de véritables traditions industrielles ainsi qu'un état d'esprit industriels, qui se manifeste déjà par un degré d'absentéisme très réduit ainsi que par un turn-over très lent de la main-d'œuvre (citons aussi sur le plan des modèles familiaux une attitude généralement favorable à la limitation des naissances).

A la base de cette évolution, il faut situer la création d'une large zone industrielle (et son corollaire : l'engagement de fils d'anciens ouvriers), le développement de l'enseignement, notamment technique et la politique de recrutement, de formation et d'intégration de l'entreprise, plus soucieuse avec le temps de qualification. Les caractéristiques des jeunes ouvriers sont parlantes à cet égard. Pour n'en citer que quelques-unes, relevons à nouveau qu'ils sont plus instruits que les vieux ouvriers, plus dégagés des activités agricoles et aussi plus favorables au progrès technique. Autant d'éléments positifs pour l'industrialisation et le développement économique.

Juillet 1965

LUCIEN BEROUTI

ANNEXE

QUESTIONNAIRE

1. — Sexe
2. — Lieu de naissance
3. — Date de naissance
4. — Savez-vous lire ?
5. — Savez-vous signer votre nom ?
6. — Savez-vous écrire ?
7. — Où avez-vous appris à lire et à écrire ?
8. — Combien d'années avez-vous été à l'école ?
9. — Dans quelle ou quelles écoles ?
10. — Combien de personnes vivent avec vous ?
11. — Etes-vous le chef de famille ?
12. — Quelle relation vous lie au chef de famille ?
13. — Combien de personnes qui vivent avec vous avez-vous à charge ?
 - a) Epouse
 - b) Enfants
 - c) Frères et sœurs
 - d) Autres parents
 - e) Autres personnes
14. — Combien de personnes ne vivant pas avec vous avez-vous à charge ?
 - a) Epouse
 - b) Enfants
 - c) Frères et sœurs
 - d) Autres parents
 - e) Autres personnes

15. — Avez-vous des enfants et, si oui, combien ?
16. — Que pensez-vous de la limitation des naissances ?
17. — Où habitez-vous ?
18. — Avez-vous changé de lieu de domicile en venant travailler à l'usine ?
19. — Si oui, où habitez-vous ?
20. — Si vous avez changé de lieu de domicile, avez-vous encore des contacts avec votre village natal ?
21. — Avez-vous d'autres activités parallèles à votre travail à l'usine ?
22. — Quelle est actuellement votre principale source de revenu ?
23. — Quel âge aviez-vous quand vous avez commencé à travailler ?
24. — Quel a été votre premier travail ?
25. — Combien d'années y êtes-vous resté ?
26. — Que faisiez-vous avant d'entrer à l'usine ?
27. — Pendant combien de temps ?
28. — Quelle est (ou quelle était) l'occupation de votre père ?
29. — Avez-vous la possibilité d'hériter un jour des terres cultivables ?
30. — Avez-vous jamais travaillé dans l'agriculture ?
- | | | |
|------|----|---|
| Lieu | De | A |
| Lieu | De | A |
| Lieu | De | A |
31. — Avez-vous travaillé antérieurement dans une usine ?
- | | | |
|------|----|---|
| Lieu | De | A |
| Lieu | De | A |
| Lieu | De | A |
32. — Qu'est-ce qui vous a le plus poussé à travailler dans cette usine ?
33. — En quoi consiste votre travail actuel ?

34. — Depuis combien de temps l'exercez-vous ?
35. — Comment êtes-vous entré dans cette entreprise ?
36. — Vous êtes-vous facilement adapté à votre nouveau rythme de vie ?
37. — Votre femme est-elle satisfaite de vous voir travailler à l'usine ?
38. — Accueilleriez-vous favorablement des progrès techniques apportés à la marche de votre travail ?
39. — Pourquoi ?
40. — Trouvez-vous une certaine satisfaction à accomplir votre travail ?
41. — Etes-vous fier de votre travail ?
42. — Ce travail correspond-il à vos qualités ?
43. — Est-ce que ce travail est fatigant pour vous ?
44. — Trouvez-vous l'ambiance de travail satisfaisante ?
45. — Etes-vous content de votre salaire ?
46. — Trouvez-vous que la situation ouvrière dans l'entreprise est bonne ?
47. — Etes-vous satisfait de vos chefs ?
48. — Vous sentez-vous suffisamment informé sur ce qui se passe dans l'entreprise ?
49. — Y a-t-il une atmosphère de camaraderie dans votre service ?
50. — Avez-vous vos amis surtout dans l'entreprise ou en dehors ?
51. — Parlez-vous souvent de votre travail avec vos amis et vos proches ?
52. — A laquelle de ces convictions adhérez-vous ?
- Ceux qui travaillent le plus gagnent le plus,
 - On gagne la même chose, même si l'on travaille beaucoup,
 - Si l'on travaille beaucoup, on vous exploite encore davantage.



53. — a-t-il des discriminations entre ouvriers là où vous travaillez ?
54. — Si oui, sur quelles bases ?
55. — Choisiriez-vous la même voie si c'était à refaire ?
56. — Voudriez-vous faire un autre travail ?
57. — Considérez-vous votre travail dans cette entreprise comme définitif ?
58. — Accepteriez-vous un emploi ailleurs si l'on vous proposait mieux ?
59. — Souhaitez-vous que vos enfants travaillent dans cette entreprise ?
60. — Vous intéressez-vous à la politique ?
61. — Pourquoi ?
62. — Quelles seraient d'après vous les mesures qui contribueraient le plus à améliorer votre condition ?
63. — De qui attendez-vous le plus l'amélioration de la condition ouvrière au Liban ?
- a) Du gouvernement
 - b) Du clergé
 - c) Des syndicats
 - d) De la presce
 - e) D'un changement de régime
 - f) De personne
64. — Etes-vous inscrit au syndicat ?
65. — Pourquoi ?
66. — Vous intéressez-vous à l'action du syndicat ?
67. — Etes-vous satisfait de l'action du syndicat ?
68. — Pourquoi ?
69. — Admettez-vous le recours à la grève ?
70. — Pourquoi ?

BIBLIOGRAPHIE CHOISIE

I. — BIBLIOGRAPHIE GENERALE

- 1) Georges Friedmann et Pierre Naville. *Traité de Sociologie du Travail*. Paris. A. Colin. 1962.
- 2) Conseil International des Sciences Sociales. *Les implications sociales du progrès technique*. Paris. 1962.
- 3) Henri Krier. *Main-d'œuvre rurale et développement industriel*. Paris. O. E. C. E. 1961.
- 4) Henri Krier. *L'adaptation au travail industriel de la main-d'œuvre d'origine agricole*. Renner Bulletin de Conjoncture Régionale. Octobre Décembre 1958.
- 5) A. Touraine et O. Ragazzi. *Ouvriers d'origine agricole*. Paris. Editions du Seuil. 1961.
- 6) Alain Touraine. *Les ouvriers d'origine agricole*. Paris. *Revue Sociologie du Travail*. 1960. N° 3.
- 7) Lucien Karpik. *Travail, mobilité et urbanisation*. Paris. *Laboratoire de Sociologie Industrielle*. 1963. (rapport préliminaire).
- 8) Wilbert E. Moore. *Industrialization and labor*. New York. Cornell University Press. 1951.
- 9) W. Moore et A. Feldman. *Labor commitment and social change in developing areas*. New York. Social Science Research Council. 1960.
- 10) *Travaux du Centre de Sociologie du Travail. Guide méthodologique d'investigation sociale dans les*

entreprises. Bruxelles. Institut de Sociologie Solvay. 1955.

- 11) Michel Crozier. Petits fonctionnaires au travail. Paris. C. N. R. S., 1955.
- 12) Viviane Isambert-Jamati. L'industrie horlogère dans la région de Besançon. Paris. P. U. F. 1955.
- 13) Yves Lacoste. L'industrie du ciment. Lyon. Annales de Géographie. N° 35. Septembre - Octobre 1957.

II. — SUR LE LIBAN.

- 1) Samir G. Khalaf. Managerial ideology and industrial conflict in Lebanon. Beyrouth. A. U. B. 1963.
- 2) Thomas A. Pianka. An appraisal of the labour movement in Lebanon. Beyrouth. A. U. B. 1963.
- 3) Habib Raji Habib. Relationship between occupational security and resistance to technological innovations in rural Lebanon. Beyrouth. A. U. B. 1959.
- 4) Lucien J. Bérouti. Les problèmes de l'emploi au Liban. Beyrouth. Faculté de Droit et des Sciences Economiques de l'Université Saint-Joseph. 1968. (à paraître prochainement en librairie).

LISTE DES TABLEAUX

	Page
N° 1 - Structure générale du personnel au 1/10/1964	17
N° 2 - Statut marital du personnel au 1/10/1964	18
N° 3 - Personnes à charge au 1/10/1964	18
N° 4 - Affectation du personnel au 1/10/1964	20
N° 5 - Qualification et salaires des ouvriers au 1/10/1964	24
N° 6 - Evolution des effectifs annuels moyens des salariés de 1957 à 1963	31
N° 7 - Rotation du personnel en 1963	32
N° 8 - Moyennes d'années de service par ouvrier ou employé au 1/10/1964	33
N° 9 - Dates d'engagement du personnel	33
N° 10 - Répartition du personnel selon l'ancienneté au 1/10/1964	35
N° 11 - Répartition du personnel selon l'âge au 1/10/1964	36
N° 12 - Age moyen des salariés au 1/10/1964	36
N° 13 - Répartition des ouvriers selon l'âge et la qualification au 1/10/1964	37
N° 14 - Ages moyens des ouvriers selon la qualification au 1/10/1964	37
N° 15 - Répartition du personnel selon la nationalité au 1/10/1964	38
N° 16 - Principaux lieux de naissance du personnel au 1/10/1964	39
N° 17 - Répartition du personnel selon la religion au 1/10/1964	40

TABLE DES MATIERES

	Page
Avant-propos	3
Introduction	4
I. Objet de l'enquête	4
II. Méthode de l'enquête	7
PREMIERE PARTIE : L'enquête générale	15
Chapitre Premier - Données générales sur le personnel	16
I. Nombre	17
II. Sexe	17
III. Statut marital	17
IV. Affectation	19
V. Qualification et salaires	21
VI. Temps de travail	24
VII. Fonction	27
VIII. Turn-over et ancienneté	30
IX. Age	35
X. Nationalité et lieu de naissance	38
XI. Religion	39
XII. Conclusions	41
Chapitre Deuxième - La politique de main-d'œuvre de l'entreprise	45
I. Politique de recrutement	46
II. Politique de formation	47
III. Politique des salaires	49
IV. Politique de promotion	25
V. Autres avantages économiques et sociaux	53
VI. Conclusions	56

	Page
Chapitre Troisième : Le syndicalisme à l'intérieur de l'entreprise	61
I. Création	62
II. Structure	62
III. Gestion	64
IV. Organisation	65
V. Objectifs	66
VI. Conclusions	70
DEUXIEME PARTIE : L'enquête par sondage	73
Chapitre Premier - L'échantillonnage	74
I. La préparation de l'échantillonnage	75
II. L'échantillonnage proprement dit	77
III. L'interrogation de l'échantillon	78
Chapitre Deuxième - Les résultats du sondage	82
I. Niveau d'instruction	83
II. Antécédents professionnels	86
III. Entrée à l'usine	91
IV. Situation résidentielle	96
V. Situation familiale	100
VI. Sources de revenus	106
VII. Niveau de satisfaction	108
VIII. Désir de mobilité professionnelle	116
IX. Participation syndicale	121
X. Participation politique	128
XI. Conclusions	131
Conclusion Générale	142
Annexe - Questionnaire	147
Bibliographie choisie	151
Liste des tableaux	153
Table des matières	154

ب - ان هذه اليد العاملة تنقصها التقاليد الصناعية ، فمن ناحية ، مستوى العمال التعليمي منخفض نسبياً (أكثر من الثلث اميرون) ، ومن جهة اخرى قليلون هم الذين تلقوا تدريباً مهنيّاً سابقاً في منزلهم ، في المدرسة او في مؤسسة اخرى . وفعلاً نلاحظ ان نسبة العمال غير المؤهلين مرتفعة داخل المصنع ، كما ان مستوى انتاجية العمل منخفض في هذا المصنع بالنسبة لمصانع مماثلة في اوروبا او الولايات المتحدة .

ج - واخيراً ، ان مواقف العمال النفسانية تعكس بيئة الاصل . ان هؤلاء العمال دخلوا المصنع تحت ضغط الحاجة وضعف دخلهم السابق ، ولذلك يكوّنون يد عاملة افرادية (Individualiste) وغير متحرّكة (Passive) يهتمها قبل كل شيء زيادة الاجور . ويثبت ذلك ضعف النقابة التي تجتمعهم ، وهي نقابة مؤسسة ذات اهداف اقتصادية ، ولكنها منقسمة وبالتالي واقعة تحت سيطرة ارباب العمل . كما يثبت ايضا ضعف نسبة التزامهم النقابي والسياسي وعدم وجود احساس بالتضامن الفئوي (Conscience de classe) . وان رغبة التحرك المهني (désir de mobilité professionnelle) ضعيفة ايضا عند العمال وانهم طموحون بالنسبة لمستقبل اولادهم فقط .

ان المميّزات العمالية السابقة التي ابرزها التحقيق تؤيد فعلاً الاحتمال ان درجة التزام اليد العاملة الصناعية ضعيفة في لبنان . مع ان هذه المميّزات قابلة ايضاً للتطوير لانها غير جامدة . ان التقاليد الصناعية والعقلية الصناعية تتكون تدريجياً ، ولا سيما تحت تأثير توسيع القاعدة الصناعية وتنمية التعليم والتدريب المهني وتطور سياسة المؤسسة في حقلي التعيين والتدريب ونرى منذ الآن بعض الظواهر لهذا التطور ، فان العمال الجدد متعلمون ومدربون مهنيّاً اكثر من العمال الاكبر سناً وهم ايضاً متحررون اكثر منهم من النشاطات الزراعية كما يجذبون اكثر منهم التقدم الفني ، وكل هذه المميّزات عناصر ايجابية بالنسبة للتصنيع والتنمية الاقتصادية في لبنان .

العامل الصناعي في لبنان

ان هذه الدراسة العامة عن العامل الصناعي في لبنان تهدف اساساً الى معرفة درجة التزامه المهني داخل المصنع . وقد انطلقنا من الاحتمال التالي وهو ان رواسب المجتمع الريفي ، من حيث يأتي اجمالاً العامل الصناعي اللبناني ، تؤثر على هذا الالتزام كما تؤثر على طريق التصنيع في هذا البلد . ان التحقيق الذي اجريناه في بلدة شكا في لبنان الشمالي داخل مصنع شركة الترابة اللبنانية يثبت في رأينا هذا الاحتمال .

وبالفعل ، في هذا الحال ، ان الانتقال من البيئة الزراعية الى المجتمع الصناعي قد ادى الى تغييرات اقتصادية واجتماعية بالنسبة للعمال ، ولكنه لم يغير تماماً مجتمعهم التقليدي ولم يقلب تقاليدهم لريفية المورثة من الماضي . وبالأحرى اننا هنا امام مرحلة انتقالية غير سريعة وملائمة للاوضاع المحلية كما ستبينه الملاحظات التالية .

آ- فيما يتعلق بأصول اليد العاملة الجغرافية ، ان معظم الاجراء يأتون من ضيع قريبة من المصنع ، وهذه المعطيات الجغرافية تنعكس في توزيعهم المذهبي او الجنسي (كلهم رجال) . واكثر العمال ايضاً يقيمون في محل الولادة او يحتفظون فيه بعلاقات مهمة ، كما يجرون فيه نشاطات زراعية مكتملة لعملهم داخل المصنع . ومن ناحية اخرى ان وضعهم العائلي يظهر عدد لا بأس به من الاولاد (المعدل خمسة) ، مما يعكس ضعف تحديد العمل في الفئة العمالية ، تحت تأثير العقائد الدينية او الجهل .

AUTEUR:..... Cote.....

Titre.....

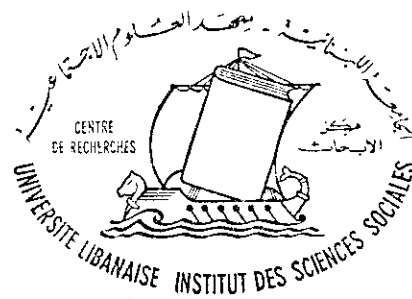
.....

الجامعة اللبنانية
معهد العلوم الاجتماعية
مركز الأبحاث

دراسة لأوضاع العامل الصناعي
في لبنان

تأليف
لوسيان بروتيني
دكتور في العلوم الاقتصادية

الجمهورية اللبنانية
مكتب وزير الدولة لشؤون التنمية الإدارية
مركز مشاريع ودراسات القطاع العام



٧

منشورات مركز الأبحاث

١٩٦٩