



HAL
open science

Les cadres d'Europe du Sud et du monde méditerranéen. Actes de la journée du 19 novembre 2004

Paul Bouffartigue, André Grelon

► To cite this version:

Paul Bouffartigue, André Grelon. Les cadres d'Europe du Sud et du monde méditerranéen. Actes de la journée du 19 novembre 2004. Les Cahiers du GDR CADRES. Cadres, Dynamiques, Représentations, Entreprises, Sociétés, 8, pp.160, 2004. hal-03740475

HAL Id: hal-03740475

<https://hal.science/hal-03740475v1>

Submitted on 29 Jul 2022

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

Les cadres d'Europe du Sud et du monde méditerranéen

RESPONSABLE
PAUL BOUFFARTIGUE et ANDRE GRELON



Actes de la journée
du 19 novembre 2004

*organisées par le LEST - CNRS -
université Aix-Marseille 1 et 2
à Aix-en-Provence*

2004-8

**Les cahiers
du gdr
CADRES**

Cadres,
Dynamiques
Représentations
Entreprises
Sociétés

Le gdr CADRES

CADRES, DYNAMIQUES, REPRESENTATIONS, ENTREPRISES, SOCIETES

Le Groupement De Recherches « CADRES » - Gdr n° 2334 - a été créé par le Département des Sciences de l'Homme du CNRS pour une durée de quatre ans à compter du 1er janvier 2001 et a été renouvelé en 2004 pour une deuxième période de quatre ans. Il relève de deux sections d'évaluation, les 36 (Sociologie, Normes et Règles) et 40 (Pouvoir, Politique, et Organisation).

Il est dirigé par Paul BOUFFARTIGUE, sociologue, Directeur de recherche au CNRS, LEST, Université d'Aix-Marseille 1 et 2.

Son comité scientifique est également composé de :

- COUSIN Olivier, sociologue, CADIS, EHESS, Paris.
- DANY Françoise, gestionnaire, Professeur à l'École de Management de Lyon.
- DIEUAIDE Patrick, économiste, MATISSE-ISYS, Paris 1.
- GADEA Charles, sociologue, Professeur de l'Université de Rouen, LASMAS, Paris.
- GHAFARI Sarah, sociologue, EMN / CENS, Nantes.
- GRELON André, historien, Directeur d'Etude à l'EHESS, LASMAS, Paris.
- GROUX Guy, sociologue et politologue, Directeur de Recherche au CNRS, CEVIPOF, Paris.
- LAUFER Jacqueline, sociologue, Professeur au Groupe HEC, Paris.
- LAZUECH Gilles, sociologue, Maître de Conférences à l'Université de Nantes, CENS.
- LIVIAN Yves-Frédéric, gestionnaire, Professeur à l'IAE de Lyon.
- MISPENBLOM Frédéric, sociologue, Professeur de l'Université d'Evry, Centre Pierre Naville.
- POCHIC Sophie, sociologue, Chargée de Recherche au CNRS, LASMAS, Paris.

Les laboratoires de recherche qui l'ont fondé sont :

- Le LEST-CNRS (Aix-en-Provence), laboratoire support du GDR.
- Le LASMAS-CNRS (Paris-Caen).
- Le CEVIPOF-CNRS (Paris).
- L'ECOLE DE MANAGEMENT de Lyon
- Le GROUPE HEC.

Le CENS (Centre Nantais de Sociologie) et le Centre Pierre Naville à Evry, ont depuis rejoint le Gdr.

Le Gdr CADRES est né à la suite des « Journées d'études scientifiques sur les cadres » organisées à Aix-en-Provence en décembre 1999 et du livre qui en est issu¹. Il fait vivre un réseau d'une centaine de chercheurs et de partenaires de la recherche (membres d'organisations syndicales et d'organismes paritaires et professionnels représentatifs des cadres, de la GRH, journalistes...) intéressés au développement des connaissances sur ce groupe social. Il comprend plusieurs membres exerçant dans d'autres pays européens. Son activité est principalement basée sur l'organisation de journées d'étude thématique, l'édition des Cahiers du Gdr CADRES en format papier et électronique, et l'animation d'un site internet.

¹ Paul Bouffartigue (Dir.), André Grelon, Guy Groux, Jacqueline Laufer, Yves-Frédéric Livian (Coll.), 2001, *Cadres : la grande rupture*, La Découverte, Collection Recherches.

SOMMAIRE

INTRODUCTION A LA JOURNEE D'ETUDE.....	3
RAPPORT SUR LES COMMUNICATIONS DE R. HERRANZ-GONZALES ET A. KARVAR	5
Sarah GHAFARI.....	5
LA SITUATION DE TRAVAIL ET LA SITUATION DE MARCHÉ DES « CADRES » EN ESPAGNE.....	10
Roberto HERRANZ GONZALES	10
LA TRAJECTOIRE DES POLYTECHNICIENS DANS L'ESPACE FRANCO-MAGHREBIN : DES INDEPENDANCES A L'INSTAURATION DU NOUVEL ORDRE ECONOMIQUE.....	25
Anousheh KARVAR.....	25
RAPPORT SUR LES COMMUNICATIONS DE N-E. HAMMOUDA ET D'E. LONGUENESSE	44
Paul BOUFFARTIGUE.....	44
LES CADRES DANS LES CLASSIFICATIONS SOCIOPROFESSIONNELLES ALGERIENNES (PRATIQUE DES ORGANISMES STATISTIQUES)	48
Nacer-Eddine HAMMOUDA	48
CADRES, SPECIALISTES, PROFESSIONNELS OU TECHNICIENS. REMARQUES SUR LES NOMENCLATURES SOCIOPROFESSIONNELLES ET LA SITUATION DES PROFESSIONS DIPLOMEES EN ÉGYPTE ET EN SYRIE	67
Elisabeth LONGUENESSE	67
RAPPORT SUR LES COMMUNICATIONS DE M. BECHIR AYARI ET E. GOBE, ET DE M. BENGUERNA	84
Andre GRELON.....	84
LES CADRES SUPÉRIEURS DE LA FONCTION PUBLIQUE TUNISIENNE : REALITES D'UNE CONDITION SOCIOPROFESSIONNELLE	87
Michael BECHIR AYARI et Éric GOBE	87
CADRES TECHNIQUES ET SOCIETE EN ALGÉRIE. L'HERITAGE PROFESSIONNEL EN QUESTION.....	101
Mohamed BENGUERNA	101
REFLEXIONS SUR LA CONSTRUCTION INSTITUTIONNELLE D'UNE CATEGORIE. RAPPORT SUR LES COMMUNICATIONS DE K. ATHANASSOULI, F. RICCIARDI ET M. L. RODRIGUEZ	108
Sophie POCHIC	108
L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES JEUNES DIPLOMES DES FILIERES LITTERAIRES EN GRECE.....	113
Kyriaki ATHANASSOULI.....	113
ENTRE <i>QUADRI</i> ET <i>DIRIGENTI</i> : LES CADRES EN ITALIE.....	123
Ferruccio RICCIARDI	123
INGENIEURS ET “CADRES” AU PORTUGAL.....	137
Maria de Lurdes RODRIGUES	137

INTRODUCTION A LA JOURNEE D'ETUDE

Ce numéro des *Cahiers du GDR Cadres* est consacré à notre huitième journée d'étude. Elle s'est tenue à Aix-en-Provence le 19 novembre 2004, sur le thème : « Les cadres d'Europe du Sud et du monde méditerranéen. ». Il s'agissait de la seconde journée traitant des cadres dans d'autres pays que la France, la première s'étant saisie des « cadres dans les pays d'Europe occidentale » (Belgique, Royaume Uni, Allemagne, Espagne)¹. Au cours de cette rencontre, la question de la comparabilité, tant sur le plan épistémologique qu'au niveau empirique, des situations nationales avait été posée frontalement dans plusieurs contributions : comment parler de « cadres » dans d'autres pays que le nôtre, qui a donné le plus tôt et le plus nettement une véritable consistance institutionnelle et symbolique à cette notion, sans céder au piège d'une sorte d'ethnocentrisme ?

On sait que l'approche sociétale, fondée au LEST au cours des années 1970-1980, apporte une alternative originale à la double impasse de l'universalisme et du culturalisme, en braquant le projecteur sur les systèmes nationaux de rapports sociaux qui donnent cohérence et sens, notamment, aux catégories socioprofessionnelles comme construits sociaux. Les échanges intervenus lors la première journée d'étude insistaient plutôt sur les obstacles à la diffusion de la signification française de la notion de cadre dans l'espace européen, les efforts de représentation syndicale – EUROCADRES, Confédération Européenne des Cadres – se heurtant à la force des tendances économiques néo-libérales poussant à la segmentation et à l'individualisation de la gestion des populations de type « cadres » dans la plupart des pays étudiés.

L'ambition comparative est moins explicitement présente dans ce numéro. En même temps, tous les auteurs sont soumis à cette difficulté : essayer de traiter d'une catégorie dont l'institutionnalisation, la signification, et finalement la composition diffèrent plus ou moins profondément de la situation française, mais qui dans chaque cas présente néanmoins un certain nombre de traits similaires à celle-ci.

S'il est pertinent de rassembler ces contributions et d'organiser autour d'elles les échanges scientifiques, c'est, au minimum, que des populations exerçant des fonctions professionnelles équivalentes à nos cadres existent dans ces pays, et y sont confrontés à des enjeux pour une part communs : rôle historiquement central de la figure de l'ingénieur (Espagne) ; tensions entre les formations et les emplois occupés (Grèce) ; développement des formations supérieures de type « tertiaire », tout comme le recul généralisé du « développementalisme » et/ou de la puissance publique et la montée des régulations économiques libérales.

Au mieux, c'est que l'influence du modèle français s'est exercée, de manière plus ou moins directe ou diffuse, dans bon nombre des pays dont il est fait ici état : par la présence coloniale dans les trois pays du Maghreb et en Syrie ; par le rôle d'institutions de formation (Polytechnique pour le Maghreb ; autres institutions de formation pour le Portugal, le plus proche du cas français) ; par le rôle contemporain enfin de la circulation des élites au sein d'aires géographiques de plus en plus étendues.

¹ Les actes en sont publiés dans le numéro 2 des *Cahiers du GDR Cadres* (2002-2).

Cette influence se retrouve *a minima* dans la traduction du mot « cadre » dans la langue indigène, mais sans qu'elle fasse l'objet d'une véritable réappropriation dans son usage vivant ni dans les représentations du monde social (Syrie). Elle peut aller jusqu'à la transposition directe du système français de classification socioprofessionnelle, ce dernier étant concurrencé partout par le modèle de la CIP (ISCO en anglais)² sous influence anglo-saxonne (Algérie). Elle peut enfin se retrouver dans des modes de mobilisation sociopolitiques comparables à l'histoire française, le cas italien étant très suggestif, par ses ressemblances – l'importance d'une logique défensive dans un conjoncture de fortes luttes ouvrières – comme par ses différences – rôle de frein du patronat, rôle plus central des cadres dirigeants.

En voyageant dans ces pays d'Europe du Sud et des autres rives de la Méditerranée, le lecteur se convaincra en tous cas un peu plus de la nécessité de réinscrire en permanence sa réflexion sur les catégories sociales dans l'histoire de formations sociales toujours singulières mais jamais isolées des dynamiques et des flux technologiques, économiques et cultures.

Paul BOUFFARTIGUE et André GRELON.

² Classification Internationale Type des Professions ou International Standard Classification of Occupations.

RAPPORT SUR LES COMMUNICATIONS DE R. HERRANZ-GONZALES ET ANOUSHEH KARVAR

SARAH GHAFFARI¹

Maître de conférences à l'EMN (Nantes)

On m'a confié la tâche de présenter et discuter les communications de Roberto Herranz Gonzales et Anousheh Karvar portant respectivement sur les cadres espagnols et sur les Polytechniciens d'origine maghrébine. Avant d'aller plus loin, je tiens d'emblée à présenter mes excuses auprès des auteurs si ma synthèse n'est pas conforme à l'idée qu'ils veulent défendre. La lecture de ces papiers a fini de me convaincre qu'il était très difficile de se départir de ses propres catégories de pensée pour intégrer celles en vigueur dans d'autres contextes sociétaux. Par exemple, des termes qui se ressemblent "*cadres*" et "*cuadros*" renvoient, nous dit-on, à des réalités différentes et c'est dans des catégories que nous imaginons éloignées "techniciens et professionnels" que se trouve la proximité entre les cadres à la française et les cadres espagnols. Ce type de difficulté, je l'ai trouvé dans les deux textes mais ce n'est pas le seul point qui les rassemble.

Premièrement s'agissant de mettre en avant une catégorie donnée, les deux auteurs ont choisi de présenter leur objet relativement à l'histoire économique et politique des contextes nationaux retenus. Deuxièmement, dans les deux textes, une place centrale est accordée aux ingénieurs diplômés. Si dans le texte d'Anousheh Karvar, les Polytechniciens sont l'objet central de la communication, dans celui de Roberto Herranz Gonzales un glissement s'opère pendant l'analyse. Glissement volontaire au motif que finalement, en Espagne aussi, les ingénieurs sont appréhendés comme le noyau dur de la catégorie dont ils catalysent les traits saillants. Troisièmement, à la lecture des deux textes, je vois se dessiner une interdépendance forte entre le développement de la formation et de l'installation des ingénieurs dans le tissu économique et la mise en œuvre d'une nouvelle rationalisation industrielle et économique.

Mais, au-delà de ces ressemblances, les deux textes présentent des analyses très différentes. Dans le texte de Roberto Herranz, on découvre des ingénieurs qui, en tant que représentants de la catégorie des "techniciens et professionnels", sont étudiés dans les entreprises et à l'aune de leur développement, notamment à travers les transformations des modèles entrepreneuriaux. Dans la communication d'Anousheh Karvar, s'agissant avant tout d'ingénieurs d'État, c'est plus l'évolution du secteur public et sa place dans l'économie nationale qui sont mis en exergue pour expliquer des évolutions de trajectoires entre différentes générations de Polytechniciens franco-maghrébins.

La communication de Roberto Herranz Gonzales s'intitule, "La situation du travail et du marché du travail des cadres. Une approche par le cas espagnol". Le titre m'a interpellée sur l'incontournable problème que pose la traduction. Je me suis demandée par quel terme l'auteur aurait remplacé le terme "*cadres*" s'il s'était exprimé dans sa langue maternelle et ce, d'autant que l'auteur commence justement par souligner la difficulté qui existe à appliquer cette notion de cadre dans le cas espagnol. Certes, le terme "*cuadros*" existe mais pour désigner une idée d'encadrement

¹ Ecole des Mines de Nantes. < Sarah.Ghaffari@emn.fr >

spécifiquement militaire alors qu'aucun salarié d'entreprise ne semble s'y reconnaître. L'auteur va donc délaisser ces "*cuadros*" pour se pencher sur ceux, qui dans les entreprises, lui semblent le plus proche du groupe cadre. Or, parce que même en France, la catégorie est difficile à cerner, Roberto Herranz fait le choix de restreindre encore son objet aux salariés exerçant des fonctions de délégation d'autorité dans l'entreprise ou de représentation à l'extérieur. Ces décalages progressifs lui permettent alors de rapprocher ce type de fonction de deux catégories principales : celle de "techniciens et professionnels scientifiques et intellectuels" et celle de "personnels directifs de l'entreprise et de l'administration". C'est là que pour l'auteur, il faut chercher les cadres.

Logiquement, puisqu'il est question de délégation et de représentation, l'auteur en vient à discuter l'idée d'une séparation entre les propriétaires des moyens de production et ceux qui les supervisent ou, plus précisément, qui les contrôlent. Dans les grandes firmes, la séparation formelle génère et organise une technostructure jusqu'à sa forme bureaucratique qui est la forme achevée, voire idéale typique du marché interne du travail. Mais souligne aussitôt l'auteur, alors que les membres du groupe "techniciens et professionnels" avaient une position assez claire dans la structure formelle hiérarchisée, aujourd'hui cette place, du fait des transformations des coopérations inter entreprises et du développement d'un modèle en réseau perd de sa netteté. Le cadre s'apparente alors, selon l'auteur, à un "homme de frontière".

Pour dépasser ce brouillage des positions et tout en soulignant la non-substituabilité des ingénieurs à l'intégralité des groupes intermédiaires, R. Herranz s'attache à cette figure professionnelle qui pour lui a longtemps représenté "*l'idée de l'expert, de la connaissance légitime, du pouvoir délégué et de la hiérarchie professionnelle.*" Cette affirmation est justifiée en quatre points marquant l'importance stratégique de cette catégorie dans le groupe. L'importance stratégique par son rôle dans la structure militaire, et là on peut s'interroger sur le retour à une identification militaire alors que celle-ci a été rejetée pour l'emploi de "*cuadros*", dans l'aménagement du territoire national et dans la formation des marchés nationaux du travail. Stratégique, enfin, par son investissement dans le développement rationalisé de la grande entreprise. Pour l'auteur, cette position dominante dans les représentations peut en partie s'expliquer par les spécificités du contexte espagnol largement marqué par le protectionnisme économique et la fermeture de la société. Mais là, on aurait aimé en savoir un peu plus.

Si, jusque dans les années 80, l'ingénieur est un technicien proche de l'expert maison, avec la "*transformation des vieux marchés interne du travail dans les plus grandes corporations*" il va ensuite s'en différencier ; la concurrence se faisant plus avec des salariés mobilisant d'autres registres de certification de l'enseignement supérieur (business, psychologie, économie, droit). Là encore quelques précisions sur les fonctions sur lesquelles les ingénieurs et les autres diplômés du supérieur se rencontrent et sur la manière dont s'opère la division du travail auraient pu être profitables pour comprendre ensuite l'affirmation de l'auteur selon laquelle cette nouvelle concurrence ne remet pas fondamentalement en question la place des ingénieurs dans les fonctions d'encadrement de la technostructure.

L'auteur formule deux hypothèses. La première lie la place des ingénieurs à l'importance des services de production au détriment des autres fonctions de l'entreprise. En effet, la protection des marchés permettait aux entreprises de peu investir en marketing ou en Recherche & Développement. Ce point laisse donc entendre

que ces missions, mêmes si elles étaient peu fréquentes, étaient dévolues à d'autres types de salariés que les ingénieurs diplômés. L'auteur pourra certainement nous apporter des précisions. La seconde hypothèse est que cette place prépondérante des ingénieurs en production leur a certainement permis par la suite de migrer vers les nouveaux départements nés de l'ouverture des marchés à une concurrence internationale rendant plus incertain l'écoulement des produits nationaux. Ce sont ces deux hypothèses que l'auteur va éclairer dans la suite de son texte en les analysant relativement au développement économique du pays.

Jusque dans les années 30, l'Espagne se caractérise plutôt par une économie où la main-d'œuvre n'a qu'un bas niveau de formation générale, est dépourvue de qualification professionnelle et se forme principalement par l'expérience. L'industrie a du mal à se développer et ce d'autre que la main d'œuvre qualifiée est trop peu nombreuse. Peu d'écoles existent et les quelques ingénieurs formés sont vite intégrés dans le tissu économique. Puis s'impose la dictature franquiste qui va s'appuyer sur les ingénieurs civils et militaires pour mener à bien son projet de fermeture économique et sociale du pays. Cette autarcie volontaire contribue au retard économique de l'Espagne par rapport aux autres pays d'Europe. Avec la fin du régime franquiste, l'économie nationale va pouvoir commencer s'ouvrir au monde et à se réorganiser. Toutefois, ce n'est vraiment que dans les années 70 que s'opèrent les plus profonds changements dans les modes de gestion de la main d'œuvre avec notamment la rationalisation accrue des processus de travail et l'accroissement du niveau de qualification exigé.

S'intéressant à l'époque actuelle, l'auteur s'appuie sur cette nouvelle politique de recrutement plus sélective pour expliquer le développement du système éducatif supérieur. Les disciplines techniques accompagnent la rationalisation du système productif, lié au développement d'une consommation de masse. Les besoins en main-d'œuvre qualifiée s'accroissent, les conditions d'emploi de ces nouveaux salariés se stabilisent tout au long des deux décennies suivantes. Pourtant constate l'auteur, si le nombre d'ingénieurs diplômés augmente, c'est de manière moins importante que d'autres filières de formation supérieure plus fondamentales et littéraires. Cette caractéristique est pour Roberto Herranz une spécificité du système éducatif espagnol. A ce niveau, il aurait pu être intéressant d'avoir un tableau synthétisant les comparaisons avec les autres pays d'Europe pour mettre en exergue cette différenciation. L'auteur poursuit alors son analyse en recontextualisant la place des "techniciens et professionnels" relativement à l'étude structurelle du tissu économique espagnol et à ses transformations. Il termine en identifiant quelques grandes tendances dans l'évolution du marché du travail de ce groupe dans le cadre de ces changements en d'abord sur l'augmentation quantitative de la catégorie et sur la disparité de sa répartition tant sectorielle que géographique. Le dernier point interroge la perception subjective qu'ont les membres de la catégorie de leur travail et de leur place dans la technostructure pour montrer l'existence d'un espace commun entre les "techniciens et professionnels" et les cadres dirigeants. L'auteur conclut alors à la nécessité de produire des analyses plus fines sur les contenus de travail réel pour faire des distinctions de rôles et j'espère qu'il pourra nous éclairer pendant la discussion.

Pourriez-vous enfin nous resituer les ingénieurs dans la catégorie à laquelle ils appartiennent relativement à d'autres catégories voisines ? Autrement dit, est-il possible de resituer les ingénieurs techniciens par rapport aux autodidactes puis par rapport à la catégorie "techniciens et professionnels scientifiques" ? Qu'en est-il de la distinction entre ingénieurs techniciens et ingénieurs du supérieur ?

Le texte d'Anousheh Karvar porte, quant à lui sur "La trajectoire des polytechniciens dans l'espace franco-maghrébin : des indépendances à l'instauration d'un nouvel ordre économique". La question posée est celle du rôle de l'ingénieur relativement à la charnière que constitue l'Indépendance dans la vie économique du pays. Une fois encore, le titre interpelle par l'emploi du singulier. Je me suis demandée si une telle homogénéisation des trajectoires était possible. Mais bien vite, à la lecture du papier on découvre que l'auteure étudie les trajectoires professionnelles de trois générations de Polytechniciens : (1950-1970 ; 1970-1980 et enfin 1980-1990) et montre que la manière de mobiliser leur expertise va se transformer en fonction des transformations de la définition de l'intérêt général. On découvre en réalité trois époques charnières de la vie politico-économique des trois pays du Maghreb : 1940-1960 correspond à l'accès à l'indépendance, 1970-1980 est une période de stabilisation des développementalistes et enfin 1980-2000 se caractérise par un tournant néo-libéral du processus international. A chacune de ces périodes, est associée une transition de trajectoire.

La période 1940-1960 se scinde elle-même en trois moments et semble au cœur des préoccupations de l'auteure. Il faut rappeler que pendant toute la période coloniale, la France, pour éviter que les pays colonisés ne freinent son développement économique, a cantonné ces pays à des activités agricoles freinant du même coup leur industrialisation. La figure qui s'impose, jusque dans est alors celle de l'ingénieur colonial venant de la métropole. Comme le souligne l'auteure, malgré différents décrets stipulant l'égalité des maghrébins et français, les patrons français installés dans l'Empire préféraient recruter des ingénieurs français que les quelques ingénieurs maghrébins qui, depuis 1921, avaient accès à Polytechnique au titre d'élèves étrangers. De fait, les quelques élèves maghrébins passant par Polytechnique connaissent des destins professionnels limités. Avec les mouvements d'indépendances dans les années 1950-1960, les problématiques changent. Les Polytechniciens maghrébins vont alors pouvoir infléchir la situation. Le contexte vécu par les élèves de l'X va constituer une double socialisation. D'abord, avec leur intégration dans le Quartier Latin, ils vont se confronter aux débats français sur l'indépendance et faire, en partie, leur apprentissage politique. Ensuite, ils vont intégrer cette certitude que "l'ingénieur est le seul capable de résoudre l'ensemble des problèmes du pays". C'est donc pour générer l'opportunité d'intervenir dans le destin national que les Polytechniciens de la 1^{ère} génération vont se saisir de l'enjeu politique de l'indépendance. Il s'agit pour eux de créer un espace de liberté dans lequel ils pourront exercer leur expertise technique.

On voit ici que l'indépendance et les enjeux politiques qui lui sont associés ne sont qu'un moyen pour les ingénieurs polytechniciens. Ceci explique, en partie, pourquoi ces Polytechniciens ne se saisissent pas des positions du pouvoir politique. Dans son texte, A. Karvar montre que l'indépendance ne remet pas en cause les structures et les modes organisationnels hérités de la période coloniale. Bien au contraire, ce modèle va inspirer les réorganisations des Etats du Maghreb dans leur politique de développement industriel planifié. On entre alors dans la période développementaliste avec sa planification et sa vague de nationalisation des entreprises. Au nom de l'intérêt général et conformément au modèle observé en France, les Polytechniciens se mettent au service du nouvel Etat en investissant le service public. Si certains experts français sont mobilisés, progressivement, ils sont remplacés par des nationaux au point que, jusque dans les années 1970, les Etats deviennent les premiers employeurs de ces Polytechniciens. Ce sera l'apogée des trajectoires des ingénieurs d'Etat. Ayant acquis l'espace de liberté nécessaire à l'exercice de leur expertise

technique, les X vont se désinvestir du militantisme social et se distancier du pouvoir politique ce qu'ils regretteront par la suite. Ils s'engagent alors pleinement dans le développement et les projets de création de l'enseignement technique aptes à accompagner le développement économique. Construite sur le même modèle méritocratique que celui observé en France, la formation nationale reste, néanmoins, concurrencée par les cursus français qui sont alors réservés, par les ingénieurs d'État, aux meilleurs bacheliers du pays. Cette diversification des formations contribue à hiérarchiser les formations et les diplômés. Alors que ceux qui reviennent de France se voient réserver les meilleurs postes du secteur public, les ingénieurs nationaux sont cantonnés aux postes d'exécutants. Cette bipolarisation du groupe ingénieurs soulève ici, nous semble-t-il, la question des relations entre les différentes catégories d'ingénieurs et mériterait peut-être d'être approfondie relativement aux rapprochements effectués par Éric Gobe avec la hiérarchie française.

Dans les années 1970 et 1980, Anousheh Karvar observe un début de désengagement des ingénieurs d'État du secteur public mais comme le montre bien l'auteure avec le cas tunisien, ce désengagement est relatif puisque les Polytechniciens de cette seconde génération, qui choisissent d'ouvrir des bureaux d'étude en partenariat avec des entreprises étrangères, s'appuient sur leur réseau de camarades de promotion en place dans les ministères pour obtenir des commandes du secteur public ou parapublic.

Le véritable tournant se situe dans le milieu des années 1990 et se poursuit aujourd'hui. Avec le constat de l'échec des politiques développementalistes et la pression de plus en plus forte des institutions financières internationales, on assiste à un désengagement de l'État. Faute d'avoir pu pérenniser leur position dans les sphères publiques, les ingénieurs d'État seront, nous dit l'auteure, les premiers à souffrir de ce désengagement. De fait, les ingénieurs de la troisième génération vont se détacher de l'État qui ne peut plus aussi bien assurer leur intégration et où les possibilités de carrière se détériorent. Certains vont choisir de rester en France ou poursuivre leur trajectoire dans d'autres pays occidentaux. D'autres rentrent au pays mais s'orientent vers le secteur privé dont le développement s'accompagne de besoin en encadrement. L'insertion se fait alors dans les multinationales et les banques mais ce type d'intégration pose plusieurs questions : Comment les ingénieurs polytechniciens s'insèrent-ils dans les entreprises qui les recrutent par rapport aux autres catégories d'ingénieurs, aux managers et aux cadres ? Que deviennent les relations avec les ingénieurs d'État restés dans le secteur public et dans l'appareil d'État technocratique ? Que deviennent les Polytechniciens d'origine maghrébine quand ils restent en France ? Plus généralement à la lecture du texte, on peut se demander quelle est la répartition entre les ingénieurs d'État formés en France et les autres ingénieurs d'une part et par rapport aux autres membres de l'appareil d'État d'autre part ? Quelle est par ailleurs la répartition des ingénieurs entre les cadres du public et du privé ?

Et aux deux auteurs, je demanderai : Quel est le rôle effectif des ingénieurs dans le développement économique ? A la lecture des deux papiers je me suis demandée qui soutenait quoi ? Les ingénieurs et techniciens affectent-ils le développement d'un nouvel ordre économique ou de gestion des entreprises ou alors est-ce que ce sont les transformations économiques qui modifient les places et les trajectoires ?

LA SITUATION DE TRAVAIL ET LA SITUATION DE MARCHÉ DES « CADRES » EN ESPAGNE*

ROBERTO HERRANZ GONZÁLEZ¹

Professeur de sociologie – Université de Saint Jacques de Compostelle

1. L'idée de cadre en Espagne.

L'idée de cadre telle qu'elle est comprise en France manque d'un synonyme en Espagne. En réalité, comme Carlos Prieto² l'a déjà souligné, le mot existe mais il n'est pas très utilisé. Et quand il est employé dans le monde des relations socioprofessionnelles, il n'a pas la clarté et la signification qu'il a en France.

En Espagne, il faut dire qu'il n'est pas compris comme une façon de qualifier un groupe social, c'est à dire un groupe qui se reconnaîtrait lui-même dans ce terme, comme en France. En effet, le dictionnaire de la « Real Academia de la Lengua » (Royal Académie de la Langue) comprend par « cuadro » les personnes qui occupent une position d'autorité ou une position hiérarchique dans « l'armée et par extension dans d'autres institutions, entreprises et parties »³. On parle même de « cuadro de mando » (cadre de commandement), ou de « cuadro de dirección » (cadre de direction) par référence à l'état-major de l'armée ou d'une entreprise.

Si nous analysons le système de classification nationale des occupations (CNO) de 1994, qui s'adapte à la classification internationale de l'OIT (ISCO), on observe deux groupes avec une certaine proximité au groupe des cadres : le groupe 1, de « Personnel dirigeant de l'entreprise et de l'administration publique », et le groupe 2, de « Techniciens et professionnels scientifiques et intellectuels » (TP). Dans cette classification, on distingue clairement, à la différence de la classification CNO-1979, les Professionnels supérieurs (groupe 2), des « Techniciens et professionnels d'appui » qui forment le groupe 3 de la CNO⁴.

*Ce travail s'inscrit dans le projet de recherche du MEC n° SEJ2004-00447 (Plan nacional de I&D-Dirección General de Investigación). Je veux remercier les commentaires et conseils d'Annie Lamanthe et de Sarah Ghaffari pour améliorer le texte.

¹Dto. de Sociología. Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales. Universidad de Santiago de Compostela . Santiago de Compostela (SPAIN). Tf. 981-563100. Ext. 11561. e-mail: cpherran@usc.es

² C. Prieto, « Techniciens, professionnels et cadres: Les cadres en Espagne », *Les cahiers du GDR C.A.D.R.E.S.*, 2002, n°2 (Actes de la journée du 30 novembre 2001, *Cadres et comparaisons internationales : Les « cadres » dans les pays d'Europe occidentale*, Aix-en-Provence, organisées par le LEST à Aix-en-Provence).

³ Real Academia de la Lengua, *Diccionario de español*, Vigésima primera edición, Madrid, p. 605.

⁴ A partir de 1960 avec le début du processus de développement économique et l'ouverture de l'économie à l'extérieur, on observe un effort de l'Administration publique pour mettre à jour de nouveaux indicateurs sur la structure occupationnelle et professionnelle. En effet la Classification Nationale des Occupations (CNO) est créée. A la différence de ce qui passe dans d'autres pays développés, qui construisent leurs propres systèmes d'indicateurs sociaux, l'administration espagnole préfère adopter les recommandations et les principes de la classification du BIT. Les réformes successives qui ont eu lieu à travers le temps, adoptent comme référence les changements méthodologiques suggérées par le Bureau Internationale du Travail (B. Duriez, J. Ion, M. Pincom, M. Pincon-Charlot, « Institutions statistiques et nomenclatures socioprofessionnelles. Essai comparatif: Royaume-Uni, Espagne, France », *Revue française de Sociologie*, XXXII, 1991, p. 29-59). Un débat public ne se produit pas en Espagne avec la participation des différents acteurs scientifiques, syndicats, politiques, sociaux, comme c'est le cas des autres pays démocratiques en Europe. Les premières débats sont apparus avec la dernière réforme méthodologique de 1994 (Cf. J. Carabaña, J. J. González, *Clases sociales : estudio comparativo de España y la Comunidad de Madrid*, Ed. Einsa, Madrid, 1992).

Comme tout système de classification sociale, le CNO est le fruit d'un effort d'abstraction, c'est-à-dire, d'idéalisation et de simplification pour interpréter la réalité. Un effort qui se développe, souvent, avec une construction sociale de second ordre, c'est à dire, sur la base d'autres appellations déjà reconnues et étiquetées socialement. C'est seulement de cette façon, à partir de ces abstractions ou simplifications, qu'il est possible de visualiser les transformations de la structure sociale de la société et de l'économie, en éclairant des champs ou terrains mais aussi, et malheureusement, en cachant d'autres.

Un autre terrain de recherche très intéressant, à propos d'une « sociologie de la connaissance » dans le domaine des relations socioprofessionnelles, que nous ne pouvons qu'indiquer ici, concerne l'analyse de contenu des régulations du travail et des conventions collectives. La catégorisation sociale d'un groupe – juridique ou conventionnelle - est le symptôme de sa reconnaissance et elle constitue donc un appui à leur conservation comme groupe⁵.

Dans les sections suivantes de cette communication, notre propos se limite à l'analyse du processus de professionnalisation de l'entreprise et du personnel de commandement en Espagne, en soulignant le rôle stratégique des ingénieurs dans le processus de modernisation de l'entreprise espagnole et dans la configuration de la technostructure.

Dans la seconde partie, avant de poursuivre avec une analyse des traits et des transformations des « techniciens, des professionnels et des cadres de direction » (désignés comme les TPD dans la suite du texte), il faut clarifier les principes généraux, voir élémentaires, qui permettent d'orienter notre réflexion. D'abord et dans la troisième partie, nous formulerons quelques hypothèses, inspirées dans l'approche évolutionniste et dans l'économie politique des organisations, qui peuvent guider une future recherche sur le pouvoir dans la technostructure et sur la structuration des marchés internes du travail. Dans la quatrième partie nous signalerons certains arguments historiques pour justifier ces hypothèses. Dans la cinquième nous poserons quelques caractéristiques de l'éducation supérieure et de la structure de l'économie industrielle dans la situation actuelle. Finalement (partie 6) nous présenterons les traits les plus généraux des TPD, un segment occupationnel très large et qui vit un processus de segmentation interne très aigu.

Tout au long de ce travail nous pouvons confirmer l'intérêt de l'approche sociétale en soulignant une forme d'articulation entre les structures de socialisation professionnelle, les structures d'organisation et les relations de pouvoir institué dans un contexte historique et social spécifique.⁶

2. De la technostructure à la structure en réseau

Initialement et dans une référence très générale, « les individus qui réalisent les fonctions déléguées de l'entreprise », nous considérons qu'y sont inclus les cadres occupant une position de direction. Sans aucun doute, la figure centrale du « directeur » répond au rôle de ceux qui, sans être propriétaires de l'entreprise, remplissent des

⁵G. Simmel, *Sociologia. Estudio sobre las formas de socializacion*, Alianza Editorial, Madrid, 1984.

⁶M. Maurice, J.J. Silvestre et F. Sellier, *Politique éducative et organisation industrielle*, PUF, Paris, 1982.

fonctions déléguées en termes d'établissement des objectifs, de planification et de coordination, d'autorité interne et de représentation externe de l'entreprise.

Ces nouveaux rôles, associés à une spécialisation, ont acquis une forme remarquable au moment où un processus de différenciation entre la propriété et le contrôle se produit. En ce moment et avec le développement de la grande corporation la techno-structure s'organise, comme l'a dit très bien Galbraith⁷, qui est un système administratif d'appui permanent au calcul formel du capital, c'est-à-dire la bureaucratie de Weber⁸.

Il faut souligner que pour Weber, la bureaucratie n'est pas seulement l'organisation d'un système de contribution (division du travail, hiérarchie, formalisation, etc.) mais aussi un système formalisé de compensation à long terme (« salary », stabilité d'emploi, promotion assurée, système de retraite, etc.) qui est dessiné pour assurer l'accomplissement des différentes tâches et le développement d'un rapport social de confiance. En effet, il nous parle d'une forme abstraite et idéale de marché interne du travail, qu'il faut signaler, le marché interne du travail par excellence. La différence entre la rationalisation bureaucratique et la rationalisation tayloriste, que vous connaissez bien, est très claire dans sa pensée. La rationalisation bureaucratique peut chercher la création d'un personnel de confiance⁹. Dans une optique durkheimienne, donc très proche de certains courants conventionnalistes, il faut rappeler qu'en 1934 M. Halbwachs a décrit, en faisant une différence entre les conventions des travailleurs manuels et les conventions des employés, les caractéristiques de la situation du travail des travailleurs de confiance très proches de la direction de l'entreprise¹⁰.

Les tendances historiques générales observées dans la plupart des pays confirment qu'avec le développement de la grande entreprise moderne, on assiste aussi à une séparation formelle entre la propriété et le contrôle, et à un processus de professionnalisation de la gestion. Mais il faut dire aussi qu'on observe des différences sociétales importantes entre l'Europe, les USA et le Japon, et à l'intérieur de ces espaces.

Sans oublier l'hégémonie de la technostructure et l'importance des conditions de formation de ce travailleur collectif, il faut reconnaître que pour aborder l'analyse de la structure sociale de la production, il est nécessaire de prendre en considération toutes les situations possibles. Le management de l'entreprise, séparé ou non de la propriété, peut se caractériser par un système de contrôle hiérarchique faiblement formalisé, et à la fois se trouver plus ou moins professionnalisé. Dans tous les pays européens, notamment dans la plupart des pays de la Méditerranée, il est très intéressant de tenir compte de la situation de l'entreprise familiale émergente et dans laquelle une hiérarchie attachée à la propriété par des liens familiaux, a aussi un haut niveau professionnel ou de rationalisation¹¹. Elle peut elle-même s'intégrer dans un district industriel¹².

⁷ J.K. Galbraith, *El nuevo Estado Industrial*. Ed. Ariel, Barcelona, 1985.

⁸ M. Weber, *Economía y Sociedad*, FCE, Mexico, 1984.

⁹ R. Herranz, *La regulación social de la economía : el caso de los mercados internos de trabajo y de los sistemas de salario y de compensación en la Sociología industrial*, Ed. Servicio de Publicaciones de la Universidad de Santiago de Compostela, Edición CD, Santiago de Compostela, Spain, 2003.

¹⁰ M. Halbwachs, *Las clases sociales*, F : C : E , México, 1976.

¹¹ A. Lamanthe, « Petites entreprises à l'épreuve de la rationalisation. Les cas de la transformation des fruits et légumes en Provence, des années soixante aux années quatre-vingt-dix », *Revue française de Sociologie*, 42-3, 2001, p. 509-536.

Dans le contexte de la grande entreprise, il faut voir non seulement plusieurs personnes qui, d'une façon individuelle, jouent un rôle local de contrôle et de coordination interne ou un rôle de coordination externe, d'orientation plus cosmopolite, mais aussi une structure «impersonnelle» d'appui à la gestion et une structure chargée des fonctions que la direction lui délègue.

Aujourd'hui des situations de transformation et de crise de ce système d'encadrement et des positions occupées par les techniciennes et les professionnels sont connues. Les membres du groupe TPD, formé par les figures les plus proches de la notion du cadre, apparaissent de plus en plus sous la forme d'un «homme de la frontière», du fait des nouvelles formes de coopération inter-entreprises, occupant une position à l'intérieur d'un réseau fluide.

3. L'importance de l'histoire et de la politique économique protectionniste dans le rôle et le pouvoir des ingénieurs sur le marché interne du travail.

Bien que l'analyse de ces catégories intermédiaires ne puisse se confondre avec la figure sociale de l'ingénieur, le thème qui nous occupe place cette figure dans une position stratégique et même emblématique. C'est en effet une «figure sociale» qui dispose d'un grand prestige à la fin de l'Ancien Régime. Ceci est dû à sa position stratégique dans une structure militaire, d'abord parce qu'il remplit un rôle critique dans l'aménagement des infrastructures urbaines ou dans l'aménagement du territoire au sein de la formation de l'Etat moderne et, *last but not least*, dans la formation des marchés nationaux.

A cet ensemble de facteurs explicatifs, nous devons ajouter le fait qu'il est un acteur stratégique dans la formation et l'évolution de la grande firme ('corporation' en anglais), qui se développe avec la seconde révolution industrielle. Il est, bien sûr, un des acteurs sociaux de la rationalisation industrielle, c'est-à-dire économique et organisationnelle de l'entreprise. En considérant leur pouvoir stratégique, on peut comprendre que l'idée d'ingénieur représente pendant longtemps l'idée de l'expert, de la connaissance légitime, du pouvoir délégué et de la hiérarchie professionnalisée.

Dans le cas espagnol cette position est plus remarquable. Des raisons spécifiques existent qui, comme nous pourrions observer, peuvent expliquer cette position hégémonique ou de prestige dans les représentations sociales. L'hypothèse centrale que nous proposons, situe l'explication de ce pouvoir stratégique de l'ingénieur dans le contexte historique et socio-économique espagnol. C'est l'histoire d'une économie très protégée et d'une société très fermée.

Il y a beaucoup d'évidences pour soutenir qu'en Espagne et jusqu'aux années quatre-vingts, il y existe deux types de techniciens associés ou très proches dans la hiérarchie: l'expert maison et l'ingénieur. C'est seulement pendant les années quatre-vingts que l'on peut observer, avec la transformation des vieux marchés internes du travail dans les plus grandes firmes, un déplacement de la figure de l'expert maison (formé exclusivement dans l'entreprise et sans une formation externe à caractère professionnelle) et une plus forte concurrence de l'ingénieur avec d'autres professionnels supérieurs qui sont sortis de nouvelles formations supérieures spécialisées en business, psychologie, droit, économie, etc. Mais le pouvoir de

¹² J.J. Castillo Alonso, «¿Distritos o detritos industriales: La nueva organización productiva de España?» *Revista Internacional de Sociología*, 10, 1995.

l'ingénieur dans le monopole des rôles d'une technostucture de plus en plus complexe, continue à être très important.

Faut-il aller à la rencontre d'une explication évolutionniste liée aux conditions initiales de formation de l'espace de l'organisation?¹³ Nous pouvons formuler une double hypothèse par rapport à cette dernière question.

1°) L'importance relative des ingénieurs par rapport à d'autres professionnels s'explique par le rôle central des départements de production dans le contexte d'un environnement socio-économique qui, jusqu'aux années quatre-vingts, a été longtemps protégé. A partir de la « théorie de la dépendance de ressources »¹⁴, il nous paraît raisonnable de soutenir que dans ce contexte l'entreprise n'avait pas besoin de développer ni d'assigner d'importantes ressources à certains départements comme Marketing, R&D, Ressources Humaines et Finances, etc. Dans un contexte comme celui-ci, avec un environnement stable et peu complexe, et qui a été soutenu politiquement, l'influence sur les pouvoirs politiques qui définissent les règles du jeu reste très importante.

2°) La position de pouvoir des ingénieurs facilite la progression interne de ce groupe vers les départements nouvellement créés ou qui gagnent un nouveau poids, donc la dévaluation et l'exclusion d'autres professionnels supérieurs qui ont une connaissance et une identité compatibles avec les nouvelles incertitudes des marchés internationaux, de consommation, financières, etc., ou les nouvelles exigences de l'environnement social et politique.

Nous avons l'opportunité d'analyser l'importance de leur pouvoir sur la configuration des marchés internes du travail de la technostucture. Mais nous nous limiterons à formuler et à justifier l'intérêt de ces hypothèses.

4. Le développement tardif et la modernisation de l'entreprise en Espagne.

4.1. Le retard économique et le déficit dans la formation des ingénieurs.

Le développement économique et la modernisation sociale en Espagne, en comparaison avec les pays européens les plus proches, ont été lents et tardifs. L'économie espagnole manque le train de la première révolution industrielle, et la société, soumise à de fortes tensions internes, est incapable de progresser plus vite, malgré une période de libéralisation économique (1850-1875), dans la voie des réformes politiques, juridiques et institutionnelles qui auraient été nécessaires pour prétendre occuper une position importante au cours de la seconde révolution industrielle.

Pendant la seconde moitié du 19ème siècle les projets de modernisation du pays ne connurent pas un grand succès. D'un côté l'échec de la transformation économique des structures agraires traditionnelles s'accompagnent d'une faible attention prêtée à l'éducation, et d'un méfiance vis-à-vis de la science et de la technologie. Malgré tout, dans la seconde moitié du XIXème siècle, on observe le développement d'une industrie

¹³ A.L. Stinchcombe, "Social Structure and Organization", in March J. G., *Handbook of Organizations*, Rand McNally, Chicago, 1965.

¹⁴ J. Pfeffer, and G.R. Salancik, *The External Control of Organizations. A Resource Dependence Perspective*, Harper and Row Publishers, New York, 1978.

textile très localisée en Catalogne, ainsi que quelques agglomérations industrielles dans les Asturies et le Pays Basque, liées aux capitaux étrangers. Cet élan d'industrialisation - très concentré régionalement - s'accompagne d'un réseau naissant de chemins de fer, qui contribue à l'ouverture initiale et très timide d'un marché interne¹⁵.

La productivité peu élevée et la faible disposition de l'entreprise à l'innovation, s'accompagneront d'une faible présence dans l'espace des relations économiques internationales. Tous ces facteurs sont associés, sur tout à partir de 1890, à la cristallisation d'une politique et « d'une culture économique protectionniste » entre les entrepreneurs, les experts et la classe politique. Ce contexte constitue une référence fondamentale pour comprendre, d'un côté le type d'attitudes, d'habitudes et de compétences qui se développent et dans lesquelles se socialisent les acteurs économiques, et d'un autre côté, pour comprendre les structures organisationnelles et les stratégies des entreprises. Situation qui s'accompagne du développement d'une forte dépendance vis-à-vis d'autres économies externes par rapport à l'appropriation de la connaissance technologique.

Justement durant la seconde moitié du XIXème siècle, les défenseurs de la création et de la consolidation des enseignements d'ingénierie justifient la nécessité de former des ingénieurs pour ne pas avoir besoin d'en importer de l'étranger¹⁶. Bien que les premières Ecoles d'ingénieur industriel apparaissent au milieu du XIXème siècle, seulement un petit nombre réussira à se consolider au début du XXème siècle¹⁷. Quelques études sur l'histoire de l'entreprise confirment cette situation. En effet, devant une situation aussi faible en connaissances et en qualifications, quelques entreprises de chemin de fer avec un capital français font appel à des ingénieurs formés dans la maison-mère¹⁸.

Ce n'est qu'au début du XXème siècle et dans ce scénario protectionniste, qu'on peut observer une certaine tendance à la diversification du tissu industriel. Mais l'économie espagnole est en retard par rapport aux économies qui vont occuper une position hégémonique dans la seconde révolutions industrielle : l'Allemagne, la France, le Japon, et les USA. Ce retard se traduit par un ensemble d'indicateurs économiques qui nous intéressent : la taille réduite et la faible complexité des structures organisationnelles, et la faiblesse dans la formation du capital humain.

Ce sera surtout vers les années vingt, qu'il sera possible de constater une augmentation de la croissance économique qui permettra, avec plus de 30 années de retard, d'incorporer la société espagnole à la seconde révolution industrielle, avec le développement d'une économie avec une forte caractéristique corporatiste¹⁹.

¹⁵ J. Nadal, *El fracaso de la revolución industrial en España, 1814-1913*, Ed. Ariel, Barcelona, 1989.

¹⁶ G. Lusa Monforte, « La enseñanza industrial durante la primera fase de la industrialización española : la escuela de ingenieros industriales de Barcelona », *XX Congreso internacional de Historia de la Ciencia*, Liège, juillet 1997.

¹⁷ Certains écoles sont nées pendant la première moitié du XIXème siècle : l'école d'ingénieurs des chemins de fer et l'école d'ingénieurs des mines. Les écoles d'ingénieurs industriels qui se développent à partir de 1850 avec l'Institut Industriel de Madrid ne connaîtront pas une situation stable avant 1900.

¹⁸ J. Vidal Olivares, « Las compañías ferroviarias y la difusión de las modernas formas de gestión empresarial en España, 1850-1914 », in F. Comin (Ed.) *La Empresa en la Historia de España*, editorial Civitas, Madrid, 1996, pp 292-299.

¹⁹ J. Linz, "A century of politics and interests in Spain", in Berger, S. D., *Organizing Interests in Western Europe, Pluralism, corporatism and the transformation of politics*, Ed. Cambridge University Press, New York., 1981, p. 378 et suivantes.

Tout au long de ce lent processus d'industrialisation nous pouvons voir de quelle façon quelques signes très faibles de bureaucratisation et de professionnalisation de l'entreprise espagnole apparaissent. Les nouvelles promotions d'ingénieurs, sorties des Ecoles de Madrid, Bilbao, Barcelone et Sevilla ont contribué au début du XXème siècle à introduire des formes d'organisation industrielles différentes. On peut observer dans cette période une plus grande présence des ingénieurs dans l'industrie de Catalogne et aussi un début de séparation entre la propriété et la gestion de l'entreprise. Les formes les plus modernes d'organisation naissent dans certains secteurs associés aux nouveaux systèmes technologiques de l'époque (électricité, pétrochimie, sidérurgie et chimie)²⁰.

Dans cette période de lente industrialisation, nous pouvons soutenir que l'offre d'ingénieur était très faible, et très limitée par rapport aux demandes et besoins de l'industrie. En effet, comme Mauro Guillén l'a étudié dans une recherche qui porte sur la diffusion de l'Organisation Scientifique du Travail, on peut observer pendant cette période une lente augmentation des ingénieurs incorporés dans l'industrie, avec un retard de 20 ou 30 années par rapport aux pays les plus avancés. En effet comme M. Guillén nous dit : « Par contraste avec l'Allemagne, la France et les USA, des grandes écoles n'existaient pas pour pouvoir introduire le management scientifique. Vers 1900 en Espagne il y avait 3,4% d'ingénieurs pour 1000 travailleurs, 4,4% en Allemagne, 5,8% aux USA. Mais, si ce ratio monte en 1920 jusqu'à 10,5% aux USA, en Espagne il retombe à 2,7% »²¹.

A la différence de ce qui passe par exemple en France pendant la troisième décennie du siècle, où l'on connaît des situations d'ingénieurs au chômage, en Espagne cette période de développement est marquée par le déficit d'ingénieurs²². Sans aucun doute, comme affirme M. Guillén, la croissance des ingénieurs diplômés a été en Espagne très inférieure à la croissance de l'emploi industriel²³. A la faible détermination politique pour développer les écoles, il faut ajouter le caractère très sélectif de ces études, ce qui a permis de réduire l'offre et d'introduire une « fermeture sociale » dans le marché du travail des ingénieurs.

4.2. La période franquiste et le pouvoir technocratique.

Quelques auteurs ont souligné le pouvoir des ingénieurs dans l'orientation de la politique économique autarchique et protectionniste du franquisme, et aussi l'importance de l'idéologie technocratique comme système de légitimation.

L'axe central sur lequel s'articule la politique industrielle franquiste pendant les vingt premières années (1939-1959) de la dictature est l'Institut National d'Industrie (INI). Initialement l'INI, un grand « holding de l'Etat totalitaire », avait été pensé dans le but d'arriver à faire une économie autarcique, un modèle économique fermé, c'est-à-dire auto-suffisant. Autour de ce « holding » une technostructure très dominée par les différents corps d'ingénierie civil et militaire se développe. Une culture productive plus concernée avec les aspects technobureaucratiques qu'économiques s'institutionnalise. En réalité, c'est le point culminant de la culture protectionniste, très coûteuse pour la société, légitimée sous l'idéologie nationaliste du Régime franquiste. Une orientation qui se légitime avec un discours fondée sur une rationalité technique sans tenir compte

²⁰ J.Vidal Olivares, op. cit.

²¹ M. Guillén, *Models of Management*. The University of Chicago Press, Chicago, 1994, p.166.

²² P. Bouffartigue, *Les Cadres. Fin d'une figure sociale*, La Dispute, Paris, 2001, pp.131 et suivantes.

²³ M. Guillén, op. cit.

de la compétitivité, des prix, des coûts d'opportunité ou des coûts sociaux d'une décision²⁴. Dans un contexte de forte régulation politique et administrative, l'influence politique et la corruption sont des facteurs de la plus grande importance pour le succès des entreprises. Mais, juste après les années quarante, les plus sanguinaires de la Dictature, pendant la décade suivante toutes les limites de ce modèle économique de l'autarcie se révèlent.

Au cours des années soixante un modèle économique un peu plus proche des modèles qui dominent en Europe, se développe. La relative – et très limitée – libéralisation du marché et les processus d'industrialisation et d'urbanisation, sont accompagnés par une politique éducative orientée vers l'amélioration des niveaux élémentaires. L'incorporation de capital étranger dans des secteurs centraux de l'économie est suivie d'un processus de professionnalisation de la gestion de l'entreprise et de la rationalisation des processus de travail avec l'Organisation Scientifique du Travail²⁵.

On peut voir à la fin de la dictature franquiste une certaine orientation, en tenant compte des conseils des institutions économiques internationales, vers un renforcement du système éducatif supérieur et un timide développement des études à orientation technique. Ainsi on observe la création d'un certain nombre d'Écoles d'ingénierie situées à côté des nouvelles zones d'industrialisation et qui contribuent à reconfigurer les marchés locaux du travail professionnel. Ce sont des nouveaux territoires industriels qui se développent loin des métropoles plus traditionnelles comme Madrid et Barcelone, mais aussi des régions avec une forte tradition industrielle comme le Pays Basque ou les Asturies.

A ce moment là, avec la crise de la dictature, la naissante sociologie espagnole commence à se faire écho des processus de professionnalisation de la gestion de l'entreprise. Mais il faut dire que l'intérêt de la sociologie espagnole pour l'étude des pratiques gestionnaires ainsi que des structures organisationnelles a été non seulement faible mais aussi insuffisante, à l'exception des analyses sur les réseaux de Petits et Moyennes entreprises et les processus d'industrialisation situés sur le territoire²⁶.

5. La situation actuelle: l'augmentation de l'éducation supérieure et la faible structure de l'économie industrielle.

5.1. La période démocratique et l'ouverture de l'économie.

A partir de la seconde moitié des années soixante-dix, et pendant une période de crise économique, de chômage et d'institutionnalisation de la démocratie, nous assistons à la naissance d'une société orientée vers la consommation de masse²⁷. Une fois que l'économie surmonte une période de crise structurelle et que la démocratie se stabilise, la société a commencé à participer à des processus de croissance économique, d'ouverture vers l'extérieur, en se rapprochant des niveaux de vie des pays les plus

²⁴ C. Velasco Murviedro, « El «ingenierismo» como directriz básica de la política económica durante la autarquía (1936-1951) », *Información Comercial Española*, Febrero, n°67, 1984.

²⁵ R. Herranz, "New Forms of Work Organization in Spain", in Grootings, P., Hethy, L., Gustavsen, B., *New forms of Work Organization in Europe*, Ed. Translation Publishers, 1989.

²⁶ Une recension de la revue *Revista Sociología del Trabajo*, que dirige J.J. Castillo Alonso, démontre notre propos.

²⁷ J. Castillo Castillo, *La sociedad de consumo de masas a la española*, Eudeba, Madrid, 1992.

développés en Europe. Les taux de croissance élevés, ralentis par la crise de 1992-94, continuent jusqu'à aujourd'hui.

Pendant les années quatre-vingt et quatre-vingt-dix, ce développement économique exprime des intenses processus de tertiarisation et de professionnalisation, qui affectent la configuration de la structure des classes sociales²⁸. Ces processus de tertiarisation sont dus à une logique des entreprises et du marché, mais aussi à une logique politique du secteur public. Contre toutes les prophéties de l'époque (néolibérales, gauchistes, etc.), mais aussi avec des conflits, débats et tensions, un nouveau secteur public se développe, un Etat-Providence, ainsi qu'une nouvelle conception du rôle de l'Etat démocratique dans la régulation socio-économique.

Un facteur clé pour comprendre les futures opportunités qui s'ouvrent dans une structure sociale orientée vers la société de la connaissance, est le poids croissant que les études supérieures ont connu. On observe à cette époque une forte augmentation du nombre d'élèves, accompagnée d'une forte diversification des études et une incorporation massive des femmes. Dans ce nouveau contexte social et institutionnel, le nombre d'étudiants qui terminent leurs études dans les écoles supérieures d'ingénieurs a augmenté d'une façon notable, mais plus lente que les étudiants en sciences pures ou des filières plus classiques. Ces traits se présentent comme une caractéristique du système éducatif espagnol. Malgré la croissance que le segment des études de nature technique a connue pendant les vingt dernières années, on observe que le poids des diplômés en ingénierie sur le total des titulaires universitaires représente 14% en 2002, soit un poids légèrement inférieur au poids dans l'ensemble de l'UE (16%). De plus, l'Espagne se trouve en dessous de la France, de l'Italie, de l'Allemagne, de la Finlande, de la Suède, de la Lituanie, de la Roumanie et de la République Tchèque. En considérant les diplômés en sciences mathématiques et en informatique, le pourcentage espagnol est inférieur à la moyenne européenne, ainsi qu'à la France, l'Irlande, le Luxembourg, le Royaume-Uni, l'Islande et la République Tchèque²⁹.

5.2. Quelques caractéristiques structurelles des entreprises espagnoles : l'importance des Petites et Moyennes Entreprises.

En réalité, quand nous parlons des Techniciens et des Professionnels, et de la professionnalisation de la direction, nous faisons référence à un secteur stratégique pour le fonctionnement de l'entreprise. Une manière d'approcher les réalités des entreprises espagnoles consiste à connaître quelques caractéristiques générales de la structure socio-économique de l'économie espagnole.

L'économie espagnole est densément peuplée de petites et moyennes entreprises. L'augmentation de leur contribution à l'emploi pendant les deux dernières décades provient des stratégies des grandes entreprises qui ont parfois opté pour la sous-traitance partielle de leur production, ou bien pour l'extériorisation de parties importantes de leur production ou de leurs fonctions 'staff'³⁰.

²⁸ R. Feito Alonso, *Estructura social contemporanea. Las clases sociales en los paises industrializados*, Ed. Siglo XXI de España, Madrid, 1997, pp. 145 et suivantes.

²⁹ Eurodyce, 2002.

³⁰ Un cas exemplaire de cette dynamique à partir des années quatre vingt, est le case de Inditex-Zara .Cf. D. Hoss et R. Herranz, « The Division of Labor Between Center and Periphery in Industrial Networks : The Case of Galicia, Spain », in Litteck, W. et Charles, T., *The New Division of Labour. Emerging Forms of Work Organization in International Perspective*, Walter de Gruyter, Berlin, 1995.

La taille de l'entreprise est associée à la productivité et aussi à la modernisation de ses stratégies. Ce sont, justement, les grandes entreprises qui forment l'avant-garde par rapport à l'exportation. Ainsi, d'un côté, elles ont un taux plus élevé de salariés orientés en R&D, 27 par 1000 dans les entreprises avec plus de 500 employées, en contraste avec 14,3 par 1000 dans celles qui ont entre 51 et 100 travailleurs. D'un autre côté les taux d'ingénieurs et de diplômés supérieurs sur le total, sont de 8,2 et 3,4 pour les mêmes tranches d'effectif. Ces données sont très basses par rapport aux caractéristiques des locomotives industrielles et technologiques européennes³¹.

Durant les dernières années l'augmentation de la concurrence, plus globalisée, a produit une vague de fusions et de concentrations d'entreprises dans des secteurs stratégiques comme les télécommunications, les secteurs financiers, l'industrie alimentaire, des biens d'équipement et chimique. En relation avec cette structure productive très morcelée, la structure sociale de la plupart des entreprises se caractérise par l'importance que les liens familiaux ont pour expliquer les rapports de propriété, et même les formes de gestion et de contrôle interne.

En apparence, le modèle est proche de ceux qui dominant en Europe. Mais il faut se demander s'il existe des différences par comparaison avec le développement de la hiérarchie et la professionnalisation de la gestion. Mais aussi s'il existe des différences avec le degré d'ouverture de l'entreprise à l'extérieur et la coopération avec d'autres partenaires (coopérations interentreprises, relations avec les universitaires, laboratoires de recherche, instituts technologiques, etc.)

Dans ce contexte, il est probable que nous nous trouverions des différences significatives dans la structure des entreprises et, donc, dans les rôles joués par les TPD. La raison fondamentale qui nous a amené à cette conclusion réside dans le fait qu'une grande partie des entreprises est très spécialisée dans les secteurs traditionnels et dans les secteurs à basse intensité de capital. Ce sont des entreprises qui ne répondent pas au modèle de la « spécialisation flexible » annoncée par Piore et Sabel, ni au modèle de qualité diversifiée. En particulier, ces sont des entreprises caractérisées par un niveau élevé de standardisation des produits, un bas investissement de capital et un faible effort en capital humain³².

Cette caractéristique générale ne peut pas occulter l'existence de secteurs, d'entreprises et de systèmes d'entreprises (districts, clusters, systèmes locaux, etc.) qui sont utilisés comme une référence dans la politique industrielle.

6. Quelques tendances sur les techniciens, les professionnels et les directeurs (TPD) dans le cadre de la transformation de la technostructure.

6.1. Tendances générales de la structure occupationnelle.

Dans ce contexte qui affecte la construction sociale de l'offre et de la demande du travail, il est possible de mettre en relief quelques indicateurs de l'évolution du marché du travail et de l'espace de mobilité professionnelle des « cadres à l'espagnole ».

³¹ M.T. Costa, "El factor empresarial", in Garcia Delgado J.L. (coord.), *Lecciones de Economía española*, Ed. Civitas, Madrid, 2002, p.162.

³² R. Myro y R. Gandoy, « El sector industrial », in Garcia Delgado, J.L. (coord.), *Lecciones de Economía española*, Ed. Civitas, Madrid, 2002.

Le trait le plus significatif à propos de l'évolution des TPD en Espagne est sans aucun doute la forte augmentation que cette catégorie hétérogène a connue depuis 1978, pendant la période démocratique, associée à une injection quantitative et qualitative de l'éducation et aux mutations du système productif et des structures organisationnelles. Si, en 1978 les TP représentaient 4% de la population active occupée, actuellement ils en représentent (avec un critère plus restrictif de l'Enquête de la Population Active élaborée par l'INE) plus de 13,5%. Si nous considérons, en plus, les Directeurs il faut ajouter 7,6%. Finalement en considérant les Techniciens et Professionnels d'appui (10,7%) et les employés administratifs (9,3%), le poids total de toutes ces catégories est de 40,8%. La différence est considérable par rapport au 22% de tous ces segments en 1978. Il faut constater un bouleversement du profil social de la structure occupationnelle.

La plupart des nouvelles couches de techniciens et professionnels qui sont occupés, travaillent sous le statut de salarié dans le contexte des grandes organisations publiques et privées qui connaissent un fort développement pendant ces dernières années. En comparant le secteur public et le secteur privé, on trouve un plus fort taux de professionnalisation dans le premier. D'un côté, il faut dire que la forte présence de grandes organisations, si complexes, et fortement décentralisées, comme la Sécurité Sociale et l'Education Nationale, contribuent à ce degré de professionnalisation dans le contexte d'une progression assez forte de sa complexité et des techniques de gestion.

D'un autre côté, il faut souligner qu'à l'intérieur du secteur privé, on observe de fortes disparités entre un segment que nous dénommerons secteur « central », et un autre que nous dénommerons secteur « périphérique ». Le secteur « central » qui comprend le secteur financier, le secteur des transports et des communications, le secteur du gaz, de l'eau et de l'électricité, est formé par de grandes entreprises privées en expansion, avec une position monopoliste, une technologie avancée et une forte présence de professionnels.

De plus cette augmentation des TPD ne se produit pas d'une manière homogène sur tout le territoire. Il y a des différences qui se manifestent dans le développement de certains marchés du travail avec une forte densité professionnelle, comme par exemple Madrid ou Barcelone. Une partie considérable de la technostructure se situe dans ces marchés locaux très dynamiques et cosmopolites, où beaucoup des « cadres de la frontière » travaillent dans des réseaux internationaux.

Par contre, nous pouvons voir la situation d'autres territoires comme la Galice, l'Extremadura, la Manche, relativement moins développées, et qui ne peuvent pas absorber l'offre des jeunes professionnels sortis de l'enseignement supérieur. Ce sont aussi des territoires avec un groupe élevé de techniciens et professionnels en sous-emploi et avec des difficultés pour obtenir une expérience de travail professionnel significative.

Sous ce scénario général nous pouvons terminer par certains commentaires relatifs à l'organisation du travail et le marché interne du travail des TPD.

6.2. Les TP, la situation et l'organisation du travail.

L'EQVT (l'Enquête sur la Qualité de Vie au Travail) s'intéresse, à partir d'une batterie de questions concernant l'évaluation subjective des caractéristiques du travail, à la situation du travail et à la situation de marché des salariés.

Par rapport à la situation dans l'organisation du travail, quelques résultats semblent particulièrement intéressants :

Une partie significative des salariés, TP notamment, qui ne sont pas des directeurs affirment réaliser des fonctions de supervision. 25% des TP disent réaliser un travail de contrôle ou de supervision. Dans un secteur très professionnalisé comme les banques, 33% des salariés déclarent réaliser des tâches de supervision.

Une partie des directeurs disent réaliser des travaux qui ne sont pas associés à un travail de supervision. Une partie importante des directeurs (48,4%) délèguent ces fonctions et ils s'occupent des objectifs, de la planification et de la gestion de l'entreprise.

Nous pouvons nous demander si beaucoup de TP ne réalisent pas des activités qui sont très proches du travail des dirigeants. Par rapport aux dirigeants qui réalisent des tâches de supervision, la plupart déclarent qu'ils ont des activités liées à la définition et à la coordination des activités, ou bien à l'évaluation et à la proposition de promotions et de sanctions. Un plus petit nombre de TP affirme réaliser ces tâches.

Bien que l'image soit très grossière, celle-ci confirme l'existence d'un espace d'expérience commun entre les professionnels (TP) et les dirigeants, et aussi la présence d'un espace de promotion et de mobilité interne ouvert pour les TP vers les positions des dirigeants.

Une première conclusion qui paraît se déduire est qu'il existe une certaine dissonance entre la catégorie statistique et le rôle réellement accompli. A partir de ce résultat, nous ne pouvons que confirmer une idée bien connue dans les études sur les classes sociales. En effet, nous pouvons nous demander s'il ne faut pas utiliser les systèmes de classification occupationnelle avec précaution et prudence, et s'il ne faut pas introduire la notion plus flexible de rôle pour rendre compte des situations plus fragiles et des contours moins clairs, avec des polyvalences et poly-compétences sociotechniques, dans la définition des activités et de la position sociale.

6.3. Les degrés de professionnalisation et les transformations dans les marchés internes du travail.

Par rapport à la situation du marché, il faut dire que, selon les données de la ECTV, ce sont les salariés qui travaillent dans les secteurs économiques, ayant une plus grande proportion de professionnels (TP) (secteur financier, secteur du gaz, service de l'eau et de l'électricité, secteur des transports et des communications) qui ont la plus grande opportunité d'obtenir les bénéfices caractéristiques des Marchés internes du travail et du « corporatisme de bien-être ». En effet, 51,8% des travailleurs du secteur bancaire, 18,4 % du gaz, de l'eau et de l'électricité et 18% des transports et des communications, affirment qu'ils bénéficient d'un plan de retraite de l'entreprise ou d'un système complémentaire de retraite (contre une moyenne de 8,1%).

Ce système d'emploi interne, le MIT, qu'on peut trouver encore aujourd'hui est contingent. À partir des années quatre-vingt il a connu un processus de restructuration et de recomposition très fort qui a frappé les employés et les travailleurs manuels ainsi que les TP, surtout les experts maison. De plus, il faut ajouter que ces entreprises du « secteur central » qui ont connu une très forte expansion internationale sont aussi l'objet d'un processus de transformation des pratiques de gestion de l'emploi et des ressources humaines qui affecte d'une façon inégale les différents segments du travail. Dans ces secteurs centraux, avec une forte augmentation des TP, des situations de

dualisme du travail se développent, parce qu'ils utilisent des figures contractuelles atypiques, qu'ils développent une politique systématique de sous-traitance, ou qu'ils opèrent avec une combinaison de ces stratégies. Nous assistons à un processus de démensualisation partiel mais progressif du salariat.

Il va sans dire que la crise d'adaptation du MIT, est aussi segmentée selon les diverses couches des salariés, c'est à dire, d'un côté, entre le salariat plus privilégié et de confiance, le TPD, avec des contrats plus ou moins avantageux ou « *blindados* »³³ et de l'autre côté, le reste des salariés qui se trouvent dans une situation plus fragile et de méfiance. Cependant, si le MIT ne disparaît pas, il réduit son amplitude et la nature plus traditionnelle de ce Marché Interne est remis en cause.

En conclusion on soulignera la co-existence de différentes situations de travail et de marché du travail. D'un côté des techniciens et des professionnels (TP) qui participent à un espace de mobilité ouvert vers l'espace de direction, et, d'autre part, des techniciens qui sont dans une situation intérimaire très précaire dans la grande entreprise.

Nous assistons aussi au développement de certains phénomènes de redéfinition du rôle d'encadrement vers un rôle de coordination - un rôle frontière - avec les clients, les fournisseurs ou la sous-traitance, dans le contexte du travail en réseaux et de plus en plus contingents. Celles-ci sont de relations plus organiques mais aussi souvent chargées d'incertitude, de tensions et de stress.

7. Une note finale sur l'ingénieur et le nouveau contexte.

Massification de l'éducation supérieure, stratification de l'offre éducative, dynamiques économiques et industrielles différentes selon le secteur, le territoire, etc. Il est très difficile de définir une situation assez diversifiée. Mais si sous ce scénario nous revenons aux hypothèses qui nous avons définies dans la partie 3, nous pouvons faire un commentaire sur la situation actuelle de la figure emblématique de l'ingénieur.

Malgré la plus grande offre de diplômes supérieurs et la massification de l'éducation universitaire, les ingénieurs occupent une position avantageuse tant dans le marché du travail professionnel que dans le marché du travail interne (MIT) des grandes entreprises. On peut constater que leurs carrières génèrent moins de chômage³⁴ et moins de sous-emploi que d'autres. Et à l'intérieur de la grande entreprise plus diversifiée, il est raisonnable de soutenir qu'ils se dirigent facilement, ou avec plus d'opportunités, des départements de production, moins rémunérées aujourd'hui, vers d'autres départements plus attractifs du point de vue de la carrière professionnelle, et qui se développent avec la plus grande complexité de l'entreprise.

Mais une réponse à cette question exigerait une analyse plus précise, voir une recherche sociologique approfondie sur le rôle des ingénieurs et d'autres professions dans la structuration des marchés internes dans le secteur privé et dans l'administration publique.

³³ Blindados : « avec d'excellentes conditions de licenciement et de retraite ».

³⁴ INE, Encuesta de Población Activa (EPA), 2004.

Bibliographie

- Bouffartigue, P., *Les cadres. Fin d'une figure sociale*, La Dispute, Paris, 2001
- Bouffartigue, P. et Gadea, C., *Sociologie des cadres*, Editions La Découverte, Paris, 2000.
- Carabaña J., González, J.J., *Clases sociales: estudio comparativo de España y la Comunidad de Madrid*, 1991, Ed. Einsa, Madrid, 1992. [Classes sociales: étude comparative de l'Espagne et de la Communauté de Madrid]
- Castillo Alonso, J.J., « ¿Distritos o detritos industriales: La nueva organización productiva de España? », *Revista Internacional de Sociología*, 10, 1995 [Districts ou détritrus industriels : la nouvelle organisation productive en Espagne?]
- Castillo Castillo, J., *La sociedad de consumo de masas a la española*, Eudeba, Madrid, 1992. [La société de consommation de masses à l'espagnole]
- Costa, Maria Teresa, « El factor empresarial », en García Delgado, J.L. *Lecciones de Economía española*, Ed. Cívitas, Madrid, 2002. [Le facteur de l'entreprise, dans Garcia Delgado, J. L., Leçons d'économie espagnole]
- Doutiez, B., Ion, J., Pincom, M., Pincon-Charlot, M., « Institutions statistiques et nomenclatures socio-professionnelles. Essai comparatif: Royaume-Uni, Espagne, France », *Revue française de Sociologie*, XXXII, 1991
- Feito Alonso, R., *La estructura social contemporánea. Las clases sociales en los países industrializados*. Ed. Siglo XXI de España, Madrid, 1997. [La structure sociale contemporaine. Les classes sociales dans les pays industrialisés]
- Galbraith, J.K., *El nuevo Estado Industrial*, Ed. Ariel, Barcelona, 1985.[Le nouvel état industriel]
- Guillén, M. F., *Models of Management. Work, Authority and Organization*, in a Comparative Perspective, The University of Chicago Press, Chicago, 1994.
- Halwachs, M., *Las clases sociales*, F:C.E., México, 1976.[Les classes sociales]
- Herranz, R., “New Forms of Work Organization: the case of Spain” , in Grootings, P, Hethy, L. Gustavsen, B., *New Forms of Work Organization in Europe*, Ed. Transaction Publishers, N. J., 1989.
- Herranz, R., *La regulación social de la economía: el caso de los mercados internos de trabajo y de los sistemas de salario y de compensacion en la Sociología industrial*, Ed. Servicio de Publicaciones de la Universidad de Santiago de Compostela, Edición CD, Santiago de Compostela, Spain, 2003.[La régulation sociale de l'économie: le cas des marchés internes du travail et des systèmes de salaire et compensation dans la Sociologie industrielle].
- Herranz, R. and Hoss, D., “The Division of Labor between Centre and Periphery in Industrial Networks”, in Litteck,W. et Charles,T., *The New division of Labour*, N.Y., De Gruyter, 1995
- INE, Encuesta de Población Activa.
- Lamanthe, A., « Petites entreprises à l'épreuve de la rationalisation. Les cas de la transformation des fruits et légumes en Provence, des années soixante aux années quatre-vingt-dix », en *Revue française de Sociologie*, 42-3, 2001, pp. 509-536.
- Linz, J., “A century of politics and interests in Spain”, in Berger, S. D., *Organizing interests in Western Europe, pluralism, corporatism and the transformation of politics*, Ed. Cambridge University Press, New York, 1981, pp.378 y ss.
- Lockwood, D., *The Blackcoated Worker*, George Allen and Unwin, 1958.
- Lusa Monforte, G., « La enseñanza industrial durante la primera fase de la industrialización española: la escuela de ingenieros industriales de Barcelona », *XX ème Congreso internacional de Historia de la Ciencia*, Liège , juillet 1997. [L'enseignement industriel pendant la première phase de l'industrialisation espagnole : l'école d'ingénieurs industriels de Barcelone]
- Maurice, M., Silvestre, J.J., Sellier, F., *Politique éducative et organisation industrielle*, PUF, Paris, 1984.

- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. *Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo (ECTV)*, Madrid, 2002. [l'Enquête de Qualité de Vie au Travail]
- Myro, R., et Gandoy, R., « Sector industrial », en García Delgado, L., *Lecciones de economía española*, Ed. Civitas, 2002. [Secteur industriel, en García Delgado, L., *Leçons d'économie espagnole*]
- Nadal, J., *El fracaso de la revolución industrial en España, 1814-1913*, Ed. Ariel, Barcelona, 1989. [L'échec de la révolution industrielle en Espagne]
- Pfeffer, J. y Salancik, G. R., *The External Control of Organisations. A Resource Dependence Perspective*, Harper and Row Publishers, New York, 1978.
- Prieto, C., « Techniciens, professionnels et cadres: Les cadres en Espagne », *Les cahiers du GDR C.A.D.R.E.S.*, 2002-2 (Actes de la journée du 30 novembre 2001, *Cadres et comparaisons internationales: Les « cadres » dans les pays d'Europe occidentale*, Aix-en-Provence, organisées par le LEST à Aix-en-Provence).
- Simmel, G., *Sociologia. Estudio sobre las formas de socialización*. Alianza Editorial, Madrid, 1986. [Sociologie. Etude sur les formes de socialisation]
- Stinchcombe, A. L., "Social Structure and Organization", in March, J.G., *Handbook of Organisations*, Rand McNally, Chicago, 1965.
- Velasco Murviedro, C., « El «ingenierismo» como directriz básica de la política económica durante la autarquía (1936-1951) », *Información Comercial Española*, Febrero, nº67, 1984. [«L'idéologie des ingénieurs comme orientation basique de la politique économique pendant l'autarchie (1936-1951)»]
- Vidal Olivares, J., « Las compañías ferroviarias y la difusión de las modernas formas de gestión empresarial en España », in Comín, F., *La Empresa, La Historia de España*, Editorial Cívitas, Madrid, 2001. [Les compagnies de chemin de fer et la diffusion des modernes formes de gestion de l'entreprise]
- Weber, M., *Economía y sociedad*, F.C.E., México, 1974. [Economie et société].

LA TRAJECTOIRE DES POLYTECHNICIENS DANS L'ESPACE FRANCO-MAGHREBIN : DES INDEPENDANCES A L'INSTAURATION DU NOUVEL ORDRE ECONOMIQUE

ANOUSHEH KARVAR¹

Chercheuse associée au CRHSCT-CNRS/CSI (Paris)

C'est en 1921 que les candidats étrangers ont été autorisés à se présenter, au même titre que les ressortissants français, au concours d'entrée de l'École polytechnique française. Les effets positifs de ce changement ne se sont manifestés que trente-cinq ans plus tard. Les décolonisations des années 1950 et 1960 se sont alors traduites par l'arrivée en nombre d'élèves originaires des anciennes colonies et protectorats français. Depuis, les ressortissants tunisiens, marocains et, dans une moindre mesure, algériens ont conservé une place prépondérante parmi les élèves étrangers de l'École.

La trajectoire professionnelle et sociale des polytechniciens maghrébins fait apparaître une première génération vouée au service public, impliquée dans la construction nationale post-coloniale (promotions 1950-1960). Grâce à leur engagement dans les mouvements de libération nationale, les polytechniciens de cette première génération se sont vus confier, avec l'accès à l'indépendance, le contrôle technique de l'activité économique. Leur savoir importé d'Occident, conjugué à la légitimité politique acquise grâce au dévouement à la cause nationale, les confortait dans leurs options développementalistes.

Or, une fois aux commandes des secteurs clés de l'économie, ils revendiquèrent une impartialité politique en contraste avec leur engagement précédent comme avec leur rôle de médiateur stratégique de la modernisation. Interrogeant l'idéal technocratique de ces ingénieurs d'État, je propose quelques hypothèses explicatives sur l'implantation inachevée du modèle étatique de facture française dans les pays étudiés.

Dans les années 1980 et 1990, avec l'effacement progressif du rôle de l'État dans la gestion de la crise économique et sous la pression des institutions financières internationales, les ingénieurs d'État formés en France semblent perdre les commandes au profit des acteurs de la libéralisation de l'économie, hommes d'affaires ou entrepreneurs.

La seconde génération des polytechniciens nord-africains (promotions 1970) a su s'adapter, en Tunisie et au Maroc du moins, à l'évolution de l'économie nationale, en prenant une part active à la disparition des barrières douanières et à l'ouverture du marché national à la Communauté européenne. Elle a conforté par la même occasion sa situation professionnelle et sociale.

Quant à la troisième génération, débarrassée du sentiment du devoir envers la patrie, confrontée à un marché local de l'emploi de plus en plus difficile et à un climat politique de moins en moins libéral, elle choisit d'assurer la gestion technique de la dette extérieure dans le secteur international, ou bien de s'installer définitivement en France où sa trajectoire se confond alors avec celle de ses congénères français.

Je propose d'illustrer cette nouvelle donne, à travers les débats et les tensions qui ont traversé la communauté des polytechniciens marocains, dans un contexte de

¹ CRHSCT-CNRS/CSI et CFDT-Cadres. < anousheh.karvar@cfdt-cadres.fr >

recomposition des légitimités économiques et sociales face aux nouvelles exigences de la Banque mondiale pour l'entrée du Maroc dans la zone de libre-échange de l'Union européenne. L'évolution de la situation socioprofessionnelle de ce groupe peut servir à apprécier la place du modèle des grandes écoles françaises comme filière d'excellence pour la formation des cadres dirigeants dans la société marocaine contemporaine.

Je m'attarderai, enfin, sur l'échange d'arguments entre les polytechniciens maghrébins et leurs homologues français en matière de démantèlement du capitalisme d'État et de libéralisation des services d'intérêt général (approvisionnement en eau, électricité, ...), pour repérer si les réseaux de sociabilité tissés de part et d'autre de la Méditerranée ont pu faire émerger une meilleure appréhension des enjeux sociaux de la déréglementation, voire une redéfinition politique du champ de l'intervention publique.

1. Les promotions 1940-1960 : creuset républicain et cause nationaliste

En règle générale, les premiers polytechniciens issus des colonies ou des protectorats ont regagné leur pays d'origine après leurs années d'études en France. Bien que mouvementée, leur carrière professionnelle et publique a connu trois étapes décisives : la première reflète une intégration sociale difficile dans un contexte colonial, dès lors que les postes techniques étaient occupés par des experts occidentaux. La seconde fut marquée par un engagement dans les mouvements nationaux, qui devait aussi instaurer les conditions nécessaires à l'exercice de leurs compétences. La troisième correspond enfin à une implication de premier plan dans les projets de développement économique et d'enseignement technique tout en manifestant une distance avec l'espace politique.

1.1. Le retour au pays : l'engagement politique

Dès le retour dans leur pays d'origine, les polytechniciens se sont retrouvés dans une situation professionnelle qui ne laissait guère de place à l'exercice des compétences acquises en France. La catégorie socioprofessionnelle des ingénieurs musulmans était pratiquement inexistante en Algérie jusqu'à l'indépendance. Elle y est apparue seulement dans les années 1970, lors des premières entreprises d'industrialisation, avec la création d'institutions de formation spécialisée. L'émigration étudiante vers la France est restée faible pendant la période de colonisation : en 1955, on recensait entre 200 et 250 étudiants algériens à l'Université de Paris, 90 à l'Université de Montpellier et environ 70 à l'Université de Toulouse. La même année, l'Université d'Alger comptait 400 étudiants indigènes contre 5000 étudiants européens. Le pourcentage d'étudiants musulmans algériens tournait, en effet, autour de 3-4% de 1915 à 1938 et autour de 7-8% de 1939 à 1961. À l'Indépendance, on ne distinguait que deux ingénieurs diplômés des grandes écoles françaises dans les rangs des quelques deux cents hauts fonctionnaires algériens.

La situation n'était guère meilleure en Tunisie où l'on dénombrait trente-six diplômés des grandes écoles françaises en 1956. La plupart d'entre eux possédaient très peu d'expérience et n'avaient occupé aucun poste de responsabilité. Il s'agissait de quatre diplômés de l'École polytechnique, dix de l'École des Mines de Paris et de Saint-Étienne, quatre de l'École d'Hydraulique de Grenoble, trois de l'École des Télécommunications, deux de l'École des Travaux publics, un de l'École centrale de Paris.

L'essor des mouvements de décolonisation dans les trois pays du Maghreb offre aux ingénieurs polytechniciens l'occasion de faire leur entrée en politique. Cet engagement politique prend une forme radicale en Algérie où le premier polytechnicien algérien entré à l'École polytechnique comme Français musulman du fait du nouveau statut de l'Algérie en 1947, rejoint le FLN, puis l'ALN en Tunisie, mettant à profit l'expérience militaire acquise pendant le service effectué dans l'artillerie en Allemagne. En Tunisie, c'est un polytechnicien, ingénieur des travaux publics qui préside, de 1936 jusqu'à l'autonomie interne de la Tunisie en 1954, l'Association des anciens élèves du Collège Sadiki, fleuron du système d'écoles franco-arabes. Le Collège comme l'Association ont joué un rôle considérable dans la circulation des idées nationalistes dans la jeunesse tunisienne. Organisateur du mouvement étudiant à Paris, le premier polytechnicien marocain rejoint le parti de l'Indépendance (Istiqlāl) en rentrant au pays. Responsable du réseau, il participe à la collecte de fonds dans les pays européens et au soutien du parti dans la clandestinité.

Les polytechniciens maghrébins ont partagé cette phase d'engagement politique dans les mouvements nationaux avec leurs camarades libanais, iraniens, chinois ou vietnamiens des mêmes promotions. L'éveil intellectuel de ces élèves a été favorisé, selon toute vraisemblance, par la polarisation de la société française d'avant-guerre comme par les débats enflammés de l'après-guerre autour de la décolonisation. Pour beaucoup d'entre eux, l'apprentissage politique a débuté au Quartier latin où se trouvaient les classes préparatoires, l'École polytechnique, l'École des Mines ou des Ponts.

La similitude de leurs itinéraires peut-elle être attribuée aux établissements qu'ils ont fréquentés en France ? On pourrait penser que la sélection par les sciences à l'entrée de l'École polytechnique leur ait instillé la conviction d'une « grâce individuelle », un sentiment de légitimité à intervenir dans le cours de l'histoire, forts du savoir technique acquis en Occident. L'engagement dans les mouvements de libération nationale leur paraît ensuite comme la condition même de possibilité de l'exercice de leur profession. C'est à ce prix que ces futurs ingénieurs d'État ont voulu réaliser leur liberté d'action et gagner l'espace de leur intervention. Seuls les ingénieurs sont à leurs yeux créateurs de richesses, la liberté étant la condition *sine qua non* de cette créativité.

Un glissement semble ainsi s'être opéré progressivement par lequel les mérites scolaires valent capacité à se saisir des enjeux politiques de leur pays. Le prestige attaché à l'École polytechnique et à son concours d'entrée conduit dans les années 1920-1950, cette génération d'ingénieurs « intellectuels »² à mettre son statut d'expert technique au service des principes qu'elle défendait. Pour ces polytechniciens, l'acquisition des techniques était une arme pour atteindre l'indépendance : « *comme la colonisation a été l'œuvre des ingénieurs, l'efficacité de la décolonisation dépend également de l'engagement des ingénieurs* »³. Ils justifient ce credo par la leçon apprise à l'École polytechnique et condensée dans la devise : « Pour la patrie, les sciences, la gloire ».

De leur côté, les leaders des mouvements nationaux ont reconnu aux ingénieurs formés à Polytechnique ce potentiel technique dont ils avaient besoin dans la lutte politique comme dans le face-à-face militaire. Notons enfin que l'engagement militant

² Pour une analyse proche des Khâgneux et Normaliens dans l'entre-deux-guerres, voir J.-F. Sirinelli, *Génération intellectuelle. Khâgneux et Normaliens dans l'entre-deux-guerres*, Fayard, 1988.

³ Sauf mention contraire, les citations en italique sont extraites de propos recueillis, au cours d'entretiens, auprès des polytechniciens maghrébins.

des polytechniciens, sans doute du fait de leur nombre réduit, revêt un caractère individuel. Il reste de courte durée et cela en constitue une autre caractéristique. Comme il ne s'étend guère au-delà de la mise en place des conditions de leur activité technique, leur mobilisation ne débouche pas sur la revendication du pouvoir politique. Avec l'accès à l'indépendance et la conquête de l'espace institutionnel d'exercice de leurs fonctions, cette inspiration militante s'épuise progressivement.

1.2. Apogée de carrière : les décennies mythiques du développement

Les polytechniciens maghrébins ont atteint l'apogée de leur carrière dans les années 1960 et 1970, décennies mythiques du développement économique et de la planification : les portefeuilles techniques et le Plan d'une part, l'enseignement supérieur technique d'autre part ont été les principaux volets de leurs activités. Pendant ces décennies, qui correspondent à l'âge d'or de la décolonisation, ils ont accédé à des postes stratégiques qui leur étaient réservés dès leur entrée dans la vie active.

En Algérie, l'Exécutif provisoire mis en place au moment de l'accession à l'indépendance, a dû faire face à la remise en marche d'une machine économique mise à mal par le sabotage de l'OAS et par le départ des techniciens français. C'est à un polytechnicien qu'on a alors confié la direction, nouvellement créée, de l'industrialisation au sein de la Délégation des Affaires économiques. Il fut chargé de la relance de la sidérurgie d'Annaba et de la création de la Société nationale de Sidérurgie (SNS) dont il devint le premier directeur général. Acteur de premier plan d'une industrialisation menée par la volonté politique de la faction « industrialiste » du pouvoir et financée par les revenus pétroliers, ce polytechnicien a dirigé la réalisation d'un gigantesque projet mobilisant 20 000 travailleurs. Ce projet industriel a cristallisé les attentes du gouvernement de l'indépendance qui considérait la sidérurgie, à l'instar d'autres pays du tiers-monde des années 1950, comme le critère même du développement. Dans les années 60-70, la SNS se transforme en un laboratoire du développement industriel. Soutenu par H. Boumediene, président de l'époque, et par B. Abdesselam, le grand artisan du programme d'industrialisation algérien, la mise en place d'une infrastructure économique s'appuyait sur les nationalisations et la création de sociétés nationales.

En Tunisie, la carrière des premiers polytechniciens a été également tracée d'avance par le pouvoir public pour occuper la place laissée par les ingénieurs français dans les secteurs clés de l'économie tunisienne. Les jeunes recrues semblent, de leur côté, avoir intégré le sens de l'intérêt collectif et n'envisageaient pas d'autre carrière que celle à laquelle ils étaient prédestinés. Avec le départ des capitaux et des cadres techniques français, l'État indépendant est intervenu activement dans la mise en œuvre d'un projet de rattrapage. Dans la « Perspective décennale 1962-1971 », le secteur public a joué de multiples fonctions économiques dans la gestion directe de l'économie et des activités délaissées par le capital privé. Les ingénieurs tunisiens formés dans les grandes écoles françaises ont ainsi trouvé leur place dans la continuité du fonctionnement des institutions créées par le Protectorat, en conservant globalement les modes d'organisation établis. En conséquence, la relève par les cadres tunisiens s'est déroulée sans heurts dans les secteurs de souveraineté et d'infrastructure : équipement, raffinage, sidérurgie, énergie.

Au Maroc, le modèle français d'encadrement technique dans l'industrie, les travaux publics et les mines ne fut pas remis en cause avec l'indépendance non plus, dès lors que le roi du Maroc et le parti de l'Indépendance (Istiqlāl) se sont entendus sur une

transition douce pour conserver les experts français à leurs postes. Le système français de recrutement des élites dans les grandes écoles y a trouvé une légitimité certaine. Les premiers polytechniciens marocains ont ainsi occupé, à leur retour au pays, les principaux postes de direction des entreprises publiques, les Travaux publics étant leur principal employeur, avec un ministre lui-même polytechnicien. Le même personnage, ministre de l'Economie nationale et des Finances par la suite, a jeté les bases du premier Plan quinquennal mettant en œuvre les principales réformes de l'État et la « marocanisation » de l'économie : réorganisation du système bancaire, incitations fiscales pour les activités économiques, mesures protectionnistes en faveur des produits manufacturiers marocains, incitation à l'épargne, création de l'Office national de l'Irrigation et de l'Office national de la Mise en valeur agricole, habitat économique, financement du petit commerce et de l'artisanat.

1.3. Le désengagement politique

Conseillers ou planificateurs, organisateurs ou industrialistes, la génération pionnière de polytechniciens a puisé la légitimité de sa mission sociale dans l'utilité publique de ses fonctions techniques. Elle a justifié son action par la capacité d'expertise qu'elle mettait au service de l'intérêt général. Pour elle, le métier d'ingénieur était « *le seul capable de résoudre les problèmes de l'ensemble du pays* ». Une fois aux commandes de l'économie, elle a pensé réaliser une « république des ingénieurs » qui transcende les conflits sociaux comme les appartenances partisans. L'*ethos* de l'impartialité de l'ingénieur constituait un autre acquis de sa formation dans les grandes écoles françaises. De l'École polytechnique, elle a retenu l'image du « *creuset républicain* » où l'esprit de camaraderie faisait abstraction des différences de nationalité mais aussi d'opinion politique.

Le credo rationaliste des ingénieurs a trouvé un écho favorable auprès des États post-coloniaux, en confortant et légitimant, par la science, les options dirigistes et autoritaires des régimes en place. La croyance parfois naïve des polytechniciens dans l'efficacité des solutions techniques importées d'Occident les a conduits à retrancher du débat public les solutions qu'ils proposaient aux problèmes du pays. Se positionnant au-dessus du champ politique et en dehors de la sphère sociale, les ingénieurs d'État formés en France n'ont pas contribué à la diffusion de leurs lumières auprès de leurs concitoyens. Ils ont creusé, au contraire, un écart avec les autres composantes de la société⁴.

Avec, dans les décennies suivantes, l'abandon du modèle global de développement et l'insertion dans la division internationale du travail, avec la promotion des investissements privés et l'intensification des échanges par la création d'espaces privilégiés de délocalisation, ces ingénieurs ont perdu les leviers de commande des secteurs vitaux de l'économie. La financiarisation de l'économie les a mis en concurrence avec d'autres types de compétence à dominante commerciale et financière. Alors que leur savoir technique, conjugué à la légitimité politique gagnée dans la lutte, aurait dû assurer la pérennité de leurs options développementalistes, la trajectoire professionnelle des promotions après 1980 révèle, au contraire, une tendance

⁴ Voir A. Karvar, « L'idéal technocratique des ingénieurs à l'épreuve de la construction de l'État : Maghreb, Machrek, Indochine au XXe siècle », in F. SINO (coord.), *Sciences, savoirs modernes et pouvoirs dans le monde musulman contemporain*, Revue des mondes musulmans et de la Méditerranée (REMMM), 2003 (101-102), p. 199-211.

majoritaire au non-retour des diplômés maghrébins qui perturbe les mécanismes envisagés de reproduction sociale.

Les polytechniciens de cette première génération assistent, depuis, à la mise en œuvre des options néo-libérales édictées par les organismes supranationaux comme le FMI et la Banque mondiale, sans avoir voix au chapitre. L'autonomie revendiquée par le passé à l'égard de l'ordre politique fait obstacle à leur constitution en corps organisé, nécessaire aux luttes de pouvoir au sein de l'appareil d'État : « ...avec nos camarades techniciens, disent-ils, nous nous sentons bien désarmés devant l'incompréhension des hommes politiques ».

Pourtant, dans le discours de cette première génération de polytechniciens, le progrès technique n'apparaît pas comme suffisant pour rattraper le retard et accéder au développement économique. Il faut également que la rationalité technique et la culture scientifique pénètrent l'esprit du plus grand nombre. L'ingénieur doit, par conséquent, guider l'évolution de son peuple en prenant part à l'éducation. Les polytechniciens maghrébins ont ainsi tenté de reproduire dans leur pays le « *creuset républicain* » que constituaient à leurs yeux les grandes écoles techniques françaises où chaque élève recruté sur concours et selon ses mérites scientifiques n'était connu que par son nom et son rang de classement, et non par ses origines sociales. Issus eux-mêmes de milieux souvent modestes, ils ont activement participé à la mise en place et au développement de systèmes de formation d'ingénieur en décalquant le modèle français des filières d'excellence et de recrutement sur concours. En Tunisie, c'est un polytechnicien qui a réalisé, en 1968, la première école de formation de techniciens supérieurs et d'ingénieurs (ENIT). Il en est de même au Maroc avec la création de l'École Mohammadia d'ingénieurs de Rabat en 1959. Les grandes écoles à la Française, tel un « *fondoir général et intégral* », faisaient idéalement abstraction des différences entre individus en mettant en valeur les capacités humaines de chacun. Fidèles à la tradition des Lumières, elles étaient censées dispenser un savoir encyclopédique qui, tout en éclairant les esprits, conduirait la nation vers l'essor économique.

1.4. La reproduction des élites en question

En créant des écoles d'ingénieurs de haut niveau, la première génération de polytechniciens répondait aussi à la demande pressante en cadres techniques au lendemain des indépendances. En fondant le recrutement des écoles nationales sur des concours, elle proposait de jeter les bases d'une méritocratie scolaire et d'ouvrir les carrières techniques à tous les milieux sociaux. Fidèle à l'enseignement reçu en France, elle a tenté d'introduire des exigences en matière de compétences et de normes professionnelles dans le recrutement des élites de l'État. Mais la mise en œuvre de cette conception de l'État à fondement bureaucratique n'a pas été exempte d'ambiguïtés. En Tunisie comme au Maroc, les polytechniciens se sont chargés, dans le même temps, de la sélection et de l'envoi systématique des meilleurs bacheliers vers les grandes écoles françaises. Ils ont organisé leur accueil et leur orientation et assuré leur placement professionnel une fois de retour au pays, offrant ainsi un parcours identique au leur à des candidats de plus en plus nombreux, mais issus des milieux aisés.

L'ENIT tunisienne s'est dotée d'une filière intégrée de sélection en vue des études supérieures en classes préparatoires et grandes écoles françaises en parallèle avec les filières classiques de formation de techniciens supérieurs et d'ingénieurs sur place. Au Maroc, des conventions de coopération ont facilité l'accès des jeunes Marocains aux grandes écoles d'ingénieur françaises.

Cette démarche a contribué à instaurer une hiérarchie de valeurs entre les diplômés d'ingénieur. On compte, d'une part, les diplômés des filières d'excellence dont le recrutement s'est effectué dans les milieux urbains favorisés, pouvant supporter des études secondaires et supérieures coûteuses dans les lycées français au pays, puis dans les classes préparatoires et grandes écoles en France. On trouve, d'autre part, les ingénieurs issus en majorité de milieux populaires et formés dans les écoles d'ingénieurs nationales. Les premiers se sont vus offrir par leurs aînés les postes de conception et de direction technique dans la haute administration et à la tête des entreprises publiques, tandis que les seconds, diplômés des écoles tunisiennes ou marocaines, ont été relégués dans les postes d'exploitation d'un secteur productif souvent incapable de les absorber en nombre⁵.

Sous les apparences d'une méritocratie égalitaire, les polytechniciens marocains et tunisiens ont favorisé l'ascension d'une élite restreinte de techniciens de haut niveau, formés à l'étranger dans des écoles prestigieuses. Ils ont ainsi entrepris de propulser au sommet de l'appareil d'État, une « caste » socialement fermée et protégée de la concurrence. Il s'agissait, pour eux, de faire perdurer leurs options de développement étatico-centré, en prenant appui sur un groupe dominant stable, composé d'ingénieurs d'État et reproduit à leur image.

Mais ce processus de répliation sociale s'est heurté au tournant néo-libéral pris par ces pays. Au cours des décennies 1980 et 1990, la génération pionnière des polytechniciens a assisté, toujours impuissante selon ses propos, à un « *brain drain structuré* », à une « *véritable saignée* » des jeunes ingénieurs formés à l'étranger vers la France, les États-Unis ou le Canada⁶. Ceux d'entre eux qui ont choisi de s'établir dans leur pays d'origine ont été confrontés à la dégradation progressive des conditions matérielles de recrutement dans le secteur public. Ils se sont tournés vers les entreprises privées multinationales et les banques d'affaires qui, avec l'ouverture des marchés et l'économie de sous-traitance, ont créé des d'emplois dotés d'un niveau élevé de salaires et de nombreux contacts avec l'étranger⁷.

Au bout du compte, en concentrant leurs efforts sur l'implantation du modèle technocratique de l'État de facture française, les polytechniciens ont subi en retour le désengagement de l'État de la gestion directe de l'économie comme du financement des filières de formation supérieure technique en France. De par leur faible insertion dans la sphère politique comme dans le tissu social, ils ont été la première cible des opérations de délestage de l'appareil étatique.

L'ambivalence de l'engagement politique des polytechniciens, leurs rapports problématiques avec la société civile, comme les modalités paradoxales de reproduction sociale qu'ils ont mises en place, peuvent dès lors constituer des hypothèses

⁵ E. Gobe, de son côté, analyse ce phénomène en termes de répliation de la dualité caractéristique du système français entre « grandes » et « petites » écoles : E. Gobe, *L'Ingénieur moderne au Maghreb (XIXe-XXe siècles)*, Maisonneuve & Larose, 2004.

⁶ On observe un léger retournement de la situation, dans les années 1990 au Maroc où une partie des cadres dirigeants du secteur public marocain serait de nouveau recrutée dans les grandes écoles d'ingénieurs françaises. Voir G. Scarfo' Ghellab, « Les écoles d'ingénieurs marocaines, lieu de passage des élites ? Le cas des élèves ingénieurs de l'École Hassania des travaux publics de Casablanca », in E. GOBE (dir.), *op. cit.*, p.223-236 et P. Vermeren, « De quels ingénieurs parle-t-on ? Situation et trajectoires des ingénieurs des grandes écoles. Le cas du Maroc », in F. SIINO (coord.), *op. cit.*, 2003 (101-102), p. 247-264.

⁷ A. Karvar, « Trois générations d'élèves tunisiens à l'École polytechnique française (1955-1985) » in V. GEISSER (dir.), *Diplômés maghrébins d'ici et d'ailleurs. Trajectoires sociales et itinéraires migratoires*, CNRS Editions, 179-192.

intéressantes pour expliquer la faiblesse des constructions étatiques de l'ère post-coloniale. Elles ne doivent cependant pas occulter les raisons économiques de l'échec du modèle développementaliste, parmi lesquelles il faudrait sans doute citer la remise en cause, par les institutions financières internationales, du rôle de l'État dans la gestion de la crise économique qu'ont traversée les pays du Maghreb, dans les années 1980.

La relative faiblesse de l'assise économique des classes dirigeantes ou encore la nature néo-patrimoniale des relations entretenues avec le pouvoir public peuvent être aussi soulignées, pour invoquer la faillite de l'étatisme et l'inaptitude des ingénieurs d'État à s'organiser en vue d'une reproduction des conditions de leur domination. On peut enfin voir dans le déclin de ce segment de la « bourgeoisie d'État », comme l'envers de l'émergence des hommes d'affaires ou entrepreneurs, nouveaux acteurs de la libéralisation de l'économie. Les polytechniciens tunisiens et marocains des générations ultérieures, ont participé à leur manière, à cette recomposition des légitimités économiques et sociales, dans des contextes nationaux différents à bien des égards.

2. Les élèves tunisiens des promotions 1970-1980 : abandon progressif du secteur public

En Tunisie, à la première génération de techniciens vouée au service public et impliquée dans la construction du pays après l'indépendance, succède une seconde génération qui crée des bureaux d'études, au service du secteur public et parapublic, en partenariat avec des entreprises étrangères. Cette génération, formée dans les années 1970, a su s'adapter à l'évolution de l'économie nationale, en prenant une part active dans la disparition des barrières douanières et l'ouverture du marché tunisien à la communauté européenne. Une troisième génération de polytechniciens (promotions 1980), moins attachée au sentiment du devoir envers la patrie, confrontée à un marché local de l'emploi plus difficile et à un climat politique moins libéral, a plutôt choisi de s'installer en France où sa carrière se confond avec celle des polytechniciens français.

2.1. Les promotions 1970 : transition vers l'expertise

L'évolution des types de carrières de la seconde génération des polytechniciens tunisiens correspond, en grande partie, aux mutations intervenues dans l'économie tunisienne au cours des vingt-cinq dernières années. La « Perspective décennale 1962-1971 » aura eu un impact relativement modeste en matière d'industrialisation, en dehors des activités de transformation des matières premières (raffinage, pétrole, aciérie, cellulose) et de quelques industries de substitution et d'importation dans le secteur du textile et de l'agroalimentaire. Au cours de la décennie suivante, la Tunisie abandonne le modèle global de développement socialiste et envisage l'insertion dans la division internationale du travail. La politique de l'*Infitah* menée dans ce pays, comme en Egypte et dans d'autres pays arabes, se manifeste par la promotion des investissements privés. Elle se traduit par la création d'un espace privilégié de délocalisation des activités intensives en travail comme le textile. Le développement de l'industrie manufacturière par la relance des exportations et l'élargissement du marché intérieur constituent un autre volet de cette politique.

On observe, dans ce contexte, un mouvement progressif des polytechniciens vers les postes proposés dans les entreprises privées et dans les banques. Après un passage souvent bref dans l'administration, beaucoup fondent des bureaux d'études en

partenariat avec de grands groupes européens, où les relations de camaraderie établies en France pendant les années d'études interviennent favorablement⁸. La présence d'un camarade plus ancien dans les ministères techniques leur permet souvent de proposer leurs services à l'État, en attendant l'émergence d'un véritable secteur privé.

2.2. Troisième génération : le non-retour ?

Le début des années 1980 marque le passage d'une économie de crédit international à une économie d'endettement. La réorientation des choix de développement en faveur de l'industrialisation de sous-traitance pour l'exportation et l'abandon des marchés internes (Programmes d'Ajustements Structurels proposés par la Banque Mondiale et le FMI) renforcent la logique financière, et par le même biais le rôle des banques dans l'économie tunisienne. De par cette vitalité, ce secteur devient créateur d'emplois de haut niveau, où le recrutement des diplômés des grandes écoles françaises, et des polytechniciens, est privilégié du fait de leur ouverture vers l'étranger et de leur formation polyvalente.

L'activité professionnelle de la troisième génération se concentre, en Tunisie, dans le secteur privé — bureaux d'études et banques. En ce sens, une fois établie au pays, elle ne diffère pas de celle de la seconde génération. Du fait de la nouveauté du secteur informatique, on y trouve en revanche une plus forte proportion de polytechniciens de la troisième génération.

Mais ce qui caractérise cette troisième génération, que n'anime plus le sentiment de devoir envers le pays natal, c'est l'installation définitive du plus grand nombre en France où elle a pu disposer, du moins jusqu'à la crise de l'emploi des cadres dans les années 1990, des mêmes opportunités professionnelles que ses congénères français. On constate enfin que les jeunes polytechniciennes tunisiennes rentrent encore plus rarement dans leur pays d'origine où elles rencontrent des difficultés à trouver des situations satisfaisantes et à concilier les exigences d'une carrière professionnelle avec celles de la vie familiale. Jusqu'ici, leur condition n'est pas spécifique à la Tunisie ; elle se rapproche de celle d'autres pays en développement régis par des structures sociales patriarcales.

3. Les polytechniciens marocains : témoins actifs de la mondialisation

Au cours des années 1986-2000, le Maroc double le nombre de ses élèves à l'École polytechnique au regard des trente premières années près l'indépendance. Cette présence régulière et importante lui confère le premier rang de la présence étrangère à l'École polytechnique, devant la Tunisie, le Liban et le Viêt-nam. En matière de retour au pays, la situation marocaine se différencie de celle de la Tunisie. Le nombre de polytechniciens marocains qui continuent à rentrer au pays reste relativement élevé : ils sont 21 sur 38 (55 %) dans les promotions 1948-1980, 12 sur 29 dans les promotions 1981-1985 (41 %) et 25 sur 48 dans les promotions 1986-1992 (52 %). L'augmentation du taux de retour dans les promotions après 1986 est vraisemblablement liée à la crise du marché de l'emploi des cadres en France au début des années 1990. Elle s'explique aussi par le prestige, toujours important au Maroc, des filières de formation dans les

⁸ À titre d'exemple, on peut citer la SCET Tunisie en partenariat avec la SCET française, Comète Engineering avec des cabinets belges ou encore Studi avec BCOM.

grandes écoles françaises, garantissant à leurs titulaires des passages croisés entre les secteurs public et privé sur un marché fluide d'emploi pour les cadres dirigeants.

À partir de 1983, date de l'application du programme d'ajustement structurel, l'économie marocaine subit des modifications conséquentes. Ce programme se manifeste, comme en Tunisie, par la promotion des investissements privés et l'intensification des échanges avec l'extérieur. Il se donne pour objectif de réduire les dépenses publiques et de privatiser progressivement les entreprises d'Etat. Comme dans les autres pays de la région, cette politique de libéralisation est menée sous la contrainte de l'endettement. Dans les années 1970, l'augmentation du prix du phosphate avait fait miroiter la possibilité de financer l'industrialisation par la rente. Avec la création de l'Office du Développement Industriel en 1973, des investissements lourds avaient été réalisés dans la pétrochimie, le raffinage et le phosphate. Mais la baisse des cours avait entraîné un déficit budgétaire important que seules les premières privatisations devaient permettre de résorber partiellement.

Les nouvelles orientations de l'économie conduisent les acteurs du secteur privé à participer à la recomposition de l'espace public. La figure de l'« entrepreneur » rivalise alors avec celle de l'ingénieur d'État comme nouveau promoteur du développement. La montée en puissance de la CGEM – Confédération générale des entrepreneurs marocains – dans les sphères économiques et politiques marocaines en est la manifestation la plus visible. L'État marocain admet de « libérer » une part de l'espace public au profit de nouveaux opérateurs.

C'est sans doute dans ce contexte de transformation sociale qu'il faut comprendre la création de l'Association des anciens élèves marocains de l'École polytechnique (X-Maroc). L'association se dote en 1989 de statuts qui lui donnent pour objet de « *resserrer les liens de confraternité, d'entraide et de solidarité entre ses membres ; de contribuer à l'effort national de développement culturel, technologique et économique* ». La première livraison de l'Annuaire des anciens élèves, en 2000, est présentée comme un « *nouvel espace de rencontres et un outil pratique de communication entre les membres de [l']association* ». Elle va au-delà de la diffusion habituelle de la liste de coordonnées des anciens élèves et fait appel désormais à une « *équipe de professionnels de l'édition* » et au soutien financier de nombreux annonceurs et de partenaires.

Je donnerai, ici, un bref aperçu des débats et tensions qui traversent la communauté polytechnicienne, à travers trois moments clés de son histoire récente, à savoir les colloques organisés en 1994, 1997 et 2000 autour des nouveaux défis du Maroc face aux exigences de la Banque mondiale en matière de déréglementation et de l'entrée dans la zone de libre-échange de l'Union européenne. Ces moments sont représentatifs de la bataille menée par les ingénieurs d'État marocains pour préserver leur espace d'intervention face aux nouvelles données de la mondialisation et à l'effacement progressif du rôle de l'État⁹.

3.1. Déréglementation et financement des infrastructures

C'est la célébration du Bicentenaire de l'École polytechnique qui offre au groupe X-Maroc l'occasion d'organiser un premier colloque international réunissant plus de 300 décideurs, opérateurs économiques et cadres de la fonction publique,

⁹ Pour une analyse détaillée des trois colloques voir A. Karvar, « Polytechniciens algériens, tunisiens et marocains : Des acteurs de l'histoire nationale aux témoins de la mondialisation », in E. GOBE (dir.), *op. cit.*, p.195-222.

ministres et anciens ministres, directeurs d'entreprises publiques, chefs d'entreprises, directeurs de banques et d'organismes financiers et directeurs d'écoles d'ingénieurs. Parmi les polytechniciens marocains présents au colloque, on compte un ministre et un ancien ministre des Travaux publics, le président de la Commission économique de la CGEM, le directeur des Routes et celui de l'Office de la Formation professionnelle et de la promotion du Travail, celui de l'Office national d'électricité, le directeur de la Financière *Diwan* ou encore le responsable marketing du Crédit du Maroc. Ils ont invité leurs camarades polytechniciens français d'EDF, de la Générale et de la Lyonnaise des Eaux, de l'Institut français du Pétrole, de Cofiroute, de CEGELEC, de Paribas, pour débattre de la déréglementation et du financement des infrastructures, en présence du représentant de la Banque mondiale¹⁰.

La déréglementation est-elle une stratégie globale ou une action pragmatique ? Les débats sont traversés par la tension créée par deux perceptions de la déréglementation. Une vision teintée d'inquiétude, et sans doute de lucidité, perçoit les privatisations comme une conséquence de l'incapacité de l'État à faire face à l'endettement et à assurer son contrôle sur les secteurs relevant de sa souveraineté. Dans cette conception, la déréglementation est présentée comme une invention des puissances économiques pour imposer leur règle du jeu, aboutissant nécessairement à des inégalités sociales. Une autre vision, plus positive cette fois, présente la déréglementation comme un phénomène inéluctable : s'il est imposé à l'État, c'est pour revigorer l'économie. Il s'agirait d'un défi à relever pour occuper un rang acceptable dans la compétition internationale.

La déréglementation est-elle une thérapeutique devant la cessation de paiement de la dette en 1983 ou plutôt une politique offensive d'ouverture pour une meilleure compétitivité économique ? Les tenants des deux hypothèses s'affrontent. L'étroitesse du marché financier pose la question du recours aux capitaux étrangers et celle des garanties données aux investisseurs en matière de partage des risques. On s'attend également à voir la qualité du service public et les modes de management des services de l'État s'améliorer sous l'effet de la concurrence avec le privé. A. Azoulay, conseiller du roi tout comme le PDG de l'ONA¹¹, récuse une vision défaitiste du rôle de l'État au nom d'une politique volontariste de libéralisation sous l'égide d'un État régulateur, mais aussi au nom du modèle désormais unique de développement par la mondialisation : « *il n'y a plus d'idéologie, il n'y a plus que des enjeux économiques* », nous dit-il.

L'autre question en jeu porte sur le rôle l'État en tant que garant de la cohésion sociale. La synthèse des travaux ouvre de nouvelles pistes : l'incitation à l'épargne et la retraite par capitalisation sont présentées comme des leviers puissants en matière d'investissements. Le ministre des Finances préconise, de son côté, la multiplication des outils permettant de collecter l'épargne pour financer le développement.

3.2. Quelle place pour les ingénieurs d'État dans la zone de libre-échange ?

Un second colloque, toujours organisé par X-Maroc en 1997, mais cette fois avec la collaboration de la Banque mondiale et de l'Union européenne, prend pour

¹⁰ Colloque international sur la déréglementation et le financement des infrastructures organisé par l'Association marocaine des anciens élèves de l'École polytechnique française, Casablanca, les 6 et 7 octobre 1994, Casablanca, Imprimerie Najah El Jadida, 1994.

¹¹ ONA ou Omnium Nord-africain est un immense holding qui comprend une centaine de sociétés dans les secteurs agroalimentaire, mines, finances, immobilier, audiovisuel, automobile, textile.

thème « Maroc - Union européenne : quelle stratégie pour relever le défi de la zone de libre-échange ? »¹². Il réunit des intervenants du secteur public, ministres et hauts responsables des ministères, et des représentants du secteur privé comme la confédération patronale CGEM, l'ONA, etc. Sont aussi conviés des représentants de la Banque internationale pour la reconstruction et le développement (BIRD), filiale de la Banque mondiale, de la délégation de la Commission européenne au Maroc, ainsi que des consultants internationaux qui présentent une étude comparée sur les impacts de la flexibilité du marché du travail dans les pays émergents. Enfin, le conseiller du roi Hassan II, A. Azoulay est invité à se prononcer sur « *l'accompagnement politique et culturel du processus d'intégration du Royaume à l'Union* ».

Le Maroc vient, en effet, de conclure avec l'UE un accord d'association portant sur la création d'une zone de libre-échange à l'horizon 2010¹³. L'accord dit d'association de la troisième génération succède à l'accord de coopération de 1976 et à son protocole additionnel de 1982. Il s'inscrit dans la nouvelle architecture des relations euro-méditerranéennes inaugurées en novembre 1995 par le processus de Barcelone. Le nouvel accord préconise une ouverture progressive du marché marocain aux produits de l'UE (produits de consommation, matières premières, biens d'équipement non fabriqués localement) sans contrepartie pour les produits marocains qui bénéficient déjà d'un accès privilégié aux marchés européens. L'accord maintient cependant des restrictions sur les exportations des produits agricoles marocains vers l'UE, renvoyant la libéralisation des échanges de ces produits à des négociations devant démarrer en l'an 2000.

Où se situent les polytechniciens marocains sur cet échiquier ? Répartis tant dans le secteur public que privé, ils occupent les postes-clés en prise avec l'intégration dans l'UE, et contribuent, chacun à leur manière, à négocier le grand virage du changement et les incertitudes qu'elle provoque pour l'ensemble des opérateurs économiques : moderniser le système fiscal, libéraliser le commerce extérieur et intérieur, déréglementer le secteur financier, continuer le processus de privatisation, réformer le marché boursier, libéraliser les taux d'intérêt, encourager l'investissement.

Les nombreux débats avec la salle laissent entrevoir les incertitudes et les préoccupations engendrées par le nouvel accord. Dans le transfert de charge entre les secteurs privé et public, dont les polytechniciens sont les acteurs privilégiés de part et d'autre, chacune des parties se renvoie la responsabilité. L'État, pour sa part, souhaite quitter le jeu pour se positionner en qualité d'arbitre et laisser à l'entreprise privée le soin de mener à bien les mutations économiques. « *Faire passer l'État du rôle de joueur à celui d'arbitre constitue la pierre angulaire du projet politique, économique et culturel d'intégration (...). L'heure n'est plus aux états d'âme face à une mondialisation qui s'impose au Maroc comme aux autres nations. L'entreprise et sa compétitivité se trouvent au cœur du dispositif de changement* », nous dit le rapport de synthèse. Le secteur privé, emprisonné dans les rapports de clientélisme avec les structures publiques, conscient de la faiblesse de son capital économique, traumatisé par les coûts sociaux qui seraient engendrés par les restructurations et par la flexibilité — disparitions

¹² Maroc-Union européenne : quelle stratégie pour relever le défi de la zone de libre-échange ?, Actes du Colloque organisé par l'Association marocaine des anciens élèves de l'École polytechnique française, Casablanca, le 11 mars 1997, Casablanca, Imprimerie Najah El Jadida, 1997.

¹³ D'après les chiffres avancés par les représentants du ministère des Finances, au cours du Colloque, en 1996, l'UE représente 56 et 62 % des importations et exportations du Maroc et les droits de douanes objet du démantèlement constituent 22,5 % des recettes fiscales de l'État (hors TVA transférée aux collectivités locales).

d'entreprises du fait de la concurrence, redimensionnement d'effectifs, précarité des salariés, etc. — appelle de son côté à un plus grand engagement de l'État.

Que peut attendre le Maroc de son partenaire européen, en contrepartie des efforts consentis pour intégrer la zone de libre-échange ? La réponse du chef de la délégation de la Commission européenne au Maroc est sans ambiguïté :

« Pour qu'une entreprise fonctionne bien, il faut un chef d'entreprise qui soit capable de mener à bien son projet. Il faut qu'il ait à sa disposition un personnel qualifié et troisième point, non moins important, il faut qu'il puisse financer son projet. Dans ces trois points toute intervention extérieure ne sert à rien, parce que le véritable point d'attaque c'est l'entreprise. »

Lorsqu'en mars 2000 et à l'occasion de la ratification tardive de l'accord de libre-échange par l'Union européenne, l'Association X-Maroc propose une nouvelle rencontre, il s'agit de marquer le changement politique intervenu avec l'avènement au pouvoir de Mohammed VI. Dès l'ouverture du colloque, on salue l'adoption par le Maroc des valeurs qualifiées d'occidentales telles que la démocratie et les droits de l'homme qu'il faudra désormais chercher à concilier avec la religion et les traditions¹⁴.

Dans ce contexte politique jugé favorable, l'économie marocaine reste confrontée, quatre ans après, aux mêmes choix stratégiques : survie ou non de l'agriculture céréalière, type d'industrie et d'activité de service à promouvoir, architecture des relations avec l'UE, les États-Unis et le reste du Maghreb. Un consensus plus large semble toutefois se dégager sur le bien-fondé du libre-échange. Aux débats riches en échanges et en confrontation des colloques précédents, se substituent des interventions techniques sur l'environnement économique, financier et social face à une ouverture à l'économie internationale présentée comme une réalité proche et incontournable.

Au bout du compte, les colloques de 1994, 1997 et 2000 illustrent trois moments du passage à marche forcée d'une économie de type administré à l'économie de marché. Cette transformation accélérée nécessite une redéfinition du rôle de l'État, des missions de sa technocratie. La disparition du Plan prive les ingénieurs d'État d'une arme traditionnelle d'intervention et de maîtrise des choix stratégiques, ce qu'ils ne manquent pas de regretter. Ils ne rejettent pas pour autant l'idée d'un État stratège se substituant à l'État-providence, si tant est que ce dernier concept ait jamais existé au Maroc ; un État stratège au sein duquel ils pourraient continuer à orienter et à contrôler les services publics, qu'ils soient délégués ou gérés directement par le secteur privé. Ils devraient ainsi pérenniser leur position privilégiée sur l'échiquier politique et social marocain au sein de l'État *makhzénien* et dans le patronat du secteur privé, perpétuer le modèle de formation dans les grandes écoles françaises comme filière d'excellence dans la société marocaine. La formation en France offre, en effet, un accès à des réseaux mondialisés comme à l'information stratégique sur le marché international, deux atouts non négligeables dans le processus de l'ouverture économique marocaine.

Toutefois, la survie des élites technocratiques formées en France reste suspendue à la réalisation de deux conditions. La première est d'ordre économique : elle repose sur l'issue positive du Processus de Barcelone pour l'heure compromise, et de son corollaire tout aussi fragile, à savoir la réussite de l'intégration économique du Maroc

¹⁴ Maroc, Union européenne. Quatre ans après l'accord où en sommes-nous ?, Actes du colloque organisé par l'Association marocaine des Anciens élèves de l'École polytechnique française avec la collaboration de la Banque mondiale et de l'Union européenne, Casablanca, 10 mars 2000, Rabat, Imprimerie OLBA, 2000.

selon le modèle proposé par les organismes supranationaux¹⁵. La seconde réside dans la capacité des classes dirigeantes marocaines à dépasser une conception purement instrumentale de l'État, à comprendre les transformations sociales engendrées par la globalisation financière et à envisager une redéfinition politique du champ de l'intervention publique. Il faudrait, à cette fin, inventer de nouveaux mécanismes redistributifs et refonder les institutions de la représentation démocratique de la société. Or, les débats autour de la libéralisation des services d'intérêt général révèlent toute la difficulté des technocrates marocains à élargir leur champ de réflexion aux enjeux sociaux de la mondialisation.

3.3. Les échanges franco-marocains : un jeu « à somme nulle » ?

Les secteurs de l'électricité et de l'alimentation en eau répondent à la fois à des obligations de service universel et de service public, et à des missions d'intérêt économique général : ils garantissent à tout utilisateur le droit de bénéficier, à un tarif abordable, de services de qualité ; ils assurent la continuité de ces services et participent au développement local et à la cohésion sociale. On comprend donc que le colloque de 1994 consacre une grande partie de ses travaux à la libéralisation de ces deux secteurs, où le savoir-faire des polytechniciens français est particulièrement sollicité.

L'expérience française de délégation des services publics dans le secteur de l'alimentation en eau est exposée comme une alternative « souple » et « pragmatique » à la privatisation. La formule qui, selon ses promoteurs, donne des preuves d'efficacité depuis une centaine d'années en France, s'adapterait aisément aux traditions de différents pays. Elle présenterait l'avantage de conserver les prérogatives de la puissance publique tout en transférant les risques de gestion à l'entreprise concessionnaire.

En revanche, concernant l'électricité, les responsables français se cantonnent à des exposés généraux consacrés aux évolutions récentes des secteurs électriques dans le monde, tout en jetant un voile pudique sur la situation de monopole étatique de la production, du transport et de la distribution de l'électricité qui perdure en France depuis 1946. Dix ans après la tenue du colloque de Casablanca, la mise en concurrence du marché de l'électricité en France, maintes fois déprogrammée, a été finalement réalisée en juillet 2004 pour les entreprises et en 2005 pour les particuliers. Sans aller jusqu'à une privatisation, le projet même d'une ouverture du capital rencontre dès son origine des résistances de divers ordres. Sur le plan social, la fin d'une situation de monopole a nécessité un changement des modes de gestion et du statut juridique de l'entreprise publique comme de celui de son personnel, pour adapter EDF et ses 140 000 salariés aux contraintes des objectifs commerciaux et de performance individuelle. De leur côté, les organisations syndicales de salariés sont restés plutôt hostiles à toute sortie du groupe énergétique du giron public, réclamant un débat large de société sur la politique énergétique de la France.

En 1994, les polytechniciens français préconisent ainsi sans réserve des solutions qui, dix ans après, n'ont toujours pas trouvé d'issue sociale définitive et satisfaisante en France¹⁶. Ils convainquent leurs homologues marocains de « l'inéluctabilité du transfert

¹⁵ À quelques années ou quelques mois de la banqueroute argentine, les représentants de ces organismes citent, à maintes reprises, ce pays comme exemple réussi d'intégration économique !

¹⁶ En parallèle et suivant l'exemple du secteur de l'eau en France, l'ONE marocain a confié, depuis, une partie de la distribution de l'énergie électrique, soit à des régions municipales ou intercommunales placées sous la tutelle du ministère de l'Intérieur pour les grands centres urbains, soit en gestion déléguée assurée par des opérateurs privés

des ressources » dans la course à la performance économique. Quant à la « banalité » de l'opposition classique de l'État et du secteur privé, « *il semble bien que le débat privé/public soit dépassé par les pays qui ont mis en route la déréglementation* », nous apprennent les hôtes marocains, à l'issue du colloque et dans la table ronde de synthèse.

Les polytechniciens marocains prennent donc acte du désengagement de l'État du secteur électrique, sans que le questionnement soit étendu à son impact social. Les exposés de leurs homologues français, en faisant l'impasse sur les conditions politiques et les effets sociaux d'une telle mesure, ne contribuent malheureusement pas à une appréhension mutuelle des enjeux sociaux de la déréglementation. Les échanges concrets d'expérience professionnelle et d'information entre les polytechniciens des deux rives ne contribuent guère, dès lors, à l'amorce d'une démocratie sociale au Maroc et présentent, à ce stade, un bilan politique « à somme nulle ».

pour les deux villes de Casablanca et de Rabat. L'ONE conserve l'exclusivité de la production et du transport sur le territoire national comme la distribution en zones rurales. Voir www.one.org.ma

Note méthodologique

Comment pourrait-on qualifier le groupe des polytechniciens maghrébins en termes de stratification et de mobilité sociales ?

Les polytechniciens maghrébins forment, à l'évidence, la strate supérieure des cadres techniques. Ils ont occupé, dans un premier temps du moins, des postes de décision de haut niveau dans le secteur public : appareil d'Etat et entreprises nationales. Leurs effectifs réduits, leur place prépondérante au sommet de la hiérarchie sociale, autorisent une désignation en terme d'élites, d'élites technocratiques car la forme de commandement exercée, est légitimée par les compétences scientifiques et techniques, certifiée par l'ancien pouvoir colonial et dans la continuité des structures de commandement léguée par ce dernier. C'est leur rôle de médiateur stratégique de la modernité occidentale qui leur confère une place particulière parmi les autres composantes des classes dirigeantes dans les pays étudiés

Ingénieur bureaucrate

Dans son ouvrage consacré à la technocratie formée par l'Ecole polytechnique et ses élèves de la Révolution au Second Empire, B. Belhoste fait reposer le fonctionnement de la technocratie sur le respect absolu de la discipline et de la réglementation. L'autorité du supérieur sur ses subordonnés a pour seule limite cette réglementation. L'ingénieur comme l'officier commandent ou sont commandés.

Le polytechnicien maghrébin se trouve, en effet, pris dans ce faisceau de contraintes : employé par l'entreprise publique où il occupe des postes administratifs ou de contrôle, il est à la fois « soumis au pouvoir politique et garant de son projet social de développement ». De ce fait, il peut être qualifié, selon la terminologie proposée par E. Longuenesse, d'ingénieur bureaucrate.

Cadre dirigeant

Dans l'ouvrage consacré aux ingénieurs dans les pays du Maghreb, E. Gobe observe, en Algérie, au Maroc et en Tunisie, une « stratification du travail technique explicitement fondée sur les diplômes ».

Lorsqu'ils regagnent leur pays d'origine, les polytechniciens maghrébins occupent le sommet de cette stratification. La pénurie de main-d'œuvre hautement qualifiée, au lendemain des indépendances, témoigne du poids de la tradition historique dans cette hiérarchie des fonctions. On décèle dans ce mode de recrutement des cadres dirigeants, la reproduction à l'identique de la pratique en vigueur en France, avec les corps techniques de l'Etat : les polytechniciens assurent des fonctions dirigeantes éloignées de leur spécialisation de base. Ils occupent des fonctions de direction et de coordination sans avoir la pratique d'une technique particulière. Ils ont, en revanche, une masse de techniciens (ingénieurs d'écoles nationales) sous leurs ordres. Ils ne représentent pas la technique au pouvoir, mais ils assurent le choix d'une politique gouvernementale ou industrielle à partir des données techniques.

Toujours en Tunisie, dans les années 1970, lorsque le pays est entré dans une phase d'instabilité politique, le pouvoir a eu davantage recours à des techniciens, appelés communément « hommes de dossiers », plutôt qu'à des politiciens pour former les gouvernements. Les polytechniciens de la première génération ont participé à ce

mouvement où ils ont occupé des postes de secrétaires généraux, de directeurs ou de chargés de mission sur des dossiers relevant de leurs compétences

Une élite technocratique

Les polytechniciens maghrébins de la première génération, impliqués dans les mouvements de libération nationale comme dans la construction des infrastructures post-coloniales, correspondent au mieux à une qualification en termes d'élites. Membres supérieurs de la société qui se distinguent par leur travail ou par leurs dons naturels (Pareto), destinés à accomplir un destin historique de premier rang (Mosca), ils donnent une forme spécifique à la société dont ils prédisent l'avènement (Gadea).

Ils peuvent être qualifiés d'élites technocratiques car leur pouvoir dans les entreprises ou dans les rouages de l'Etat ne provient pas du lignage, de la propriété du capital, ni de la force mais de la reconnaissance de leurs compétences techniques et scientifiques. Ils se distinguent par leur compétence « révélée par un examen, attestée par le diplôme » (Weber). Ils forment une élite méritocratique par le processus de leur recrutement, et qui possède une conscience spécifique d'elle-même.

Issu de catégories modestes ou moyennes, le polytechnicien de la première génération réussit, en effet, sa mobilité sociale par l'acquisition d'un important capital scolaire. Son métier d'ingénieur est-il seul capable de concilier cette double exigence, sociale et individuelle ? *“ Oui, sans aucun doute ! ”* nous dira-t-il en 1956 déjà, *« Je considère que le métier d'ingénieur est le seul capable de résoudre les problèmes de l'ensemble du pays tout en assurant à l'individu la réussite individuelle qu'il recherche »*.

En étudiant l'élite des ingénieurs marocains, P. Vermeren propose de saisir en creux la relégation vécue par la majorité d'entre eux. Pour cet auteur, les études d'ingénieurs plutôt élitistes au départ (années 1960-1970) se sont transformées avec l'assentiment des pouvoirs publics en une pyramide cloisonnée dont la structure reflète celle de la société marocaine : d'un côté, les élites sorties des filières scientifiques les plus prestigieuses, au premier rang desquelles les grandes écoles étrangères, de l'autre côté, les diplômés des écoles nationales qui s'enfoncent dans le chômage et dans le déclassement (Siino). La domination des technocrates sur l'appareil d'Etat marocain s'accompagne de l'émergence d'une contre-élite sociale de contestation, les écoles d'ingénieurs de second rang formant le terreau de mouvements islamistes.

La ségrégation sociale pratiquée par les classes supérieures, par l'intermédiaire du système d'enseignement technique supérieur aboutirait, par conséquent, à l'éviction des classes moyennes et à une relégation en cascade.

Classe dominante ?

Comment cette élite à la fois technocratique et sociale se révèle-t-elle dans ses rapports avec les autres composantes de la classe dirigeante : entrepreneurs, responsables politiques, propriétaires du capital ?

Traditionnellement les administrations techniques ont constitué en France un État dans l'État. Elles n'ont pas été seulement des outils entre les mains des gouvernants, mais dotés d'une autonomie propre dont la seule justification réside dans la revendication de la compétence scientifique (Belhoste). Les polytechniciens marocains sont loin de pouvoir revendiquer le même degré d'autonomie par rapport au pouvoir en place.

La surdétermination au Maroc des structures familiales et néo-patrimoniales du capitalisme local fragilise encore davantage la position occupée par les polytechniciens marocains dans les rapports sociaux de production économique, imposés par le nouvel ordre mondial. Leur vocation à participer à la classe dominante reste suspendue, nous l'avons vu dans l'article principal, à la consolidation de leur assise économique.

Les premiers polytechniciens étaient dotés d'une conscience collective et agissaient historiquement comme telle. L'évolution de la position sociale des générations actuelles de polytechniciens maghrébins nous conduiraient à les qualifier désormais d'élites « de peu », se distinguant ainsi des destinées remarquables de leurs prédécesseurs¹⁷.

Médiateurs de la modernité occidentale

Les ingénieurs ont été perçus par les Etats issus de la décolonisation comme « agent du développement industriel et détenteur du secret de la modernité » (Gobe).

Derrière la capacité de maîtrise instrumentale des ingénieurs, empruntée à la modernité occidentale, on pourrait ne voir qu'une volonté de puissance pure et simple. En se hissant vers le haut de la stratification sociale, ces ingénieurs ne serviraient que leur propre cause. Ils auraient importé et perpétué le mythe de l'École polytechnique comme porte du « paradis administratif ». Leur capital scolaire, davantage que leur capital social ou familial encore, aurait été un moyen sûr de leur domination sociale. Leur rôle de médiateur stratégique de la modernité occidentale consacrerait dès lors leur coupure avec le reste de la société.

Cette lecture binaire des élites technocratiques sociétés post-coloniales fait l'impasse sur la distinction entre le dynamisme effréné de la modernisation sociale et la conception culturelle de cette même modernité. Dès lors que sont rompues les relations internes entre le concept de modernité et la manière dont cette modernité se comprend elle-même dans l'horizon de la raison occidentale (Weber), la modernisation semble se poursuivre de manière auto-suffisante. Depuis les années 1950, le fonctionnalisme sociologique attribue, en effet, à la modernisation la valeur d'un modèle universel d'évolution sociale. Cette conception détache la modernité de ses origines – l'Europe des temps modernes – et en fait un modèle général des processus d'évolution sociale indifférent du cadre spatio-temporel auquel il s'applique. En rompant le lien interne entre la modernité et la continuité historique du rationalisme occidental, il devient, par conséquent, impossible de comprendre les processus de modernisation en tant qu'objectivation historique de structures rationnelles. Dans cette perspective, la modernisation sociale, émancipée des forces motrices d'une modernité culturelle, se contente de la mise en œuvre des lois fonctionnelles de l'économie et de l'Etat, de la technique et de la science (Habermas).

Décrite par Max Weber comme processus de rationalisation propre à l'Occident, la modernité désigne une réalité historique particulière. La relation interne entre la modernité et le rationalisme occidental rend, par conséquent, problématique la question même de l'accès à cette modernité pour toute autre culture. En Europe, le développement de l'appareil bureaucratique de l'Etat et de l'entreprise capitaliste a été accompagné de l'émergence d'une culture profane. La propagation des droits à la

¹⁷ Cette expression, empruntée au titre de l'ouvrage de P. Sansot, *Les Gens de peu*, PUF, 1991, désigne dans l'historiographie des élites, celles qui se distinguent des acteurs de l'histoire. Cf. S. Guillaume (ed.), *Les Élités fins de siècles : XIXe et XXe siècles*, Talence, Ed. de la Maison des sciences de l'homme d'Aquitaine, 1992.

participation politique, des formes de vie urbaines ou de l'instruction publique a été suivie par la laïcisation des valeurs et des normes. Les temps modernes se sont définis par la rupture radicale avec la tradition. Ils ont puisé leur principe dans la liberté de la subjectivité, le rapport à soi et la réflexivité. La première tentative visant à conceptualiser la modernité est tout aussi originairement une critique de la modernité.

Les polytechniciens de la première génération ont démontré, à des degrés divers, une capacité certaine d'engagement, direct ou indirect, dans la vie de la cité, lors des mouvements de libération comme aux premières heures des indépendances. C'est la preuve de cette capacité de médiation « culturelle » qui nous a conduits à les désigner d'ingénieurs intellectuels. Leur idéal technocratique de neutralité des experts semble constituer la raison principale de leur retrait dans la compétition pour la conquête du pouvoir. Dans un contexte global de cirse de l'idéologie du progrès, le passage au politique des générations suivantes, dépend désormais de leur disposition à mobiliser le capital culturel acquis en Occident, pour se saisir de la nécessité de puiser « en soi-même » les ressources d'une critique de la modernité pour l'heure empruntée à l'Occident.

RAPPORT SUR LES COMMUNICATIONS DE N-E. HAMMOUDA ET D'E. LONGUENESSE

PAUL BOUFFARTIGUE¹

Directeur de recherche CNRS – LEST (Aix-en-Provence)

Je vais présenter et discuter deux communications qui ont pas mal de points communs : elles abordent la question des cadres au travers de l'interrogation sur la construction et l'usage des nomenclatures socioprofessionnelles ; ce faisant elles montrent comment les nomenclatures venues des anciennes métropoles coloniales – la France pour l'Algérie et la Syrie, la Grande Bretagne pour l'Egypte – ont été utilisées et adaptées. Cependant les deux papiers diffèrent, car le premier s'attarde sur ce que produisent ces classifications – on apprend donc pas mal de choses sur les dynamiques sociodémographiques des cadres algériens – et le second sur l'importance des appellations, avec ce qu'elles doivent aux trois langues matrices : l'arabe, le français et l'anglais.

La communication de Nacer-Eddine Hammouda porte sur « les cadres algériens dans les classifications socio-professionnelles. Pratiques des organismes statistiques ». Décrypter ces nomenclatures puis montrer leur *pouvoir explicatif* et leur *représentativité* - j'imagine que l'auteur veut dire ici leur capacité à représenter de manière sociologiquement pertinente la réalité sociale – tels sont les deux objectifs du papier.

Les nomenclatures socioprofessionnelles en vigueur en Algérie s'inspirent étroitement des csp françaises, dont N.E Hammouda rappelle qu'elle sont bien distinctes de la nomenclature internationale des professions, de l'OIT. A la suite d'A. Desrosières et de L. Thèvenot, l'auteur rappelle que cette nomenclature renvoie à une triple représentation, statistique, sociologique et cognitive. Mais dans tous les cas c'est la codification sociale qui doit précéder la codification statistique. La question se pose donc de la pertinence d'une nomenclature des csp à la française qui aurait été simplement plaquée de manière artificielle sur les réalités des divisions socioprofessionnelles de la société algérienne.

Du côté de l'actuel ONS, le code des CSP a été établi en 1966 (quatre années après l'indépendance) et il est toujours globalement en vigueur. Le recensement de 1977 utilise une nomenclature en 54 postes mais c'est celle qui est agrégée 22 postes qui a été utilisée pour les résultats au 1/10^{ème}. D'autres grandes enquêtes utilisent des regroupements plus vastes, en 9 ou même 3 postes. Le dépouillement de l'une d'elles, dite « Main-d'œuvre et démographie » (MOD) de 1982 montre des difficultés d'une part de codification d'une partie importante (1/8^{ème}) de la population, d'autre part d'affectation possible dans plusieurs csp de personnes possédant les mêmes attributs professionnels. Les questions de niveau de qualification et de secteur d'activité de l'établissement apparaissent également mal renseignées, d'où la décision de les écarter pour ne retenir que trois critères : situation individuelle, situation dans la profession, profession exercée. Cette nouvelle nomenclature est plus proche de celle des *professions*. L'ONS utilise ainsi en 1998 pour le recensement général de la population et de l'habitat (RGPH) une classification inspirée de celle de la CITP. Et le CERPEQ utilise une nomenclature établie sur la base des recommandations de l'OIT.

¹ LEST (UMR 6123. CNRS-Université de Provence et Université de la Méditerranée). < bouffart@univ-aix.fr >

La nomenclature actuelle des CSP définit 10 catégories et 32 sous-catégories. On note qu'une des 10 catégories est celle des « inactifs et chômeurs » et qu'elle ne comprend pas moins de 8 sous-catégories, et qu'une catégorie est définie comme celle des salariés permanents et non permanents, et qu'elle s'applique aux « manœuvres et saisonniers ». Au sein des salariés permanents on retrouve la hiérarchie familière aux français, allant des employés et ouvriers aux cadres supérieurs et professions libérales en passant par les cadres moyens – l'appellation n'a pas été modernisée en « professions intermédiaires », ce qui amène l'auteur à préciser que « l'intitulé des csp peut être trompeur ».

Les enquêtes auprès des entreprises utilisent une nomenclature différente, en 6 ou 3 postes, qui n'est qu'une agrégation de la grille des salaires.

La notion de cadre correspond donc à la fois aux cadres moyens, aux cadres supérieurs et professions libérales, et aux cadres dirigeants (qui sont hors grille salariale). Elle ne correspond à aucune réalité juridique ni syndicale. Seuls les emplois supérieurs et les cadres dirigeants ont un système de rémunération et de retraites, et d'autres avantages particuliers.

Que produit le RGPH de 1998 concernant les cadres supérieurs ? Une croissance exponentielle du groupe depuis 1977 (il passe de 42 000 à 309 000). L'énorme poids de la composante « professions intellectuelles et scientifiques » (plus de 50% des 310 000 personnes recensées, contre un tiers en France). Cela dit l'auteur nous précise que deux personnes exerçant la même fonction peuvent se référer l'une à sa profession, l'autre à sa fonction, et donc émarger indifféremment dans l'une ou l'autre des deux sous-catégories. Cette composante est plus diplômée, plus jeune et plus féminisée que l'autre (31% des cadres supérieurs, hors des professions intellectuelles et scientifiques, n'ont aucun diplôme). L'énorme poids du secteur « services non marchands » (2/3) et du secteur public (88%).

Quant aux grandes dynamiques de la catégorie depuis l'indépendance, Nacer-Eddine Hammouda distingue trois périodes : jusqu'au milieu des années 1970, il suffisait d'être lettré et d'avoir participé au mouvement de libération nationale pour devenir cadre, dans un contexte de déficit et d'appel à la coopération technique internationale ; jusqu'à la fin des années 1990 les personnes occupant un poste d'encadrement sont supposées l'être en fonction de leur appartenance au parti unique ou à une organisation qui lui est liée, en fait elles se voient octroyer a posteriori une carte du parti unique, le FLN ; depuis la poussée du niveau d'instruction impose de plus en plus la possession d'un diplôme comme condition nécessaire sinon suffisante.

L'auteur conclut sur la nécessité de la vigilance eu égard aux conditions de production et à la fiabilité des données, et en appelle à la coopération interdisciplinaire sur l'histoire des CSP.

J'ajoute qu'il nous livre en annexes des données intéressantes, par exemple sur l'âge et le sexe, où l'on voit, par exemple, que si les cadres supérieurs sont encore très peu féminisés, les ménages dans lesquels ils vivent ont une femme active professionnellement à plus de 40%.

Questions :

1- Le cœur du papier consiste à montrer que l'application quelque peu mécanique de la nomenclature française s'est heurtée à ses faibles performances en

termes d'enregistrement et de mesure statistique. Mais ce passage décisif reste un peu allusif. Il faudrait mieux expliquer l'inadéquation de la nomenclature des csp à la française qui conduit à l'adoption d'une autre plus inspirée par la CITP. Et si c'est bien le cas, peut-on dire encore que « les nomenclatures utilisées en Algérie s'inspirent largement de celles en vigueur en France » ?

2- Le texte suggère, s'agissant des cadres au sens large, que la logique de la « profession » concurrence fortement celle de la « catégorisation » à la française, puisqu'un ingénieur exerçant en entreprise pourra se référer autant sinon plus à sa « profession » qu'à sa « fonction » dans sa manière de se déclarer. On aimerait donc en savoir plus sur les modes d'organisation des dites professions en Algérie, et le rôle qu'elles ont pu jouer dans les évolutions des pratiques de classification.

3- Est-il possible de donner des repères sur le poids des grandes catégories, en dehors des cadres. Notamment les chômeurs. Finalement quel est le poids relatif des 300 000 cadres et PIS ? Sont-elles touchées par le chômage ?

4- En dehors du RGPH, est-ce l'enquête MOD la plus proche de notre « Enquête emploi » ?

La communication d'E. Longuenesse s'intitule : « Cadres, spécialistes, professionnels et techniciens. Remarques sur les nomenclatures socioprofessionnelles et la situation des professions diplômées en Egypte et en Syrie ». La première partie du projet de communication débute par une interrogation, passionnante, sur le rôle du vocabulaire et par une histoire des nomenclatures.

E.L. nous avertit judicieusement : « au travers de la langue c'est aussi une représentation de la société qui s'exprime » ; « la complexité de situations où les héritages de la domination étrangère, la circulation des mots, des idées et des représentations, les réinventions endogènes et les influences étrangères rendent les traductions et les interprétations particulièrement délicates ». Et ce problème se pose dans le double sens, de l'arabe au français ou à l'anglais – la traduction rend mal compte des sens initiaux divers selon les contextes de l'énonciation - et inversement, de la langue coloniale à la langue arabe, avec une possibilité d'évolution du sens initial. L'auteure nous en donne plusieurs exemples suggestifs :

- *Muwazzaf* : initialement « fonctionnaire », avec la même étymologie que le mot français, a progressivement pris au Liban et en Syrie le sens d'emploi stable, y compris dans une entreprise privée, car suite aux nationalisations la sphère de l'emploi public s'est élargie, et avec les politiques d'ouverture économique c'est davantage le clivage entre emploi formel et emploi informel qui deviendrait le plus pertinent.

- *Mihaniy* : littéralement « profession », avec en Egypte un glissement vers le sens anglo-saxon du mot profession, suite aux rôles des organisations corporatives de type « professionnel » de professions libérales et/ou diplômées. Ce glissement absent en Syrie.

- *Kâder* : transcription en arabe du mot français, rarement utilisé à l'écrit, jamais par les institutions officielles, statistiques ni par les syndicats, parfois pour désigner l'ensemble des postes dans un organigramme, et au pluriel en Syrie pour désigner les cadres d'un parti ou d'une organisation syndicale.

L'étude des nomenclatures renseigne également sur les fondements des choix des organismes statistiques, entre adoption aveugle d'autres classifications, et efforts

d'élaboration ou d'adaptation afin de rendre compte fidèlement de la réalité et des représentations de la réalité, en lien avec les représentations qui sont celles des experts et des porte-paroles de telle ou telle catégorie.

La même démarche a eu lieu dans les deux pays : « s'appuyer sur les classifications du BIT que, dans un second temps, on ajustait aux réalités du pays en supprimant ou ajoutant des « professions » (*mihan*, ou *a'mâl*) en précisant ou adaptant la description de ces professions », à des pratiques déjà anciennes comme en Egypte (premiers recensements au 19^{ème} siècle). « Par la suite, on a procédé à des désagréments ou des regroupements pour rendre compte de l'évolution du marché et des qualifications. Enfin, et en même temps, un travail d'homogénéisation a été entrepris au niveau de l'ensemble des pays arabes. » Mais c'est au niveau le plus fin de la nomenclature que les spécificités nationales semblent prises en considération. A un niveau plus large l'influence des classifications du BIT semblent déterminantes.

Concernant les catégories susceptibles d'être assimilées à nos « cadres », l'influence du vocabulaire anglais des organisations internationales est nette – « professions scientifiques et techniques », « professionnels et techniciens », « spécialistes scientifiques et techniques », « professionnels », puis récemment « *legislators, senior officials and managers* », mais avec, semble-t-il, un usage différent dans les deux pays, attestant de la perdurance de l'influence coloniale .

Les recensements apparaissent, là encore, après l'indépendance : 1956 en Egypte et en 1960 en Syrie.

Questions :

1- On attend d'abord de l'auteure qu'elle puisse compléter son texte en traitant du rôle des organisations et des porte-parole dans la production des nomenclatures, et de ce que nous dit l'usage de ces classifications quant à leur pertinence, un peu comme l'a fait N-E Hammouda.

2- La principale question que suscite son texte est celle de l'ampleur des différences entre les deux pays du point de vue de la consistance éventuelle de la notion de cadre, avec le rôle de l'influence française en Syrie. Finalement, il semble que même dans ce pays l'usage du terme soit très faible dans la représentation collective, politico-institutionnelle et statistique. Auquel cas ce qui serait bien au premier plan des réalités sociales dans ces pays c'est une culture, une histoire et une dynamique socio-économique qui ne donnent guère prise à l'émergence de cette catégorie dans les représentations du monde social.

3- Une question enfin qui s'adresse aux deux auteurs. Seriez-vous d'accord pour identifier les grands processus qui dans ces pays sépareraient radicalement nos représentations de l'espace social de celles qui y sont en vigueur : la prépondérance du clivage séparant la population entre ceux qui bénéficient d'un emploi salarié « permanent » et ceux qui sont dans l'économie informelle et dans la logique survie ; l'hégémonie historique de la sphère de l'emploi public et parapublic au sein de la première ; la subordination étroite de l'encadrement des administrations et des entreprises publiques et des grandes entreprises privées à l'égard du régime politique ; et, en relation étroite avec ce dernier phénomène, l'absence d'organisation et de porte parole propres à ces cadres, les groupes professionnels les moins soumis au pouvoir politique se situant du côté des professions intellectuelles, scientifiques et libérales diplômées de l'enseignement supérieur.

LES CADRES DANS LES CLASSIFICATIONS SOCIOPROFESSIONNELLES ALGERIENNES (PRATIQUE DES ORGANISMES STATISTIQUES)

NACER-EDDINE HAMMOUDA¹

Maître de recherche - CREAD (Alger)

L'Algérie a enregistré, depuis une décennie, des mutations économiques et sociales qui, avec la mise en place des programmes de développement, sont allées de pair avec une grande mobilité sociale.

Les configurations des transformations liées à ce processus de restructurations socio-économiques demeurent complexes et toujours en gestation. L'intensité même de ces transformations devrait inciter à approcher la question du social et de l'économique dans toute sa profondeur et sa complexité. Un des outils d'observation du social est la nomenclature des CSP. La nomenclature des catégories socioprofessionnelles est une construction statistique, à partir de données observables, qui veut rendre compte d'une certaine réalité sociale et économique des individus.

Notre communication se propose, en première partie de décrypter les nomenclatures des CSP utilisées en Algérie, puis de montrer quels sont le pouvoir explicatif et le degré de représentativité de ces nomenclatures telles que construites par l'ONS. Que représentent-elles du point de vue social et qu'en est-il de leurs représentativités statistiques, sociologiques et juridiques ?

Introduction

Les CSP sont-elles des catégories statistiques ou bien des catégories sociales, voir des classes sociales ? Cette question ouvre souvent sur une opposition entre l'activité du sociologue et celle du statisticien [Poulantzas. 1974 ; Baudelot, Establet, Malemort, 1974]. Les premiers déplorent le caractère artificiel de l'agrégation statistique qui traitent les personnes comme des unités atomisées, appréhendées par quelques critères formels, alors que le groupe aurait la réalité du fait collectif, dépassant les particularités insignifiantes des personnes qui le forment. Les statisticiens, quant à eux, déclareront que leur tâche est de mesurer, et qu'ils doivent nécessairement se reposer pour cela sur des critères objectifs, sur des moyennes, et non des perceptions subjectives de l'appartenance à un groupe. En vérité, l'opposition perd de son tranchant si l'on porte attention à tel ou tel critère et la composition de tel ou tel groupe, à la structure commune des deux opérations élémentaires de la statistique et de la sociologie. Toutes deux exigent de coûteux investissements de forme [Thévenot, 1986] nécessaires pour construire des équivalences dans le temps et dans l'espace et les rendre objectives [Héran, 1984].

Ainsi, il apparaît que la question principale (la représentativité des CSP) doit être élargie et complétée par d'autres questions secondaires : quelle est la signification et la portée sociologique des CSP ? Par quoi, et par quel type de critère doit être compléter

¹ Statisticien économiste maître de recherche au CREAD (Algérie). < nasreddine_hammouda@yahoo.fr >

l'actuelle nomenclature pour satisfaire aux conditions de significations et de représentation de l'ordre social ?

1. Cadre conceptuel

Le concept de CSP est relativement récent, c'est un concept qui se veut synthétique, en agrégeant des observations économiques et sociales et par la même, il permet de fournir une hiérarchie ou plus exactement un découpage de la société, selon des normes propres, qui sont à la fois économiques (professionnelles) et sociales.

Les nomenclatures utilisées en Algérie s'inspirent largement de celles en vigueur en France. Selon A. Dérosières et L. Thévenot [Dérosières, Thévenot, 1988] la construction de la nomenclature des CSP remonte à 1954. Il rattachent l'idée de catégories professionnelle à la suite des accords de Matignon liés aux mouvements sociaux entre 1936 et 1950, et également aux catégories Parodi (ministre du travail en 1945), réalisées suite aux conventions sur le statut général de la fonction publique. Les nomenclatures ainsi adoptées ont voulu intégrer toute une série de mouvements sociaux qu'a connu le monde du travail. La dernière nomenclature réalisée par l'INSEE remonte à 1982. Elle a été établie sur la base des modifications et des changements observés dans la structure sociale de la société française.

Au niveau international, le concept de CSP, n'existe pas en tant que tel. Le BIT, pour sa part, propose une nomenclature des professions à partir de 1958. Cette nomenclature est établie à partir d'un découpage des qualifications professionnelles. Elle s'est inspirée des travaux anglais en termes de SEG (socio-economic group) (Kieffer, 2001). Même au niveau européen, c'est l'approche anglaise qui a été privilégiée (Kieffer, 2001).

2. Problématique et hypothèses de travail

La nomenclature des catégories socioprofessionnelle ne peut être traitée comme n'importe quel outil statistique de classification et de catégorisation. Elle est étroitement liée aux opérations de représentation d'une société.

Représentations statistiques certes, obéissantes à certaines contraintes techniques, au sens de la représentativité statistique, permettant de construire une réduction simplifiée et des images miniatures de la société. Représentations sociologiques ensuite : la nomenclature doit avoir une signification sociale. La construction de CSP doit permettre de les rattacher à des principes fondamentaux de constitution d'un ordre social. Représentations cognitives ordinaires, enfin, pour laquelle chacun doit disposer pour se repérer et faire des rapprochements dans la vie en société, et qui a un rapport avec la profession et le milieu social. La représentation cognitive des catégories est impliquée par la mise en œuvre et l'interprétation des CSP, une image mentale qui sert aussi quotidiennement à chacun d'entre nous pour s'identifier et identifier les personnes avec lesquelles nous entrons en relation. Ainsi, la construction des CSP, de leur évolution, de leur contenu, de leur utilisation et des effets de cet usage, ne peut se passer de la prise en compte des liens entretenus avec d'autres formes de représentations de la société. Toute utilisation ou tout commentaire autour des CSP nécessite d'être attentif à cette distinction entre trois usages possibles du terme «représentation». [Desrosière, 1987 ; Thévenot, 1983]

Telle qu'elle a été présentée ci dessus, la construction des CSP procède par un codage statistique. Or, pour l'objet de notre recherche précisément, le codage statistique doit être précédé par une codification sociale.

Le statisticien range des objets dans des classes [Boltanski, 1970 ; Bourdieu, Chamberdon, Passeron. 1973], en décidant de les mettre en équivalence à l'intérieur de celle ci, afin d'examiner ensuite les liens éventuels entre divers codages, sous forme de tableaux croisés, de corrélations, de régressions...

Ces opérations préalables se décomposent elles même en trois phases distinctes : le questionnement, la définition des classes, ou taxinomie, et enfin la mise en œuvre de celle ci par affectation des objets à l'une ou l'autre des classes ou codage.

Seulement ces opérations statistiques sont déterminées et régies par une codification sociale, tant pour la taxinomie que pour le codage. Elles en dessinent les lignes de forces, en définissant des notions économiques et sociales, comme le salariat et en mettant en place des lois et des régimes de protection sociale (retraite, revenu, consommation...).

La nomenclature des CSP telle qu'établie par l'ONS répond-elle aux notions de représentativité définie ci dessus ?

3. Historique de la nomenclature des CSP en Algérie

En Algérie, les CSP ont été établis par le CNRP² (actuel ONS) en 1966, et sont toujours en usage à l'ONS (à quelques modifications près). Durant le RGPH 77 a été utilisée une nomenclature des CSP en 54 postes, mais seule celle regroupée en 22 postes a été utilisée et ce pour les résultats du sondage au 1/10. D'où l'impossibilité de la tester convenablement. C'est cette nomenclature qui a été reconduite pour l'enquête consommation de 79/80, mais seuls des résultats à des niveaux très regroupés (9 postes et 3 postes) ont été publiés. Il en est de même pour les enquêtes main d'œuvre et démographie (MOD). Durant les années soixante dix, il y a eu un repli sur eux mêmes des services statistiques algériens, avec un leitmotiv « algérianisation ». la construction des CSP a été confiée à l'AARDES (association algérienne pour la recherche démographique, économique et sociale) qui dépendait des services du plan. Nous avons retrouvé un document interne exploratoire sur les données de RGPH de 1977. La lecture des CSP qui en a été faite à l'époque prenait ses marques par rapport à l'idéologie dominante durant cette période. Ce débat théorique fut éclipsé par la mise en œuvre du statut général du travailleur, à la fin des années soixante dix, qui représentait le véritable enjeu, dans la mesure où c'est la classification des postes de travail qui allait déterminer les niveaux de rémunérations des salariés. Le syndicat unique de l'époque y participa activement. En plus des critères classiques de niveau de qualification, d'autres critères furent introduits tels que la pénibilité, le niveau de responsabilité (CERPEQ, 1992).

C'est au cours du dépouillement des résultats de l'enquête MOD 82 que certains problèmes se sont posés :

- un trop grand nombre d'occupés dont la CSP était incalculable (+ de 400 000 soit 1/8 de la population occupée).

² Commissariat national au recensement de la population. Le premier recensement de la population a été réalisé avec l'aide de la coopération française c'est pourquoi nous retrouvons des nomenclatures largement inspirées de l'exemple français.

- un examen détaillé de la construction de cette nomenclature nous a montré qu'elle ne représentait pas une partition dans la mesure où à des caractéristiques identiques correspondaient des CSP différentes.

Elle a été construite à partir du croisement de cinq critères (situation individuelle, profession, niveau de qualification, situation dans la profession et le secteur d'activité économique) ici deux autres problèmes sont à soulever :

- Le niveau de qualification (6) est laissé à l'appréciation de l'enquêteur d'où un éventail de réponses assez grand, d'autre part ces niveaux correspondent au secteur de l'industrie en particulier, d'où la difficulté de classer les individus des autres secteurs.

- Le secteur d'activité économique : c'est celui de l'établissement où travaille l'individu ; il ne s'agit pas d'une caractéristique personnelle.

Vu ces différentes remarques, la nouvelle nomenclature des CSP qui sera utilisé à partir de ce moment est une construction statistique, établie comme une combinaison de trois critères uniquement :

- la situation individuelle de la personne
- la situation dans la profession
- la profession qu'exerce l'individu.

Il est alors clair que la nomenclature des CSP est étroitement liée à celle des professions. Celle utilisée par l'ONS s'inspire largement de la classification internationale type des professions (CITP). Pour le recensement général de la population et de l'habitat (RGPH) de 1998, c'est celle de 1988 qui a été utilisée (mais à trois chiffres uniquement).

Il faut citer, par ailleurs, les travaux du CERPEQ fait en 1992. Le CERPEQ avec l'aide du CEREQ français a entamé une réflexion méthodologique sur l'ensemble des nomenclatures en relation avec le monde du travail et qui ont abouti à l'élaboration d'une nomenclature des professions. Elle a été établie sur la base des recommandations de l'OIT avec un ajustement et une adaptation à la situation économique et professionnelle de l'activité en Algérie. Cependant cette nomenclature n'est pas utilisée par l'ONS.

Pour ce qui est de la nomenclature qui nous intéresse, la combinaison des trois critères présentés ci dessus permet de fournir la nomenclature des CSP qui suit :

Tableau N°1 : nomenclature des CSP

Code	Situation dans la profession	Catégories	Nombre de sous-catégories
0	Employeurs	Employeurs	2
1	indépendants	Indépendants	4
2	Salariés permanents, employeurs et indépendants	Cadres Supérieurs et Professions Libérales	2
3	Salariés permanents	Cadres Moyens	5
4		Ouvriers	2
5		Employés	3
6	Salariés permanents et non permanents	Manœuvres – Saisonniers	2
7	Aides familiaux, apprentis et appelés du contingent	Personnel en Transition	3
8	Inactifs et chômeurs	Inactifs – Inoccupés	8
9		Non Déclaré	1

La nomenclature ainsi obtenue présente 10 catégories et 32 sous-catégories. Elle se veut représentative d'une stratification sociale et économique à la fois, de l'ensemble des individus. Et tous les travaux statistiques, économiques et sociaux sont fait sur la base de cette catégorisation.

La logique de la catégorisation est la suivante.

1) On distingue les occupés des non occupés.

Concernant les non occupés il est distingué entre :

a) Les non concernés c'est-à-dire les enfants de moins de 6 ans non scolarisés.

b) Les étudiants et écoliers

c) Les inactifs qui regroupent les retraités, pensionnés, infirmes, femmes au foyer et les autres inactifs.

d) Les inoccupés qui regroupent les STR 1 et les STR 2 (sans travail ayant travaillé, n'ayant jamais travaillé)

2) Pour ce qui est des occupés, on tient compte de la situation dans la profession puis de la profession.

Pour ce qui est des salariés permanents ils sont scindés en 7 sous catégories dont les cadres supérieurs et les cadres moyens.

L'intitulé des CSP peut être trompeur : Ainsi dans le vocable cadre moyen nous retrouvons toutes les professions intermédiaires (paramédical, techniciens, comptables) correspondent à des formations BAC + 2 ou BAC + 3.

Cette catégorie avec celle des employés, regroupe le plus de profils. Il s'agit de toutes les professions intermédiaires entre l'encadrement supérieur et l'exécution. Elle se compose comme suit : Techniciens, Chef de groupe employés de bureau, Paramédicaux, Agents de maîtrise et assimilés, Comptables, etc.

Les tableaux statistiques disponibles (en dehors de ceux provenant des recensements) utilisent une nomenclature agrégée (à huit postes en général et avec des variantes).

Il faut noter que les enquêtes auprès des entreprises utilisent une toute autre nomenclature. C'est ainsi que les enquêtes emploi-salaires utilisaient une nomenclature des niveaux de qualification à six postes qui sera agrégé en trois postes : cadres, maîtrise et exécution. Parfois l'enquête a distingué comme catégorie particulière, les cadres supérieurs et dirigeants.

Tableau N°2 : Nomenclature des niveau de qualification

Niveau	Type de personnel
1	personnel sans qualification
2	personnel d'aide
3	personnel qualifié
4	agents techniques, chefs d'équipe et personnel hautement qualifiés
5	techniciens et agents de maîtrise
6	cadres et techniciens supérieurs

Cette catégorisation n'est en fait que l'agrégation de la grille des salaires en vigueur après la promulgation du SGT (où plus de huit milles postes de travail ont été

classés durant la période allant de la fin des années soixante-dix au début des années quatre-vingt). Bien que le SGT en tant que tel ait été abrogé pour laisser place aux conventions collectives la grille est toujours utilisée.

Tableau N°3 : CSP selon la grille des salaires

Type de personnel	Grille des salaires
Les cadres	de 15 à 20
La maîtrise	de 10 à 14
L'exécution	de 1 à 9

Le passage de la première à la deuxième nomenclature pose un problème de comparabilité. En effet les cadres supérieurs étaient regroupés avec les techniciens supérieurs, or dans la nouvelle catégorisation les techniciens supérieurs sont passés de l'échelle 13 à 14 et donc sont classés comme maîtrise. Il est clair que la pénurie post indépendance de spécialistes dans pratiquement tous les domaines a fait en sorte que les techniciens supérieurs étaient hautement prisés par les administrations et les entreprises publiques. Cet état de fait leur permettra d'acquérir pratiquement un statut de cadre qu'ils essayeront d'ailleurs de maintenir avec le temps en faisant faire valoir leur expérience professionnelle. Même statutairement ils grimperont dans les corps d'ingénieurs grâce aux textes en vigueur concernant l'avancement et la promotion.

Les cadres supérieurs et les cadres dirigeants ne sont pas classés selon la grille de 1 à 20 mais bénéficient d'un système de rémunération hors grille.

La signification de cadres supérieurs dans ce cas diffère de celle utilisée dans les enquêtes auprès des ménages où c'est la totalité des cadres qui sont classés cadres supérieurs. Les cadres moyens quant à eux recourent largement la catégorie des « maîtrise ». Ces différences lorsqu'elles ne sont pas en vue provoquent souvent des confusions.

Juridiquement parlant, il n'existe pas une catégorie de travailleurs « cadres » ni même du point de vue syndicale. Les seuls types de cadres qui bénéficient d'un statut particuliers sont les emplois supérieurs (nomination par décret) qui bénéficient d'un système de rémunération particuliers, d'avantages et d'un fond spécial pour leurs retraites et après les réformes de 1989 les cadres dirigeants des entreprises publiques.

Jusqu'à là, les CSP ont surtout été définis par le caractère strictement économique des métiers. Elles ne posent pas le problème des aspects non économiques qui interviennent dans la formation et le fonctionnement des groupes sociaux. De plus elles ne permettent qu'une relative appréciation à un moment donné (et une comparaison avec une période de référence donnée) d'une situation quasiment connue « à priori », même si elle n'est pas quantifiée.

Un certain nombre de groupes professionnels étaient représenté au sein du parti unique (médecins, ingénieurs, architectes, sociologues et économistes, etc.). Une conférence des cadres de la nation les réunissait régulièrement. Depuis les changements institutionnels qu'a connu l'Algérie à partir de 1989, le paysage social va se modifier et on voit apparaître des syndicats autonomes (pilotes de lignes, professeurs et maîtres assistants de médecine, enseignants du supérieur, professeurs de l'enseignement secondaire et technique, etc.). Ce qui dénote la forte hétérogénéité du groupe 'cadre' et des divergences d'intérêt.

4. Quelques résultats statistiques sur les cadres à travers les pratiques de terrain

En général dans les tableaux publiés par les instituts de statistiques les cadres supérieurs sont souvent regroupés avec les professions libérales. Il faut garder à l'esprit que l'effectif de ces derniers est relativement faible, qu'ils ne sont pas salariés, qu'ils sont plus diplômés, plus âgés et mieux équipés que les cadres supérieurs.

Tableau N°4 : Evolution de la population active entre 1966 et 1998

	1966	1977	1987	1998
Population active	2564663	3049952	5341102	8056789
Population occupée	1720710	2336972	4137736	4452224 3
Salariés permanents	820962	1441546	2511410	2726620
Cadres supérieurs et professions libérales	28660	47159	149305	329425
Cadres moyens	73497	191827	593586	621171

Source : RGPH 1966, 1977, 1987, 1998

Concernant les cadres supérieurs, cette catégorie regroupe deux types de profils :

a) toutes les professions intellectuelles supérieures (PIS) justifiant d'un niveau supérieur (licencié, ingénieurs, docteur etc.), il s'agit du groupe 2 de la CITP ;

b) toutes les personnes occupant un poste d'encadrement supérieur (PCS) quelque soit leur niveau (cadres supérieurs d'entreprise, cadres supérieurs de l'administration, fonctions électives, cadres de parti ou de syndicat, officiers, etc.), il s'agit du groupe 1 de la CITP.

Tableau N°5 : Répartition des cadres supérieurs selon les grands groupes de professions

Groupes de professions	Fréquence	Pourcent
Profession de direction, de prise de décision, d'encadrement et d'orientation	133684	43.3
Professions intellectuelles et scientifiques	157706	51.1
Autres	17400	5.6
Total	308791	100.0

Source : RGPH 1998

Tableau N°6 : Répartition des cadres supérieurs selon secteur d'activité

		Fréquence	Pourcent	Pourcentage valide
Valide	Agriculture	9124	3.0	3.0
	Industrie hors hydrocarbures	20297	6.6	6.6
	Hydrocarbures	11418	3.7	3.7
	BTP	14026	4.5	4.6
	Commerce	18586	6.0	6.0
	Transports	6534	2.1	2.1
	Autres services marchands	29784	9.6	9.7
	Services non marchands	198394	64.2	64.4
	Total	308162	99.8	100.0
Manquante	Non déclaré	629	.2	
Total		308791	100.0	

Source : RGPH 1998

3 Le RGPH de 1998 a largement sous estimé l'emploi irrégulier ou occasionnel. Déjà en septembre 1997 l'emploi était estimé à plus de 5,4 millions.

Tableau N°7 : Répartition des cadres supérieurs selon secteur juridique

Secteur juridique	Fréquence	Pourcent
Public	271145	87.8
Privé national	35820	11.6
Autre	1826	0.6
Total	308791	100.0

Source : RGPH 1998

Les deux groupes sont pratiquement de taille identique globalement, mais selon l'âge on observe une nette distinction (voir graphique). L'âge moyen des professions intellectuelles supérieures est de 36 ans alors que celui des postes d'encadrement supérieur dépasse les 42 ans. De même qu'en terme de féminisation on peut affirmer que c'est une catégorie où la proportion de femmes devient de plus en plus importante mais essentiellement du fait du premier groupe qui s'est le plus féminisé. La pyramide des âges fait apparaître un creux entre 35 et 45 ans qui peut être interprété comme la fuite des « cerveaux » qu'a connu l'Algérie durant les années quatre vingt dix en particuliers.

En pratique il est difficile de distinguer entre les deux groupes dans la mesure où le classement se fait sur la base de la déclaration de l'individu. Il peut déclarer le poste de travail qu'il occupe (directeur, chef de département, etc.) comme il peut déclarer son métier de base (ingénieur, juriste, économiste, etc.). la déclaration de l'individu dépend de la perception qu'il a de son statut et aura tendance à déclarer ce qu'il valorise le plus.

Leur effectif, de 42 504 en 1977, est passé à 308 791 en 1998. Ce fort accroissement s'explique par deux phénomènes concomitants : l'algérienisation tout azimut de l'encadrement à tout les niveaux et dans tous les secteurs et l'élévation continue du niveau d'instruction de la population occupée. Cet accroissement fulgurant tant en valeur absolue qu'en valeur relative va rendre le groupe cadres beaucoup plus hétérogène à la limite de l'éclatement. En effet les nouveaux diplômés de l'enseignement supérieur ne se considèrent plus comme cadres encore moins cadres supérieurs. Un universitaire débutant commence sa carrière avec un niveau de salaire de l'ordre de 1,2 fois le SNMG et se voit souvent confier des tâches subalternes alors que celui qui occupe réellement un poste d'encadrement voit son salaire multiplié par 2, 3, 4, voire 5 fois ou plus si l'on tient compte des avantages liés au poste.

Après l'indépendance c'est au nom de la légitimité historique que les postes d'encadrement étaient octroyés par le pouvoir en place (le secteur privé national était quasiment inexistant et même suspecté). Il suffisait d'être lettré et d'avoir participé à la guerre de libération (militairement ou politiquement) pour y accéder. Le niveau d'éducation général de la population active et les besoins de la construction d'un nouvel état dans ses dimensions politiques, administratives, économiques et juridiques ont fait en sorte que le peu de lettrés ont pu accéder très tôt à ces postes. D'ailleurs l'Algérie a dû faire appel à la coopération technique internationale à tous les niveaux jusqu'au milieu des années soixante dix.

La deuxième phase qui va du milieu des années soixante dix à la fin des années quatre vingt, l'accès aux postes d'encadrement était lié à son degré de militantisme dans les instances du parti unique ou de ses démembrements qu'étaient les organisations de masse (UGTA, UNPA, UNJA, UNFA). D'ailleurs le clou a été enfoncé avec le fameux article 120 lors du congrès extraordinaire du FLN en 1981 qui stipulait que les cadres de la nation devaient émerger au sein du parti unique. Dans les faits ce sont les

personnes qui occupaient des postes d'encadrement supérieur qui se sont vu octroyer une carte du parti !

Mais à la faveur de l'élévation continue du niveau d'instruction de la population active, la légitimité académique s'impose de plus en plus, même si le système de cooptation perdure encore.

De même pour ce qui est des niveaux d'instruction ce n'est pas le niveau dans l'échelle absolue qui importe, mais plutôt dans l'échelle relative. Ainsi, avec le développement de la scolarisation nous notons la dépréciation de diplômes que, jadis, étaient fortement prisées. La pénurie de diplômes après l'indépendance a fait que nous retrouvons à des postes d'encadrement des personnes dont le niveau est inférieur à celui de leurs subalternes.

Tableau N°7 : Structure des cadres supérieurs selon leur plus haut diplôme

Diplôme	1982	1998
Licenciés	29.7 %	27.1 %
Ingénieurs	13.0 %	15.1 %
Docteurs	11.6 %	14.9 %
Aucun diplôme	14.8 %	15.5 %

Sources : MOD 1982 & RGPH 1998

Ce tableau est illustratif d'une situation qui perdure en matière d'accès aux postes d'encadrement supérieur. Concernant les postes d'encadrement supérieur, seulement 27% d'entre eux ont un diplôme universitaire alors que 31% n'ont aucun diplôme (RGPH 1998) !

Pour comprendre cet état de fait il faut avoir à l'esprit comment se répartissent les cadres supérieurs selon au moins deux critères : le secteur juridique et le secteur d'activité.

Tableau N°8 : Structure des grands groupes de profession selon le secteur juridique

Secteur juridique	Encadrement supérieur	Professions intellectuelles supérieures	Autres	Total
Public	80.5%	92.8%	98.3%	87.8%
Privé national	18.8%	6.7%	.7%	11.6%
autres	0.7%	0.5%	1.0%	.6%
Total	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Source : RGPH 1998

Il est clair que le secteur privé (qu'on retrouve essentiellement dans le commerce) a sa propre logique de gestion des ressources humaines et ne recherche pas forcément à placer des diplômés de l'université aux postes d'encadrement. D'ailleurs le taux d'encadrement dans le privé est nettement inférieur à ce qu'il est dans le secteur public (qu'il soit économique ou administratif).

Tableau N°9 : Structure des grands groupes de profession selon le secteur d'activité

Secteur D'activité	Encadrement supérieur	Professions intellectuelles supérieures	Autres	Total
Agriculture	3.3%	2.9%	.9%	3.0%
Industrie hors hydrocarbures	10.9%	3.5%	1.5%	6.6%
Hydrocarbures	5.2%	2.7%	1.3%	3.7%
BTP	6.9%	3.0%	.6%	4.6%
Commerce	12.8%	.9%	.6%	6.0%
Transports	2.7%	.6%	11.4%	2.1%
Autres services marchands	10.3%	9.7%	4.7%	9.7%
Services non marchands	47.9%	76.7%	79.1%	64.4%
Total	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Source : RGPH 1998

Les enquêtes de l'ONS sont centrées sur les « ménages », c'est à dire l'ensemble des personnes qui vivent dans un même logement et ont en général un même budget. Ces personnes constituent en général une famille, mais les domestiques, s'ils habitent le même logement, sont inclus dans le ménage. L'identification du milieu social du ménage n'a posé, pendant longtemps aucun problème. Elle était faite à partir de la profession du chef de ménage. C'est à dire du père de la famille, ou à défaut, de la femme, si celle ci est célibataire, veuve ou divorcée. La notion de « milieu social » était implicitement attachée à une proximité d'habitat, de mode de vie, de morale. Les recherches centrées sur le ménage sont celles qui ont trait à l'épargne, aux dépenses, aux modes de vie, à la démographie, c'est à dire tout ce qui fait la pérennité domestique.

Or, il se trouve que, pendant près de vingt ans, les utilisateurs de la statistique en Algérie ont largement utilisé la notion de « milieu social », en l'identifiant à la CSP du chef de ménage. Cette méthode d'assimilation et de généralisation du mode de vie à l'ensemble des membres du ménage est héritée selon [Thévenot, 1986] d'une pratique française. Par contre, dans les pays anglo-saxons, le « milieu social » est moins clairement assimilé à l'occupation professionnelle et est une notion plus composite où intervient le revenu, le type d'habitat, le mode de vie, et où la profession n'est qu'une composante.

Il nous paraît ainsi, intéressant, de chercher quels sont les déterminants et les variables permettant d'expliquer le « mode de vie » du ménage ? Le ménage semble être l'unité d'observation privilégiée en sciences sociales. Les variables ainsi déterminés permettront de compléter une des utilisations des CSP, à savoir la catégorisation sociale.

Seuls 56.1 % des cadres supérieurs sont les chefs de ménage. Les variables qui nous semblent intéressantes à prendre en compte et à mesurer pour établir une typologie des ménages, sont à notre avis, liées aux commodités et à l'équipement des ménages. Ainsi, nous nous intéresserons aux « signes extérieurs de richesses » et plus exactement, l'équipement en terme de biens durables et les conditions de logement.

Pour ce qui est des taux d'équipement les cadres supérieurs se distinguent nettement des autres catégories socioprofessionnelles. En effet ils sont beaucoup mieux équipés, seuls les employeurs et dans une moindre mesure les cadres moyens s'en rapprochent.

Par contre, concernant les conditions de logement il faut signaler une spécificité algérienne. En effet les cadres supérieurs sont moins propriétaires de leur logement que les autres CSP, même celles censées être moins bien classées dans la hiérarchie sociale. Ils vivent plus dans des appartements. Pour comprendre cet état de fait il faut revenir

aux années soixante dix lorsque le logement était attribué par les administrations et les entreprises publiques à leurs cadres pour les retenir. Cette politique cessera au milieu des années quatre vingt où on assistera à l'émergence d'une autre forme d'appropriation de l'espace à travers la mise en place de coopératives immobilières dans les administrations et les entreprises publiques. Les « cadres » se détacheront des autres catégories de personnel pour construire leur logement selon leurs propres normes.

Tableau N°10 : Conditions de logement des ménages selon la CSP regroupée

Csp regroupée	Surface logement	Nb pieces	Nb résidents masculins	Nb résidents féminins	Nb total résidents	Age au mariage
Employeurs	115,87	3,73	3,43	3,29	6,72	26,73
Agriculteurs	101,53	3,22	4,15	3,87	8,02	26,22
Indépendants non agricoles	115,15	3,64	3,54	3,38	6,92	26,25
Cadres sup., prof. lib.	101,15	3,52	2,88	2,84	5,73	27,94
Cadres moyens	94,23	3,22	2,83	2,84	5,67	26,82
Employés	89,30	3,03	3,55	3,42	6,97	26,22
Ouvriers	88,04	3,03	3,06	3,02	6,08	26,23
Manœuvres, saisonniers	84,76	2,83	3,46	3,38	6,84	25,81
Personnel en transition	92,99	3,06	3,15	3,05	6,20	26,14
Retraités - pensionnés	99,09	3,47	3,44	3,31	6,75	29,25
Inactifs - inoccupés	85,81	2,91	3,14	3,19	6,33	26,28
Non déclaré	96,75	3,20	3,47	3,30	6,76	31,73
Total	92,44	3,13	3,32	3,25	6,57	26,86

Source : RGPH 1998

Tableau N°11 : Titre de logement selon la CSP regroupée

CSP regroupée	Propriétaire	Copropriétaire	Locataire	Logé gratuitement	Non déclaré	Total
Employeurs	49,6%	20,1%	14,0%	14,5%	1,7%	100,0%
Agriculteurs	64,0%	12,7%	3,9%	17,9%	1,5%	100,0%
Indépendants non agricoles	53,1%	19,0%	11,9%	14,4%	1,6%	100,0%
Cadres sup., prof. lib.	33,1%	26,7%	23,8%	14,8%	1,6%	100,0%
Cadres moyens	33,0%	22,7%	24,0%	18,6%	1,7%	100,0%
Employés	45,5%	16,6%	14,4%	21,7%	1,9%	100,0%
Ouvriers	36,8%	19,6%	20,4%	21,2%	1,9%	100,0%
Manœuvres, saisonniers	48,3%	15,2%	12,2%	22,7%	1,7%	100,0%
Personnel en transition	43,4%	18,7%	11,0%	24,6%	2,2%	100,0%
Retraités - pensionnés	59,9%	16,6%	12,0%	9,9%	1,5%	100,0%
Inactifs - inoccupés	51,1%	16,5%	10,8%	19,8%	1,9%	100,0%
Non déclaré	46,9%	16,3%	12,2%	19,1%	5,5%	100,0%
Total	49,3%	17,4%	13,5%	18,0%	1,7%	100,0%

Source : RGPH 1998

Conclusion

Au bout du compte, l'une des conclusions à tirer est que les spécialistes (théoriciens et praticiens) des sciences sociales exercent une certaine vigilance quant aux catégories produites par le statisticien, au moins à deux niveaux : les conditions de production des données et la fiabilité des résultats. En jetant un regard critique sur le contenu des catégories, le sociologue, par exemple, permettra au statisticien de mieux préciser les méthodes de classification, d'approximation et d'estimation, des techniques de collecte et de traitement des données de façon générale.

Ainsi une étude sur l'origine sociale d'une sous population donnée ne pourrait, à notre sens, être menée sans une approche pluridisciplinaire, où statisticien, économiste, sociologue et historien interviendraient pour élaborer une trame d'analyse diachronique

rétrospective. La fonction explicative ou instrumentale des catégories socioprofessionnelles serait alors précisée et leur statut déterminé, quant à leur utilisation.

Bibliographie

- BAUDELLOT C. ESTABLET R. MALEMORT J. *La petite bourgeoisie en France*, Maspero, Paris, 1974
- BOLTANSKI L. « Taxinomies populaires, taxinomies savantes : les objets de consommation et leur classement », *Revue Française de Sociologie*, XI, 1970
- BOURDIEU P. CHAMBOREDON J.C. PASSERON J.C. *Le métier de sociologue*, Mouton, Paris, 1973
- CERPEQ. Numéro spécial consacré aux nomenclatures. Les cahiers du CERPEQ, n°1, Alger, 1992
- CERPEQ. Une analyse des codes de profession. Les cahiers du CERPEQ, n°2, Alger, 1992
- DESROSIERES A. *Les nomenclatures de professions et emplois*, INSEE, Economica, Paris, 1987
- DESROSIERES A. THEVENOT L. *Les catégories socioprofessionnelles*, La découverte, Paris, 1988
- DJABI A. *Elections, Etat et société*, Casbah édition, Alger, 1999
- DJABI A. « Elites politique et élections » in *Sociologie et société*, sous la direction de LAKDJAA A., Casbah édition, Alger, 2004
- HERAN F. « L'assise statistique de la sociologie », *Economie et statistique*, n°168, 1984
- HAMMOUDA N.E & KHELLADI M. « Statistiques et catégories socioprofessionnelles », *Revue Statistiques*, n°10, ONS, Alger, janvier/mars 1986
- INSEE Nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles, Paris, 1983
- KIEFFER A. « Catégorisation statistique et harmonisation européenne : l'exemple des CSP », *Correspondances*, n°64-65, IRMC, Tunis, janvier-avril 2001
- ONS, Code des CSP, code des professions, Alger, 1998
- POULANTZAS N. *Les classes sociales dans le capitalisme aujourd'hui*, Seuil, Paris, 1974
- THEVENOT L. « A propos de la définition des couches moyennes et de la nouvelle nomenclature des professions et des catégories socioprofessionnelles », *Revue Française de Sociologie*, 1983
- THEVENOT L. *Les investissements de forme*, CEE-PUF, Paris, 1986

ANNEXES

Caractéristiques démographiques

Tableau N°12 : Répartition des cadres supérieurs selon le sexe

	Fréquence	Pour cent
Masculin	237509	76.9
Féminin	71281	23.1
Total	308791	100.0

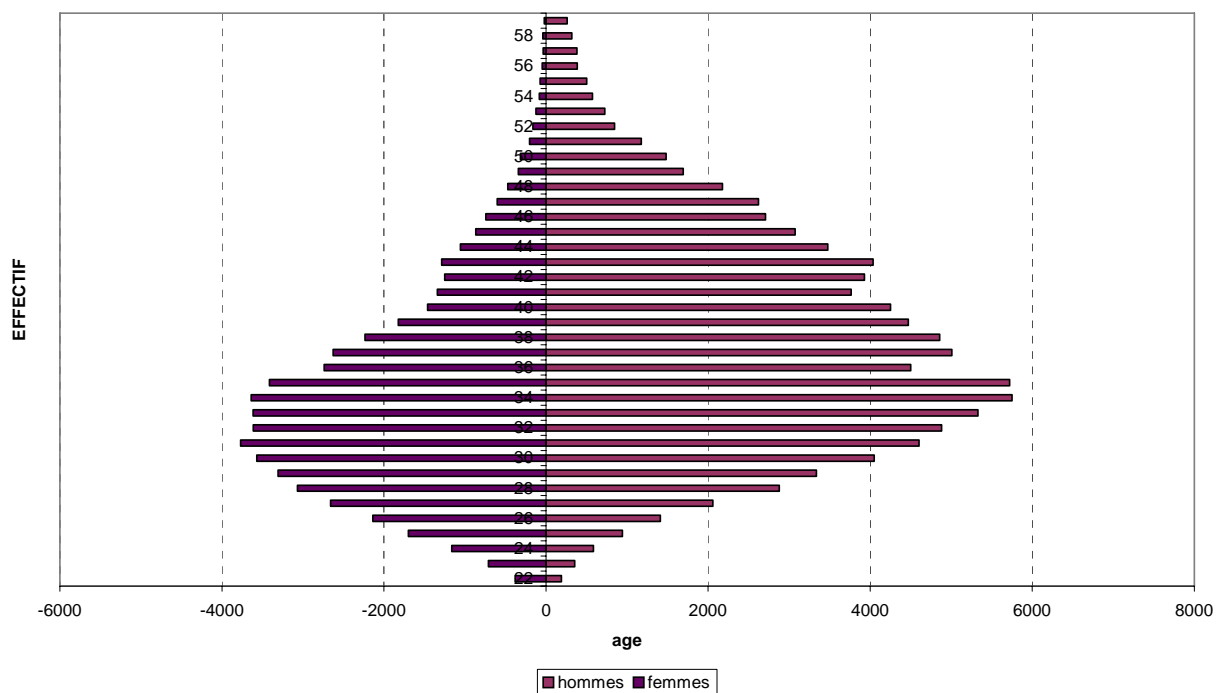
Source : RGPH 1998

Tableau N°13 : Répartition des cadres supérieurs selon leur situation matrimoniale

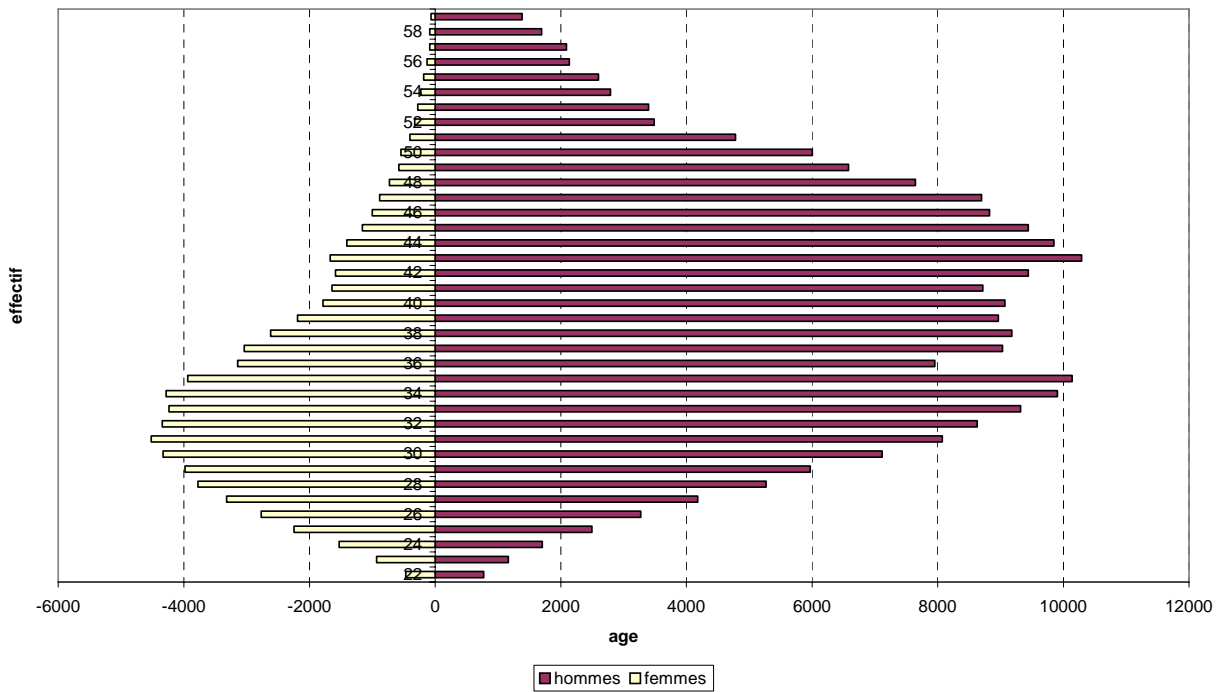
Situation matrimoniale	Fréquence	Pour cent
Célibataire	77785	25.2
Marié	225709	73.1
Divorcé	3798	1.2
Veuf	1469	.5
ND	29	.0
Total	308791	100.0

Source : RGPH 1998

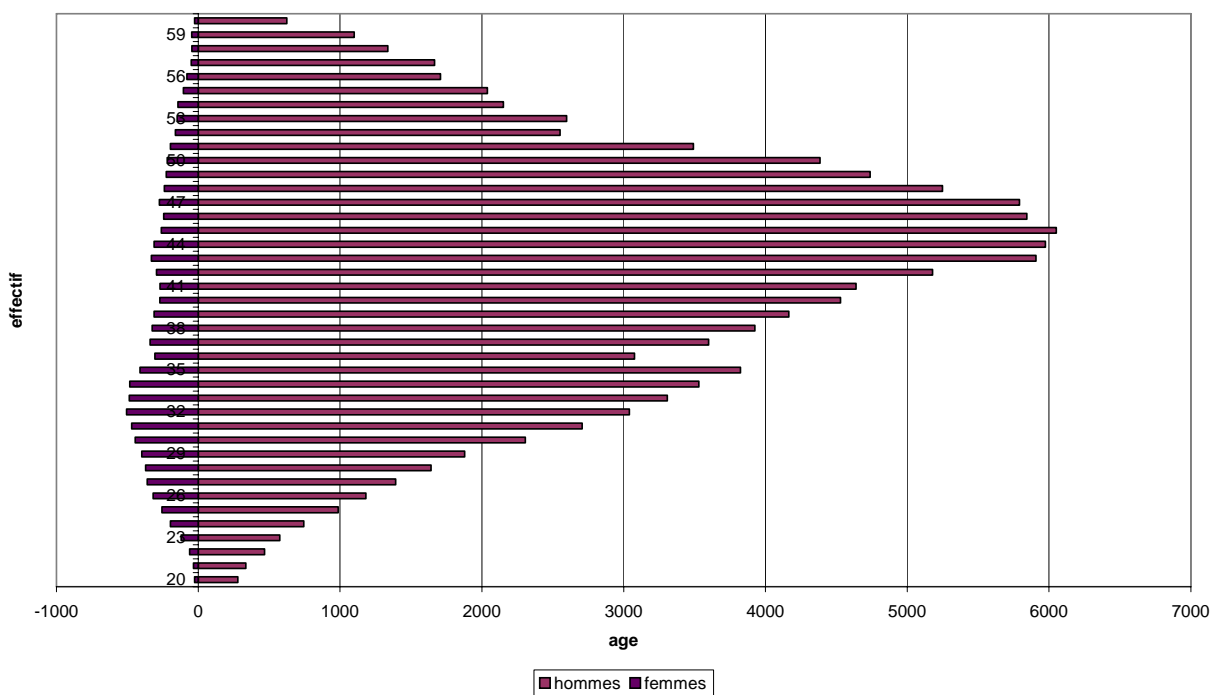
pyramide des ages PIS



pyramide des ages des cadres supérieurs



pyramide des ages CS



Caractéristiques résidentielles

Tableau N°14 : Répartition des cadres supérieurs selon situation de résidence

	Fréquence	Pour cent
Résident présent	293325	95.0
Résident absent temporaire	15465	5.0
Total	308791	100.0

Source : RGPH 1998

Tableau N°15 : Répartition des cadres supérieurs selon la strate de résidence

	Fréquence	Pour cent	Pourcentage cumulé
Urbain supérieur	136809	44.3	44.3
Urbain	64771	21.0	65.3
Suburbain	34413	11.1	76.4
Semi urbain	31718	10.3	86.7
Semi rural	13925	4.5	91.2
Rural aggloméré	17753	5.7	97.0
Zone éparse	9402	3.0	100.0
Total	308791	100.0	

Source : RGPH 1998

Tableau N°16 : Répartition des cadres supérieurs selon leur lieu de travail
(par rapport à leur lieu de résidence)

	Fréquence	Pour cent
Même commune	169905	55.0
Même wilaya	99475	32.2
Autre wilaya	39410	12.8
Total	308791	100.0

Source : RGPH 1998

Tableau N°17 : Répartition des cadres supérieurs selon le type de migration
(par rapport à la commune)

	Fréquence	Pour cent	Pourcentage valide
Sédentaire	122861	39.8	39.8
Migrant établi	113350	36.7	36.7
Migrant de 1er rang	24930	8.1	8.1
Retour	7498	2.4	2.4
Migrant chronique	40119	13.0	13.0
Total	308759	100.0	100.0
Donnée manquante	32	.0	
Total	308791	100.0	

Source : RGPH 1998

Caractéristiques éducationnelles

Tableau N°18 : Répartition des cadres supérieurs selon leur diplôme

	Fréquence	Pour cent
Doctorat et magister	45948	14.9
Ingénieur	46758	15.1
Licence	83629	27.1
Technicien supérieur	10164	3.3
Bac	11768	3.8
Enseignant du moyen	14165	4.6
Techniciens	22265	7.2
BEM, BEF	14863	4.8
Autres diplômes	8993	2.9
Aucun diplôme	47801	15.5
Total	306354	99.2
Donnée manquante	2437	.8
Total	308791	100.0

Source : RGPH 1998

Tableau N°19 : Répartition des cadres supérieurs selon leur niveau d'instruction

	Fréquence	Pour cent	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Sans instruction	10257	3.3	3.4	3.4
Alphabétisé	1145	.4	.4	3.7
Primaire	18078	5.9	5.9	9.6
Moyen	26283	8.5	8.6	18.2
Secondaire	52874	17.1	17.3	35.5
Supérieur 1et 2	182099	59.0	59.5	95.1
Supérieur 3	15078	4.9	4.9	100.0
Total	305814	99.0	100.0	
Donnée manquante	2976	1.0		
Total	308791	100.0		

Source : RGPH 1998

Caractéristiques sociales

Tableau N°20 : Répartition des cadres supérieurs selon type de ménage

	Fréquence	Pour cent	Pourcentage valide
Non familial	4670	1.5	1.5
Nucléaire	148827	48.2	48.4
Nucléaire élargi	46733	15.1	15.2
Etendu	29454	9.5	9.6
Complexe	56974	18.5	18.5
Cohabitant	21101	6.8	6.9
Total	307758	99.7	100.0
Donnée manquante	1033	.3	
Total	308791	100.0	

Source : RGPH 1998

Tableau N°21 : Répartition des cadres supérieurs selon type de ménage

	Fréquence	Pour cent	Pourcentage valide
Agriculteurs	691	.2	.2
Ruraux non agricoles	40140	13.0	13.0
Urbains sans femmes occupées	137872	44.6	44.8
Urbains avec femmes occupées	129055	41.8	41.9
Total	307758	99.7	100.0
Donnée manquante	1033	.3	
Total	308791	100.0	

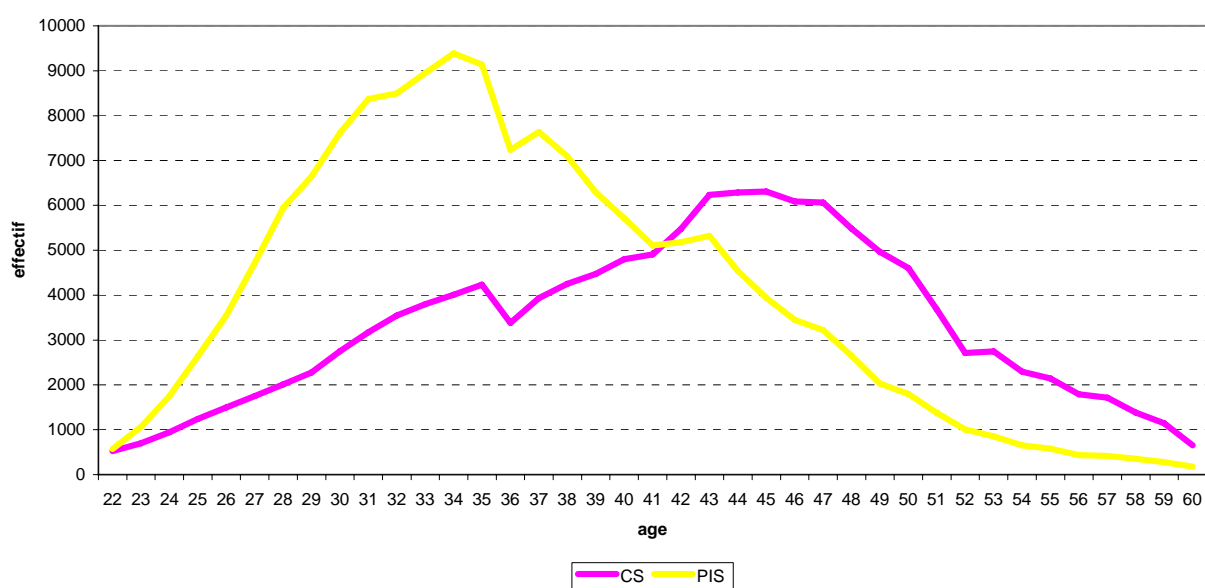
Source : RGPH 1998

Tableau N°22 : Répartition des cadres supérieurs selon le lien de parenté avec le CM

	Fréquence	Pour cent
Chef de ménage	173314	56.1
Epouse du Chef de ménage	32478	10.5
Enfants célibataires du CM	64200	20.8
Chef de famille non CM	23583	7.6
Epouse de C-F	5499	1.8
Enfants célibataires du CF	2978	1.0
Autres	6737	2.1
Total	308791	100.0

Source : RGPH 1998

répartition par age des CS & des PIS



CODE DES CATEGORIES SOCIO-PROFESSIONNELLES

CODE	INTITULE CSP	SIT.INDIV	SIT. PROF.	PROFESSIONS
0 Employeurs				
01	Employeurs Agricole	OCC. = 1	Employeurs = 1	611 à 615, 621.
02	Employeurs non Agricole	OCC. = 1	Employeurs = 1	Toutes les professions sauf 211, 212, 213, 214, 221, 222, 231, 232, 233, 241, 242, 243, 244, 245, 341, 343, 611 à 615, 621.
1 Indépendants				
11	Agriculteurs	OCC. = 1	Indépendants = 2	611 à 615, 621.
12	Commerçants	OCC. = 1	Indépendants = 2	131, 522, 523, 911.
13	Artisans	OCC. = 1	Indépendants = 2	711, 712, 713, 714, 721, 722, 723, 724, 731, 732, 733, 734, 741, 742, 743, 744.
14	Autres Indépendants	OCC. = 1	Indépendants = 2	313, 325, 347, 348, 514, 515, 826, 832, 913.
2 Cadres Supérieurs et Professions Libérales				
21	Cadres Supérieurs	OCC. = 1	Salariés Permanents =3	111, 112, 113, 121, 122, 131, 211, 212, 213, 214, 221, 222, 231, 232, 233, 241, 242, 243, 244, 245, 316.
22	Professions Libérales	OCC. = 1	Employeurs =1 ou Indépendants = 2	211, 212, 213, 214, 221, 222, 231, 232, 233, 241, 242, 243, 244, 245, 341, 343.
3 Cadres Moyens				
31	Techniciens	OCC. = 1	Salariés Permanents = 3	311, 312, 313, 314, 315, 321, 333, 724, 731.
32	Enseignement Fondamental	OCC. = 1	Salariés Permanents = 3	331, 332, 334.
33	Techniciens de Santé	OCC. = 1	Salariés Permanents = 3	322, 323, 324.
34	Administratif et de Services	OCC. = 1	Salariés Permanents = 3	341, 342, 343, 344, 345, 346, 517.
4 Ouvriers				
41	Ouvriers non Agricole	OCC. = 1	Salariés Permanents = 3	711, 712, 713, 714, 721, 722, 723, 732, 733, 734, 741, 742, 743, 744, 811, 812, 813, 814, 815, 816, 817, 821, 822, 823, 824, 825, 826, 827, 828, 829, 831, 832,

				833, 834.
42	Ouvriers Agricoles	OCC. = 1	Salariés Permanents = 3	611 à 615, 621, 921.
5 Employés				
51	Employés de L'administration	OCC. = 1	Salariés Permanents = 3	246, 411, 412, 413, 414, 419.
52	Employés du Commerce et des Services	OCC. = 1	Salariés Permanents = 3	421, 422, 511, 512, 513, 514, 515, 516, 521, 522, 523.
53	Employés des Arts et de la Culture	OCC. = 1	Salariés Permanents = 3	347, 349.
6 Manœuvres – Saisonniers				
61	Manœuvres et Personnes sans Qualification	OCC. = 1	Salariés Permanents = 3	911, 912, 913, 914, 915, 916, 931, 932, 933.
62	Saisonniers	OCC. = 1	Salariés non Permanents = 4	Toutes professions
7 Personnel en Transit.				
71	Aides Familiaux	OCC. = 1	Aides Famil = 6	Toutes professions
72	Apprentis	OCC. = 1	Apprentis = 5	Toutes professions
73	Occupés Partiels	OCC = 2	Salariés non Permanents = 4	Toutes professions
74	Service National	OCC = 1	AUT = 7	Toutes Professions
8 Inactifs – Inoccupés				
81	Retraités	RET = 5	N.C = Blanc	N.C
82	Pensionnaires	PENS = 6	N.C = Blanc	N.C
83	Etudiants	Etud / Ecol= 7	N.C = Blanc	N.C
84	Autres inactifs	AUT = 8	N.C = Blanc	N.C
85	Inoccupés	STR1 = 3 STR2 = 4	N.C = Blanc	N.C
9 Non déclaré				
99	CSP Non déclaré	N.D = 9	N.D = 9	N.D =998

Source : ONS 1998

CADRES, SPECIALISTES, PROFESSIONNELS OU TECHNICIENS. REMARQUES SUR LES NOMENCLATURES SOCIOPROFESSIONNELLES ET LA SITUATION DES PROFESSIONS DIPLOMEES EN ÉGYPTÉ ET EN SYRIE

ELISABETH LONGUENESSE ¹

Chargée de recherche CNRS - GREMMO (Lyon)

Avant d'examiner la situation des cadres, ou des professions d'encadrement, dans tel ou tel pays du pourtour méditerranéen, encore faut-il s'interroger sur l'identité des catégories concernées, leur position sur le marché de l'emploi, mais aussi, plus largement, dans la société. C'est donc d'abord cette question que je me propose d'examiner, pour deux pays sur lesquels j'ai eu l'occasion de travailler, l'Égypte et la Syrie, et pour lesquels je dispose d'informations, plus ou moins précises et complètes, mais qui me permettront de formuler quelques hypothèses et pistes de réflexion.

J'essaierai donc ici, dans un premier temps, de faire la généalogie de la construction des catégories mobilisées par les organismes statistiques, par le droit et les réglementations, et de les confronter à celles du langage courant et aux représentations communes de la population (pour autant que je sois en mesure de le faire).

Dans un second temps, je m'interrogerai sur le statut dans l'emploi de certaines catégories professionnelles, les avantages qui sont associés à ces statuts, sur le rôle des organisations syndicales et professionnelles et les modalités de leur représentation.

Enfin, j'examinerai quelques données chiffrées disponibles, en interrogeant la manière dont elles sont construites et ce que l'on peut en tirer, pour notre propos, et je proposerai quelques éléments de réflexion sur l'évolution de la situation de certaines catégories socio-professionnelles, de diplômés, assimilables dans une certaine mesure aux cadres sur lesquels porte notre interrogation.

1. Vocabulaire et nomenclatures : influences et effets de contexte

A travers la langue, c'est aussi une représentation de la société qui s'exprime. Ce qui suit n'est qu'une esquisse. Il faudrait en effet examiner beaucoup plus finement et systématiquement contextes d'énonciation et niveaux de langue, entre expression quotidienne de la langue parlée, langue journalistique et langue des réglementations et du droit. Ce que je voudrais suggérer ici est la complexité de situations où les héritages de la domination étrangère, la circulation des mots, des idées et des représentations, les réinventions endogènes et les influences étrangères rendent les traductions et les interprétations particulièrement délicates.

1-1. Les mots

Les termes utilisés en arabe pour désigner les différentes catégories de statut dans l'emploi ou identités socioprofessionnelles, comme *'âmil* (littéralement agent, généralement employé dans le sens de travailleur, ou d'employé), *muwazzaf* (littéralement fonctionnaire, ie employé pour une fonction), *mudîr* (directeur), *muhandis* (ingénieur), *musâ'id muhandis* (assistant ingénieur), *fannî* (technicien), *mihaniy* (professionnel) n'ont pas nécessairement le

¹ < Elisabeth.Longuenesse@mom.fr >

même sens d'un pays, d'un moment, ou d'un contexte à l'autre, et ne correspondent pas toujours au sens précis du terme français (ou anglais) par lequel on le traduit (ou qu'il est censé traduire). Pourtant, à l'inverse, et du fait de l'histoire coloniale, certains termes ont pu apparaître à l'origine comme traduction de mots étrangers, dont ils sont encore souvent considérés comme équivalents, alors même que leur sens a pu évoluer, s'est en quelque sorte autonomisé, en suivant les transformations de la société et du marché de l'emploi. Trois mots me permettront d'illustrer les difficultés qui en découlent :

Muwazzaf : traduit généralement par « fonctionnaire », vient, comme son équivalent français, de la racine « *wazifa* » qui signifie « fonction », il a donc la même étymologie que le mot français donné comme son équivalent. Pourtant, dans le langage courant (tout au moins au Liban et en Syrie), il a progressivement pris le sens d'emploi stable, auprès d'une administration ou d'une entreprise publique, mais aussi auprès d'une entreprise privée. Ce glissement peut s'expliquer de deux manières : d'abord, suite aux nationalisations, l'emploi public s'est très largement élargi à différents secteurs économiques auparavant relevant du secteur privé, comme l'industrie, la banque, et une partie du commerce (le commerce extérieur, le commerce de gros, la grande distribution), d'où un premier élargissement du sens d'employé permanent des services de l'Etat, à employé du secteur public, en opposition aux emplois du secteur privé, réduit à des petites entreprises familiales ou à des emplois précaires et instables ; dans un second temps, avec les politiques d'ouverture économique, certaines entreprises ou organismes privés de grande taille, offrant des positions stables, se sont vu assimilés au secteur public, au sens où le clivage déterminant opposait emploi informel et emploi formel. Mais un tel glissement est source de faux sens répétés, et d'une difficulté de traduction à peu près insurmontable. Il n'est guère étonnant que l'expression « *muwazzaf idârî* » (littéralement « fonctionnaire administratif », ou « de direction », mais on peut comprendre « employé » plutôt que « fonctionnaire » au sens strict) soit une traduction proposée par certains dictionnaires pour le français « cadre ».

Mihaniy : littéralement professionnel, de *mihna* : profession, au sens français (polysémique) du terme – à ceci près que l'étymologie du mot est différente, et qu'à l'origine, il avait plutôt un sens lié à l'idée de service, distinct de *hirfa* : métier. Le terme est donc souvent utilisé aujourd'hui dans le sens du mot anglais « *occupation* ». Mais en Egypte, la création, à partir des années 40 et surtout 50, d'organisations corporatives de professions libérales et/ou diplômées sous le nom de « *niqâbât mihaniyya* », littéralement « syndicats professionnels », a progressivement mis au premier plan un sens de *mihaniy* associé aux professions dotées d'une organisation de ce type, qui renvoie au sens anglais du mot « *profession* ». Un tel glissement a probablement été facilité par le poids de la langue anglaise, à la suite de trois quart de siècle d'occupation britannique. Il a des effets pratiques importants, en terme de représentation différenciée des différentes catégories de personnel dans l'entreprise. J'y reviendrai plus loin. Mais il importe de souligner que cette évolution est propre à l'Egypte, alors qu'en Syrie, où l'on trouve pourtant des organisations professionnelles corporatistes du même type, celles-ci n'ont pas imposé ce nouveau sens du mot *mihna* : on peut sans doute attribuer cette différence à plusieurs facteurs : le développement plus récent des professions concernées et le moindre poids de leurs organisations, d'une part, la plus faible influence de l'anglais d'autre part.

Kâder (plur. *Kawâdir*) : ce mot est une transcription en arabe du français « cadre ». Il relève principalement dans la langue parlée, et n'est que rarement utilisé à l'écrit. Il n'est jamais utilisé par des institutions officielles, administrations, organismes statistiques, ou syndicats. Encore moins dans des textes réglementaires ou juridiques. Il apparaît pourtant dans certains dictionnaires, ce qui signifie qu'il est suffisamment attesté – en particulier dans la presse - pour cela. L'édition de 1974 du dictionnaire Hans Wehr arabe anglais signale

l'étymologie du français « cadre », et traduit par « *cadre (of a military unit, of a governmental agency, of a corporation, etc), skeleton organization, skeleton unit, skeleton crew (of a naval unit)* », tandis que le Larousse arabe français² indique seulement : « cadre (administratif, d'une entreprise) ». Un économiste syrien, Munir Hamash, l'utilise dans un sens apparemment proche du français, mais en hésitant entre le singulier et le pluriel, lorsqu'il parle de « *al-kadir al-basharî al-fannî* » que l'on traduira littéralement par « le cadre technique humain », ou qu'il évoque la mauvaise utilisation des « *kawâdir mudarraba* », c'est-à-dire des « cadres entraînés », ou le « problème des cadres administratifs et techniques », « *al-kâdir al-idârî wa-l-fannî* »³. Il est parfois utilisé de façon interchangeable, tout au moins au Liban et en Syrie, avec un mot d'origine arabe « *malâk* », qui désigne l'ensemble des postes dans l'organigramme d'un organisme ou d'une entreprise : dans la fonction publique, être recruté « *bi-l-malak* » signifie être titularisé⁴. Sur un autre plan, la forme plurielle de *Kâder*, *kawâder*, est utilisée très couramment en Syrie, pour désigner les cadres d'un parti, ou d'une organisation syndicales, dans un sens plus proche de notre sens ancien, issu de l'armée. Mais alors qu'en français, le mot a produit une identité socio-professionnelle forte, ce n'est pas le cas en arabe. Un individu se dira « ingénieur », ou « directeur », mais jamais « cadre ».

1-2. Les nomenclatures socioprofessionnelles : des professions de direction, aux professions diplômées, contenu et frontières

L'examen des nomenclatures socioprofessionnelles est un détour obligé avant d'interroger les statistiques. Les frontières qu'elles dessinent entre les classes peuvent être en effet fondées sur des critères variables selon les pays et les moments, ce qui complique les comparaisons. On notera d'ailleurs que les classifications utilisées par les organismes statistiques ne sont pas toujours les mêmes selon les enquêtes (recensements de la population, enquêtes emploi par exemple en Syrie) précisément du fait de ce que l'on peut supposer être un effet d'homogénéisation indispensable pour garantir la pertinence des comparaisons. Mais l'étude des nomenclatures est aussi intéressante en elle-même pour ce qu'elle nous dit des choix qui sont ceux des organismes producteurs de statistiques et nous laisse entendre, ou supposer, des fondements de ces choix, entre adoption aveugle de systèmes de classements élaborés ailleurs, effort d'élaboration ou d'adaptation en vue de rendre compte le plus fidèlement possible de la réalité, et représentations de cette réalité, elles-mêmes inévitablement influencées par des cadres idéologiques qui sont d'un côté ceux des experts, de l'autre des représentants ou porte-parole de telle ou telle catégorie : ainsi, il n'est pas sans intérêt de lire dans l'introduction à la nomenclature publiée en 1966 par le ministère du plan syrien, que la commission chargée de cette élaboration est d'abord partie de la nomenclature du BIT, qu'elle s'est efforcée d'adapter aux réalités du marché professionnel local (*al-sûq al-mihaniyya al-mahallayya*) et a ensuite consulté « les professions qui disposent de syndicats officiels, auxquels a été envoyé la liste des professions (*mihan*) les concernant pour avoir leur avis sur la description (qui en était donné). Ainsi, la liste des professions médicales a été envoyée au syndicat des médecins, celle des professions d'ingénieurs a été envoyée au

² Dictionnaire arabe-français, par Daniel Reig, Paris, Larousse, 1983.

³ Munir Hamash, *L'économie syrienne*, Damas, 1990 (p. 251, 252, 312).

⁴ Notons qu'inversement, dans ce sens, trouve parfois le mot *itâr*, qui signifie « cadre » au sens de « contexte », et qui, mis au pluriel, prend le sens du français « cadres » qui nous occupe ici. Traduction littérale du français, le terme n'est pas passé dans le langage au Proche-Orient, même si je l'ai entendu spontanément mentionner par un sociologue lorsque je lui ai posé la question de l'équivalent arabe de notre « cadres ». En revanche, il semble qu'il soit passé de façon beaucoup plus courante en Afrique du Nord (témoignage concernant la Tunisie).

syndicat des ingénieurs, celle des professions d'enseignants au syndicat des enseignants, etc »⁵.

La démarche qui a prévalu depuis les années 1960 en Egypte comme en Syrie a été en effet la même : elle a consisté à s'appuyer sur les classifications du BIT que, dans un second temps, on ajustait aux réalités du pays en supprimant ou ajoutant des « professions » (*mihan*, ou *a'mâl*⁶, en précisant ou adaptant la description de ces professions⁷. Par la suite, on a procédé à des désagréments ou des regroupements pour rendre compte de l'évolution du marché et des qualifications. Enfin, et en même temps, un travail d'homogénéisation a été entrepris au niveau de l'ensemble des pays arabes. L'influence des classifications du BIT reste toutefois déterminante, en particulier au niveau des classes les plus larges : ce n'est qu'au niveau le plus fin, semble-t-il, que les spécificités nationales sont prises en considération, ce qui complique un peu l'analyse.

Dans le cadre de la réflexion de cette journée, j'examinerai plus particulièrement la manière dont sont identifiées, regroupées ou distinguées, les catégories susceptibles d'être assimilées à nos « cadres », à savoir d'une part celles qui occupent des postes de direction ou de responsabilité dans les entreprises et administrations, d'autre part les groupes professionnels identifiés par un diplôme supérieur⁸. Dans la pratique, cela concerne les classes (*major groups*) intitulées, selon les moments et les lieux, « professions scientifiques et techniques et apparentées », « professionnels et techniciens », « spécialistes scientifiques et techniques, techniciens », « *professionals...* », et enfin plus récemment « *legislators, senior officials and managers* »...

On notera d'emblée que, du fait de cette référence au BIT, le vocabulaire utilisé apparaît souvent comme la traduction des termes anglais en vigueur dans les organisations internationales. D'où probablement, un renforcement des glissements de sens d'un mot comme *mihaniy* (litt. « professionnel », cité plus haut), mais aussi la vogue d'un néologisme (?) comme *ikhtisâsiy* (litt. « spécialiste ») : leur usage apparemment différent en Egypte et en Syrie signale toutefois peut-être l'influence prolongée de l'héritage colonial.

1-2-1. Historique des nomenclatures

A partir de 1956, l'Egypte procède à des recensements décennaux, en 1966, 1976, 1986, 1996. Le recensement de 1966 utilise une nomenclature élaborée en 1963, qui sera

⁵ République arabe syrienne, Ministère du plan, Classification professionnelle, mai 1966, Préface, signée « Le ministère du plan ».

⁶ Au risque de rebuter le lecteur non arabisant, il est difficile de ne pas commenter l'utilisation qui est faite, dans la présentation de la nomenclature arabe, du terme *mihan*, pour expliquer *a'mâl*, comme si le premier, bien qu'ayant habituellement plutôt le sens large du français *profession*, risquait d'induire une confusion du fait de la différence de sens en anglais et en français, de sorte que le rédacteur, de façon plutôt inhabituelle, a choisi de le remplacer par *a'mâl*, qui signifie « travail », et permet d'introduire une distinction *'amal/mihna* équivalente à *occupation/profession*, qui à l'origine n'existe pas plus en arabe qu'en français.

⁷ En Egypte, c'est au 19^e siècle qu'ont lieu les premiers recensements de type moderne, et qu'à cette occasion est réalisé le premier travail d'identification et de classification et de description systématique des métiers et professions. Il serait intéressant d'étudier l'évolution de cette classification d'un recensement à l'autre, et de chercher jusqu'à quel point les nomenclatures les plus récentes en ont tenu compte, ou au contraire l'ont oubliée. Voir Didier, 1995, Alleaume et Fargues, 1998.

⁸ Dans ce second cas, il est souvent difficile de distinguer les salariés hautement qualifiés occupant des positions de responsabilité dans les entreprises ou administrations, des professionnels exerçant en libéral d'un côté, des enseignants ou éducateurs, de l'autre.

modifiée en 1969, puis à nouveau en 1985 et 1993⁹. Ce qui signifie que chaque recensement utilise une nomenclature modifiée par rapport à la précédente.

En Syrie, un premier (?) recensement général de la population est réalisé en 1960, suivi par d'autres en 1970, 1981 et 1994. Les données du recensement de 2004, recueillies durant l'été, sont en cours de dépouillement. En 1966, le ministère du plan publie une classification des professions qu'il présente comme la première en Syrie, et qui sera utilisée pour le recensement de 1970. Celle-ci sera révisée en 1981 « pour être plus adaptée à la réalité du pays, tout en suivant les conseils des organismes internationaux »¹⁰. Le recensement de 1994 aurait en revanche utilisé la nomenclature arabe de 1988. En 2004, il est prévu de travailler en outre à partir de la dernière classification jordanienne, publiée cette année (2004).

Correspondance entre nomenclatures et date des recensements

	Date de publication ou d'amendement des nomenclatures professionnelles	Dates des recensements
Egypte		1956
	1963	1966
	1969	1976
	1985	1986
	1993	1996
Syrie		1960
	1966	1970
	1981	1981
	1988*	1994
	2004**	2004

* Utilisation de la nomenclature arabe

** Utilisation de la nomenclature jordanienne

Si l'on en croit le document publié par l'organisation arabe du travail en 1988 (et reproduit par le BCS syrien en 1993), les premiers efforts d'homogénéisation des nomenclatures au niveau arabe remonteraient à 1973¹¹ et un document aurait été adopté en 1976 et publié en 1979. La nomenclature arabe de 1988 aurait été élaborée par un groupe de travail regroupant des experts de Jordanie, Arabie Saoudite, Irak, Egypte, Maroc. Elle s'est appuyée sur les classifications internationales, avec des emprunts à la classification égyptienne. Constatant que les expériences antérieures de classification des professions dans les pays arabes « ne sortaient pas, du point de vue de leur forme, de leur structure, de leur fonction, de la classification professionnelle internationale, et en étaient quasiment la traduction », le groupe de travail « s'est convaincu que ces classifications ne servaient pas les objectifs et les missions attendues d'une classification professionnelle arabe, que les renseignements et données statistiques et professionnelles construites sur sa base étaient d'un intérêt limité pour la planification des ressources humaines, leur orientation, leur formation et leur emploi, et ne permettaient pas de définir une politique des salaires, car elle n'indiquait pas les niveaux de compétences, et il est tombé d'accord sur la nécessité de réaliser une classification professionnelle arabe prenant en considération les spécificités des pays arabes »¹². Plus loin, les auteurs de cette « classification professionnelle arabe » mettent en

⁹ La nomenclature de 1969 est présentée comme s'appuyant sur une classification arabe unifiée. Cependant, une source syrienne ne fait état d'un travail d'homogénéisation au niveau arabe qu'à partir des années 1970, qui n'aurait pas fait l'objet d'une publication avant 1979.

¹⁰ République arabe syrienne, Présidence du conseil des ministres, Bureau central de statistiques, *Guide de la classification professionnelle*, 1981, Introduction, signée : « Le directeur du bureau central de statistique », p.1-2

¹¹ Ce qui contredit l'information donnée par le document égyptien cité plus haut.

¹² République arabe syrienne, Présidence du conseil des ministres, Bureau central de statistiques, *Classification professionnelle arabe, adoptée suite au décret présidentiel n° 5911 du 30 décembre 1993*, p. 10

avant quelques-unes de ses spécificités : elle permettrait ainsi de mettre en évidence le niveau de compétence, en relation avec la profession, ainsi que le niveau de formation. D'autre part, il consacre une classe au « personnel dirigeant », ce qui n'a encore jamais été fait ni dans la nomenclature internationale, ni dans les nomenclatures régionales, ceci étant destiné à soutenir l'effort de développement de l'administration/du management (*al-idâra*¹³) dans les pays arabes¹⁴. Sur ce dernier point, on notera que les classes de niveau 1 (major groups) de cette nomenclature arabe de 1988 correspondent à peu de choses près à celles de la classification internationale de 1998¹⁵.

1-2-2. Evolutions et différences : portée et enjeux

Pour comprendre les évolutions des nomenclatures utilisées par ces deux pays, il faut d'abord souligner le poids des classifications internationales, et être conscient que ce sont d'abord les changements introduits par le BIT qui sont au fondement des changements adoptés ici. Cela se traduit particulièrement au niveau des classes les plus englobantes, qui sont souvent reprises telles quelles. C'est évidemment dans le détail des découpages au niveau le plus fin, et dans la description des professions, que se nichent les spécificités : ce travail reste à faire. Néanmoins, la comparaison des choix des deux pays, permet de dire que même lorsqu'ils reprennent ceux du BIT, les experts les ajustent et les nuancent, ne serait-ce qu'à travers le vocabulaire adopté.

On peut d'abord comparer les classifications syriennes et égyptiennes en les regroupant chronologiquement. On se demandera jusqu'à quel point les choix sont semblables ou différents, et l'une (par hypothèse, l'égyptienne) a pu influencer la seconde, mais aussi comment la nomenclature arabe a été utilisée.

On rapprochera d'abord les nomenclatures égyptiennes et syriennes de 1963 et 1966, puis de 1969 et 1985, et de 1981, et enfin celles de 1993, qui se réfèrent en principe toutes les deux à la nomenclature arabe de 1988 : mais si les Syriens l'adoptent telle quelle (disent-ils ?), les Egyptiens l'ont clairement ajustée et modifiée. Les résultats de ces confrontations (pour l'instant limitées à la classe de niveau 1) sont présentés dans le tableau en annexe.

De ce premier travail, qu'il faudrait compléter par une étude fine des regroupements de niveau inférieur, jusqu'aux professions elles-mêmes (*unit groups*, et *occupations*, de la classification internationale), certaines tendances significatives ressortent, qui concernent expressément les catégories supérieures. C'est d'abord le glissement progressif d'un découpage par domaine d'activité, vers un découpage selon le type d'abord, puis le niveau, de qualification. C'est ensuite et surtout l'éclatement de la catégorie antérieurement définie comme regroupant les professions techniques, scientifiques et apparentées, en deux catégories distinguant les qualifications de niveau supérieur de celles de niveau moyen (les « spécialistes » des « techniciens ») qui représente l'élution la plus significative des années 1990, et qui signale le gonflement des effectifs de diplômés. Alors que les deux se réfèrent à la nomenclature arabe, on relève que les intitulés des classes utilisés en Egypte sont nettement différents de ceux de cette nomenclature arabe, repris par les Syriens. Les Egyptiens semblent en fait s'être alignés plus directement sur la nomenclature internationale. Dans un article

¹³ Encore un terme polysémique, qui désigne la direction, aussi bien que l'administration. Ici, il faut probablement comprendre les compétences de direction et de gestion. La gestion, ou le management, se traduit en : *idârat al-a'mal*, littéralement, l'administration des affaires.

¹⁴ *Ibid.* p. 15-17.

¹⁵ A la numérotation près, puisque l'ISCO88 commence avec le groupe 1, le 0 étant réservé au personnel militaire, alors que la classification arabe commence avec le groupe 0, consacré au personnel dirigeant, le personnel militaire étant affecté au chiffre 9. Voir tableau donné en annexe.

récent (Longuenesse, 2001), où j'avais tenté d'analyser les titres revendiqués par un ensemble professionnel regroupé dans le « syndicat des professions techniques appliquées » en Egypte, je n'avais peut-être pas suffisamment pris conscience de ce que le vocabulaire adopté, et l'invention du titre de « spécialiste », doit probablement à l'adoption d'une terminologie d'origine anglo-saxonne.

Enfin, l'évolution de la classe (1) des années 1960 aux années 1990 mériterait évidemment d'être examinée de près. Alors qu'elle ne concerne à l'origine que les responsables de l'administration et du secteur public, elle inclut aujourd'hui une plus grande diversité de catégories, et surtout, de nombreuses fonctions dirigeantes du secteur privé, ce qui est probablement révélateur d'une conception nouvelle du rôle des dirigeants d'entreprise, sans doute de plus en plus diplômés, autant que de la remontée du secteur privé.

2. Statuts et stratégies professionnelles

Ce que ne disent ni les nomenclatures, ni, sauf exception (voir plus loin), les statistiques, c'est le poids de l'emploi public, les clivages entre emploi public et emploi privé, l'importance des entreprises de très petite taille, du travail indépendant, du travail non déclaré, de la pluriactivité. A ces différentes formes de mobilisation de la population active, correspondent des législations, des statuts et des droits, très codifiés pour les uns, très faiblement réglementés ou totalement absents pour les autres. A quoi il faut ajouter que les réformes du droit du travail en cours contribuent à la précarisation du travail (en Egypte, la nouvelle loi finalement promulguée en 2003 affaiblit notablement les garanties des salariés (Clément, 1998)). Aujourd'hui, une catégorie professionnelle comme celle des ingénieurs, centrale pour notre réflexion, rassemble des modes de pratiques d'une extrême diversité, des cadres supérieurs salariés de l'Etat ou de grandes entreprises publiques ou privées, aux jeunes diplômés, parfois très performants, mais réduits à travailler au noir, à donner des cours particuliers, quand ils ne se transforment pas en artisans réparateurs, ou en chauffeurs de taxis (Longuenesse, 2004) : pourtant, ils resteront, même dans ce dernier cas, considérés comme des ingénieurs, et se déclareront généralement comme tels.

2-1. Droit, réglementations, statuts

Il faut ici rappeler la législation égyptienne toujours officiellement en vigueur, bien que de moins en moins appliquée, qui remonte au début des années 1960, et garantit à tous les diplômés dès la fin de l'enseignement secondaire d'être recruté par l'Etat, dans une administration ou une entreprise publique : si depuis les années 1990, le délai d'embauche s'allonge indéfiniment et diverses mesures ont été prises pour décourager les candidatures (Tourné, 2003 : 176sv.), il n'en reste pas moins que l'Etat n'a pu se résoudre à l'abolir, de crainte de susciter des réactions populaires incontrôlables. En Syrie, seuls les ingénieurs bénéficiaient, depuis 1974, d'une telle garantie. Le paradoxe est que dans un pays où le processus de libéralisation est infiniment plus limité et tardif qu'en Egypte, le gouvernement ait décidé brutalement, en janvier 2004, de suspendre l'application de cette loi par un décret présidentiel, ce qui a provoqué une protestation étudiante massive... suivie de dizaines d'arrestations et d'exclusions définitives de l'université.

Mais une conséquence de telles réglementations a été, à la longue, de transformer profondément la situation professionnelle de ces ingénieurs et autres diplômés, d'entraîner un déclassement massif des postes sur lesquels ils sont recrutés, de vider ces emplois de leur contenu, et de baisser les niveaux de rémunération en proportion : en se conjuguant à divers autres mécanismes de dysfonctionnement (insuffisance des effectifs de techniciens de niveau

moyen, force du clientélisme et de l'arbitraire dans les relations de travail, etc.), le décalage entre le statut formel et la réalité du travail était source de frustrations ou de comportements marqués par le cynisme ou la désinvolture, brouillant totalement les systèmes de valeur susceptibles d'être associés au travail et à la compétence¹⁶.

Il ne reste plus alors que les droits formels attachés aux statuts affectés à tel ou tel diplôme par la loi ou les réglementations. Le droit du travail définit des classes et des niveaux de recrutement auxquels sont affectés des niveaux de salaires réévalués périodiquement. Tandis que certaines catégories de professionnels (ingénieurs ou techniciens) se voient attribuer des primes dites de « nature du travail ». Les organisations professionnelles, en Egypte tout du moins, exercent une pression pour obtenir des avantages pour les catégories qu'ils représentent.

2-2. Le rôle des organisations professionnelles dans la construction d'identités professionnelles

L'existence des organisations professionnelles corporatistes dites « syndicats professionnels » sont la source d'avantages matériels et symboliques forts pour les professions concernées : l'appartenance au syndicat vaut reconnaissance de la qualification (le diplôme étant suffisant pour être admis) et permet d'accéder au niveau de recrutement correspondant à la qualification, et aux primes spécifiques qui correspondent : un des enjeux (sinon le principal) de la création du « syndicat des professions techniques appliquées », ou « syndicat des applicants », n'était-il pas de se voir reconnaître cette qualité de « professionnel » à l'égal des ingénieurs, dont un statut dans l'entreprise (publique) plus avantageux et plus prestigieux que celui d'ouvrier (même s'ils étaient qualifiés d'ouvriers professionnels) qui était le leur jusque là (Longuenesse, 2001) . Le syndicat dispose de ressources qui lui permet de gérer des caisses d'entraide et de retraite, et de fournir des services sociaux de diverses sortes (accès à des biens de consommation à tarif préférentiel, à des logements – grâce aux coopératives de logement – ou encore à des centres de vacances, etc).

En Syrie, le poids des « syndicats professionnels » dans la vie sociale et dans l'espace public est loin d'être comparable à ce qu'il est en Egypte, pour des raisons qui mériteraient une discussion approfondie et que nous mettrons entre parenthèse ici. Comme en Egypte cependant, la structuration de la fédération syndicale ouvrière exclusivement par branche, à l'exclusion de toute organisation de métier, a peut-être contribué à marginaliser les catégories les plus diplômées, celles qui correspondraient à nos cadres, qui en revanche, disposent de ces organisations autonomes, de caractère corporatiste, associant mission de réglementation, d'entraide et de protection, pour les représenter. En effet, bien que formellement accueillis, en tant que salariés, dans les syndicats ouvriers, ils ne s'y reconnaissent pas, et rarissimes sont les responsables syndicaux ingénieurs. Mais si la rhétorique ouvriériste des deux régimes, conjuguée à une volonté de contrôle politique, explique l'évolution des organisations ouvrières, le clivage entre ouvriers et ingénieurs s'explique aussi par la réalité des entreprises d'un côté, et la prégnance, chez les ingénieurs, du modèle du bureau d'études, de l'autre (Longuenesse, 1991).

En Egypte, s'ajoute le fait que le système de représentation dans les instances syndicales distingue formellement les « professionnels » des « ouvriers ». Les premiers étant identifiés comme tels par leur appartenance à un « syndicat professionnel », le code du travail promulgué en 1976 imposait une représentation limitant à 20% la proportion des

¹⁶ Voir les analyses de Sari Hanafi à propos des ingénieurs syriens (Hanafi, 1998).

« professionnels » élus. À l'époque, la justification invoquée était d'empêcher que les syndicats ne soient confisqués par l'encadrement et par les catégories les plus qualifiées. Mais avec la croissance des effectifs des diplômés industriels, reconnus, par leur appartenance au syndicat des « applicants », comme des « professionnels », on aboutissait dans certaines entreprises à la situation absurde d'une sous représentation massive des travailleurs de catégories intermédiaires, qui pouvait même tourner à l'avantage des emplois administratifs¹⁷. C'est de cette évolution que prend acte, en 1996, l'annulation de la réglementation en question.

De ce qui précède, on retiendra l'idée que les modes de constructions des catégories et identités professionnelles par l'administration, par le droit, par les organisations syndicales, et plus largement par la société, répondent à des logiques étrangères les unes aux autres, et révèlent l'absence de perméabilité entre elles, qui rend d'autant plus difficile l'analyse, et l'appréciation de la relation entre diplôme, compétence, responsabilité, statut et prestige social.

3. Croissance des effectifs, rétrécissement du marché et montée du chômage : premiers résultats

Si le contour et l'identité des catégories qui nous intéressent est difficile à définir, au croisement entre une qualification ou un diplôme, et un type d'activité ou d'emploi, les données fournies par les recensements ou les enquêtes sur la population active peuvent néanmoins être exploitées, ne serait-ce que pour repérer des évolutions tendancielle : en parallèle, les informations fournies par les statistiques éducatives (effectifs de diplômés de telle ou telle filière) ou par les organisations professionnelles (l'adhésion obligatoire pour accéder à certains privilèges ou services offrant l'insigne avantage – du point de vue du chercheur – d'inciter la majeure partie des individus prétendant à la reconnaissance de leur titre professionnel à y adhérer, de sorte que leurs effectifs reflètent assez fidèlement ceux de la profession, définie comme incluant l'ensemble des diplômés prétendant à cette qualité).

Les recensements croisent quatre types d'informations concernant la population active : la catégorie socioprofessionnelle, le secteur d'activité, le statut dans l'emploi, et le niveau d'éducation. Les trois premières sont tout à fait essentielles pour notre propos, et l'idéal serait de pouvoir effectivement les croiser non seulement par deux, mais aussi par trois. La quatrième nous apporte un complément d'information précieux. La difficulté, on l'a vu, est que d'un recensement sur l'autre, les découpages diffèrent et les comparaisons en sont rendues plus difficiles¹⁸.

Ainsi, pour la Syrie, entre 1981 et 1994, le groupe des « professions scientifiques, techniques et apparentées » éclate entre « *professionals* » et « *technicians* ». En 1981, les résultats publiés donnent certes le détail des effectifs dans les catégories de niveau 2, mais ce n'est plus le cas en 1994, ce qui neutralise largement cet avantage. D'un autre côté, alors qu'en 1994, la ventilation par secteur d'activité distingue un secteur « administration publique et défense », les tableaux publiés en 1981 regroupent en une seule ligne l'ensemble des services aux personnes et aux collectivités (éducation, santé, administration et divers). En première approximation et en faisant l'hypothèse que les classes 0, 1 et 2 du recensement de 1994, correspondent pour l'essentiel, respectivement, aux classes 2, et 0-1 de 1981, on relève

¹⁷. Puisque ceux-ci, n'ayant pas de syndicat professionnel propre, étaient considérés comme des travailleurs « ordinaires » et pouvaient à ce titre représenter les ouvriers (Longuenesse, 2001).

¹⁸ Voir dans Longuenesse 2001 les rapprochements que j'ai tentés pour évaluer l'évolution des effectifs de techniciens (ie diplômés d'écoles et instituts techniques) en Egypte.

une progression sensible de leur part dans la population active (0,11 à 1,93% pour les cadres dirigeants, et 7,40% à 10,52% pour les professions dites scientifiques et techniques, et les techniciens. On relève aussi une féminisation relative, mais nette (de 4,5% à 7,9% des premiers, et de 32% à 38%¹⁹ pour les seconds). Mais l'agrégation « techniciens » et « professionnels » au recensement de 1981 interdit de saisir plus finement la part des deux catégories dans ce dernier processus : en 1994 en effet, les premiers (à 60% dans l'éducation) sont composés à 50% de femmes, alors que celles-ci ne comptent que pour 28% des seconds (40% dans l'éducation, 21% dans l'administration, 11% dans la banque).

Sur un autre plan, si la part relative des salariés dans la catégorie des dirigeants, déjà massive, ne progresse que très peu (87,3% à 87,9%), il est remarquable en revanche qu'elle régresse assez nettement dans le second groupe : on aimerait évidemment en savoir plus. Cela peut signaler une croissance des effectifs d'actifs qualifiés que le secteur public ne peut plus absorber, autant que la progression d'activités indépendantes, souvent de service, liées à de nouvelles qualifications, comme palliatif aux goulots d'étranglement du marché de l'emploi. Cela est probablement aussi à mettre en relation avec les chiffres du chômage (voir plus loin).

L'enquête sur la population active de 2002 peut apporter des éléments d'appréciation concernant l'évolution de ces 10 dernières années, même si la comparaison de chiffres construits à partir d'enquêtes de nature différentes est toujours délicate : les « professionnels et techniciens » sont évalués à 11,2%, ce qui confirme la poursuite de leur progression. Plus intéressante est l'analyse de la répartition par secteur d'activité, et la confrontation au niveau de chômage. On trouve en effet, assez logiquement, la proportion la plus grande de salariés, et d'emploi dans le secteur public, dans le personnel dirigeant, et les emplois scientifiques et techniques, tandis qu'à l'inverse, le secteur privé prédomine chez les agriculteurs, les emplois de service et du commerce, les ouvriers, en même temps que le statut d'indépendant ou de travailleur familial non payé.

Une dernière série de chiffres concernant l'emploi public et publiés par les annuaires statistiques est révélatrice : de 21% de la population active en 1983, il serait passé à 21,5% en 1991, mais aurait régressé à 17,5% en 2000. Dans le même temps, à titre indicatif, relevons que le nombre d'ingénieurs diplômés inscrits au syndicat passe de 16783 en 1981 à 39955 en 1993 et à... 73420 en 2000. Les sources syndicales ne donne pas la proportion de femmes, dont on sait, grâce aux statistiques universitaires, qu'elle est en progression constante... A titre d'exemple, notons que de 1993 à 2003, leur part parmi les diplômés de génie civil passe de 29,3 à 33%, parmi les diplômés d'agriculture de 26 à 44% et parmi les diplômés d'économie et commerce, de 36 à 47% (leur part sur l'ensemble des diplômés de l'enseignement supérieur passant dans le même intervalle de 38 à 47%, elles seraient en train de rattraper les garçons dans les matières scientifiques).

L'évolution de la situation égyptienne est comparable à celle de la Syrie, mais la progression des effectifs des diplômés est plus précoce. De 1966 à 1986, la part des catégories 0 et 1 (correspondant à l'ensemble des professions dites scientifiques et techniques, ou spécialistes et techniciens) seraient passés globalement de 4,8% à 13,2% de la population. Je ne dispose malheureusement pas des chiffres du recensement de 1996. Mais le poids de l'emploi public y a été encore plus lourd qu'en Syrie, jusqu'à récemment : il représente encore 32% de l'emploi total en 1992, et aurait atteint jusqu'à 38% à la fin des années 1990²⁰.

¹⁹ En réalité 28% pour les catégories supérieures, 50% pour les catégories moyennes : 38% est la moyenne des deux (voir tableau en annexe).

²⁰ Tourné, 2003, p. 181, Banque mondiale, 2003, box 2.1, p. 30.

Inversement, les enquêtes sur la population active ont montré une progression de l'emploi des ingénieurs dans le secteur privé déjà ancienne (Fergani, 1994).

Le nombre de diplômés de l'enseignement supérieur a progressé de façon importante durant les deux ou trois dernières décennies dans les deux pays, alors que dans la même période, le marché de l'emploi a connu des bouleversements de grande envergure, suite au désengagement progressif de l'Etat de l'économie. Le mouvement de privatisation s'est accéléré en Egypte, et s'il n'est qu'amorcé en Syrie, le secteur privé s'est notablement développé dans la plupart des secteurs d'activité (industrie, services, santé). Le chômage des diplômés est devenu une obsession pour les familles, même s'il est difficile de le mesurer précisément. Tout dépend en effet de qui mesure quoi, et de la manière dont quelles déclarations sont traduites dans les chiffres. On estime couramment que les chiffres officiels sous-estiment très largement le chômage réel. Pour les diplômés, la mesure de la réalité est compliquée par le fait qu'un diplômé exerçant une activité sans lien avec sa qualification, vivant de cours particuliers ou de petites prestations, se considérera d'autant plus facilement chômeur qu'il estime avoir droit à un emploi public que l'Etat ne peut plus ou ne veut plus lui assurer, alors que l'enquête le considérera comme un actif.

Dans les deux pays, les chiffres officiels révèlent que la proportion la plus importante de chômeurs se trouverait parmi les diplômés du secondaire n'ayant pas été plus loin. Philippe Fargues (1998) rapporte pour l'Egypte, en 1995, le chiffre de 18,3% chez les hommes en milieu urbain, mais 41,2% chez les femmes, alors que les titulaires d'un diplôme du supérieur ne seraient que 7,6% à souffrir du chômage chez les hommes et 27,6% chez les femmes. En milieu rural, les proportions sont de 30 à 40% supérieures, mais les tendances relatives sont les mêmes. Ce taux est en revanche très faible chez les analphabètes ou ceux qui n'ont été scolarisés que quelques années et n'ont aucun diplôme. A quelques années d'écart, les chiffres de l'enquête sur la population active de 2002 en Syrie donnent des tendances très proches, à savoir la proportion de chômeurs la plus forte chez les diplômés du secondaire (particulièrement du secondaire technique) et des chiffres six fois plus élevés chez les femmes (donc un écart hommes/femmes sans commune mesure avec celui qui est attesté dans l'Egypte de 1995).

Contrairement à une idée courante, les diplômés du supérieur seraient loin d'être dans la situation la plus catastrophique. Mais il faut évidemment prendre ces chiffres avec beaucoup de précaution, et d'abord se demander qui est considéré, ou se considère, comme chômeur, et que recouvre ces chiffres. En effet, dans un pays où le taux de scolarisation a connu une progression très rapide en une génération, la population des analphabètes est structurellement différente de la population des diplômés : les premiers sont plus vieux et plus ruraux que les seconds, mais inversement, les seconds, plus jeunes et plus urbains, ont des origines sociales très diverses. Un autre trait caractéristique du chômage, est qu'il touche beaucoup plus les jeunes : or parmi les jeunes générations, le taux de scolarisation étant plus élevé, les diplômés du secondaire, et particulièrement du secondaire technique, sont les moins dotés en capital social autant que culturel. Il n'est donc guère surprenant que ce soit eux les plus touchés. Enfin, ce que révèlent ces oppositions, c'est probablement les attentes en matière d'emploi, qu'a produites le gonflement de l'emploi public dans les années 1970 et 1980, et la garantie de l'emploi assurée officiellement à tous les diplômés en Egypte depuis les années 1960, et officieusement en Syrie, qui aujourd'hui, se heurte de plein fouet à la crise. La déception est d'autant plus grande. C'est probablement aussi pour cela que le chômage des diplômés du supérieur est le plus visible, car un diplômé du supérieur ayant trouvé une activité d'attente continuera à se déclarer chômeur.

Dans un autre ordre d'idée, on sait le lien historique entre chômage et salariat (Baverez et alii). De ce point de vue, il est significatif de relever que les catégories de « professions scientifiques et techniques » sont en 2002 à 86% salariées, contre seulement 58,6% des ouvriers, et à 78,5% dans le secteur public, contre 14,8% des ouvriers (ces derniers étant respectivement 44,5% dans le « privé formel » et 40,6% dans le privé informel). Certes, ces chiffres sont indicatifs, et laissent échapper bien des informations difficiles à mesurer, comme la pluriactivité. Ils n'en restent pas moins révélateurs, et aident à comprendre que le désengagement de l'Etat touche de façon privilégiée les catégories diplômées qui avaient bénéficié plus que d'autres des avantages offerts par l'Etat employeur.

4. Perspectives pour la recherche

Ces quelques notes n'avaient d'autres prétentions que de poser quelques jalons pour une réflexion sur la situation des catégories susceptibles d'être identifiées à celles que nous désignons sous le vocable de "cadre" en France. La comparaison Egypte/Syrie, dans les limites des informations parcellaires à ma disposition, devait contribuer à mieux mettre en évidence les problèmes méthodologiques.

La première question à se poser était celle de savoir quelles étaient les catégories pertinentes pour l'analyse. Comme on pouvait s'y attendre, ni la réglementation du travail, ni l'action syndicale, ni les nomenclatures statistiques, ne connaissent la catégorie de cadre, même si le terme, calqué sur le français, est présent dans la langue : en effet, il renvoie plutôt à un sens plus ancien du mot français cadre, d'origine militaire, évoquant l'idée d'encadrement, et par dérivation, d'organigramme de postes.

Les nomenclatures statistiques, plus ou moins inspirées du BIT, permettent en revanche de repérer des grands groupes de « professions scientifiques et techniques », et de « professions dirigeantes », et au niveau inférieur, des professions définies au croisement d'un type de compétence et d'un niveau de qualification. Mais les changements de nomenclatures ne facilitent évidemment pas les comparaisons. Sur un autre plan, un nombre variable de professions, plus important en Egypte, bénéficient d'une organisation professionnelle qui leur octroie un certain d'avantages statutaires et de privilèges symboliques et économiques, expression du prestige dont elles jouissent dans la société : parmi ces professions, les ingénieurs occupent une position importante dans les entreprises et services de l'Etat.

Ceci étant posé, on peut examiner la situation concrète de ces catégories et de ces professions. L'histoire des politiques sociales et économiques de ces deux pays depuis un demi-siècle est indissociable du rôle de l'Etat, longtemps premier employeur du pays, en Syrie comme en Egypte, suite aux nationalisations et au développement de l'appareil administratif. Les diplômés ont longtemps bénéficié d'un recrutement automatique dans l'administration et les entreprises publiques. Mais la croissance du nombre des diplômés, tandis que l'Etat réorientait sa politique économique dans le sens d'un allègement de ses charges, et d'une privatisation des entreprises publiques, a fait émerger un phénomène de chômage des diplômés, vécu par la population comme d'autant plus insupportable que le diplômé était valorisé et considéré comme une garantie de promotion sociale.

D'un côté, le poids prédominant, jusqu'à aujourd'hui, de l'emploi public impose d'étudier les conditions de recrutement, les statuts, la définition de la hiérarchie des postes en fonction des titres : ce travail reste à faire. De l'autre, la part croissante de l'emploi privé et l'ouverture des marchés permettent de faire l'hypothèse de nouvelles modalités de segmentation des marchés du travail et de différenciations socio-économiques des diplômés et des professions techniques et supérieures. La confrontation, pour ne pas dire le télescopage,

de deux logiques contradictoires, est probablement pour quelques temps encore un trait distinctif caractéristique de la situation de ces groupes.

Bibliographie

- Ghislaine Alleaume, Philippe Fargues, « La naissance d'une statistique d'Etat, Le recensement de 1848 en Egypte », *Histoire et Mesure*, 1998, XIII-1/2, 147-193
- Nicolas Baverez, et alii, *Le chômage*, PUF
- Françoise Clément, « Libéralisation du rapport salarial en Egypte », *Maghreb-Machrek Monde Arabe*, oct dec 1998, n°162, 39-55
- Emmanuel Didier, « Un aspect de la nomenclature des professions dans le recensement égyptien de la population de 1917 », *Lettre d'information de l'OUCC*, n°40, 1995, 34-39
- Philippe Fargues, « La montée du chômage en Egypte, 1960-1995 », *Egypte Monde Arabe*, n°33, 1998
- Nader Fergani, « Médecins et ingénieurs sur le marché du travail en Egypte », *Maghreb-Machrek Monde arabe*, n°146, oct dec 1994, 40-47
- Sari Hanafi, *La Syrie des ingénieurs*, Paris, Karthala, 1998
- François Ireton, « Eléments pour une sociologie historique de la production statistique en Egypte », *Peuples Méditerranéens*, n°54-55, 1991, 53-92
- Elisabeth Longuenesse, « Le "syndicalisme professionnel" en Egypte », *Egypte Monde Arabe*, n° 24, 1995
- Elisabeth Longuenesse, « Ingénieurs au Proche-Orient », *Sociétés contemporaines*, n°6, 1991
- Elisabeth Longuenesse, « Lutttes de classement et construction professionnelle en Egypte », *Sociétés contemporaines*, n°43, 2001
- Elisabeth Longuenesse, « Entre bureaucratie et marché : quelle reconversion pour les ingénieurs, Remarques à partir du Proche-Orient », Gobe (Eric) (dir.), *L'ingénieur moderne au Maghreb*, Paris/Tunis, Maisonneuve et Larose, IRMC, 2004, 347-373
- Reynaud Bénédicte, Salais Robert, Baverez Nicolas, *L'invention du chômage,. Histoire et transformation d'une catégorie en France des années 1890 aux années 1980*, Paris, PUF, Quadrige, 1999
- Karine Tourné, *Expérience de la vie active et pratiques matrimoniales des jeunes adultes égyptiens dans les années 1990*, Thèse pour le doctorat en sociologie, Université de Paris I, juin 2003

ANNEXE

Sources primaires consultées

1. Nomenclatures professionnelles

1.1. Syrie

République arabe syrienne, Présidence du conseil des ministres, Bureau central de statistiques, *Classification professionnelle arabe, adoptée suite au décret présidentiel n° 5911 du 30 décembre 1994* (reproduit en fac-similé la seconde édition de la classification professionnelle arabe publiée en 1989 par le Bureau arabe du travail) (en arabe)

République arabe syrienne, Ministère du plan, *Classification professionnelle*, mai 1966 (en arabe)

République arabe syrienne, Présidence du conseil des ministres, Bureau central de statistiques, *Guide de la classification professionnelle*, 1981 (en arabe)

1.2. Egypte

République arabe d’Egypte, Organisme central de statistique et de mobilisation de la population, *Guide de la classification arabe unifiée des professions*, janvier 1969 (en arabe)

République arabe d’Egypte, Organisme central de statistique et de mobilisation de la population,, *Guide de la classification des professions*, 1985 (en arabe)

CAPMAS (Central Agency for population Mobilization and Statistics), Census of population, 1986, List of occupations included in the international classification (en anglais)

République arabe d’Egypte, Organisme central de statistique et de mobilisation de la population, *Guide de la classification professionnelle*, avril 1993

1.3. Autre

Royaume de Jordanie, Centre national de développement des ressources humaines, *Classification jordanienne normalisée des professions*, 2004

2. Statistiques

2.1. Egypte

Recensements de la population, 1966, 1976, 1986, 1996

2.2. Syrie

Recensements de la population, 1981, 1994

Enquête sur la population active 2002

Comparaison des nomenclatures socioprofessionnelles égyptiennes, syriennes et arabes

(classes de niveau 1, ou major groups)

Egypte, 1963 Syrie 1966	Egypte, 1969, 1985 Syrie 1981	Nomenclature arabe 1988 Syrie 1993	Egypte 1993 (se réfère à la nomenclature arabe de 1988)
(0) Professions techniques, scientifiques et apparentées	(0-1) Professions techniques, scientifiques et apparentées	(0) Postes dirigeants dans l'administration publique et dans l'économie,	(1) Législateurs, hauts responsables et directeurs
(1) Dirigeants occupés dans les activités d'administration et d'exécution, et apparentés	(2) Dirigeants d'entreprises et administrateurs	(1) Spécialistes dans les domaines scientifiques, techniques et humains (2) Techniciens dans les domaines scientifiques, techniques et humains	(2) Spécialistes (professions scientifiques) (3) Techniciens et assistants spécialistes
(2) Emplois de bureau et de secrétariat	(3) Emplois de bureau et de secrétariat	(3) Professions du travail de bureau	(4) Emplois de bureau
(3) Emplois de la vente	(4) Emplois de la vente	(4) Professions de la vente	(5) Travailleurs des services et de la vente
(4) Emplois de l'agriculture, de la chasse et de la pêche	(5) Emplois de service	(5) Professions des services	(6) Agriculteurs, ouvriers agricoles, métiers de la pêche et de la chasse
(5) Travailleurs des mines et carrières*	(6) Emplois de l'agriculture, de la chasse et de la pêche	(6) Professions de l'agriculture, de l'élevage, de la chasse et de la pêche	(7) Artisans et ouvriers de métiers
(6) Emplois des transports et communications	(7-8-9) Travailleurs de la production et des transports, manœuvres	(7) Professions des processus industriels et chimiques, et des industries alimentaires	(8) Ouvriers d'usines, Opérateurs d'engins et de machines
(7-8) Artisans et ouvriers		(8) Professions d'assistance à la production	(9) Travailleurs non qualifiés
(9) Travailleurs des services, des sports et des loisirs.		(9) Forces armées	(0) Forces armées

N.B. J'ai choisi de traduire les intitulés de l'arabe, ce qui pose quelques problèmes dus entre autres au fait que dans certains cas, ceux-ci sont eux-mêmes manifestement déjà une traduction de l'anglais.

* La classe 5 est absente (?) du recensement de 1966, le seul document que j'aie pu consulter pour repérer les découpages opérés par la nomenclature de 1963.

L'ancienne classe (6) des années 1960 est distribuée depuis la modification de 1969 entre les autres classes. Les classes (3) et (9) de 1963, qui étaient restées séparées en 1969, sont regroupées en 1993, mais se transforment en glissant d'une logique sectorielle vers une logique de type de qualification, qui fait perdre à la nouvelle classe (5) certaines catégories de niveau supérieur et inférieur. La classe (7-8) de 1963 éclate finalement en 3 classes, distinguées selon la nature et le niveau de qualification. Comme dans le modèle anglo-saxon, à la différence du modèle français, on notera que le statut dans l'emploi n'intervient pas dans les classements (Desrosières, 1993, p. 322-332, Desrosières, Thévenot, 1988, p. 32).

Syrie : Recensement de 1981

Les catégories supérieures dans la population active syrienne de plus de 10 ans

et leur distribution par sexe, statut et niveau d'éducation

Secteur d'activité	Administrative and managerial workers (2)	% Pop Active	% de la classe	Professional, technical and related technicians (0 et 1)	% Pop Activ	% de la classe	Grand total Population Active	Total (%)
Total	2357	0,11	100,00	151741	7,40	100,00	2049887	100,00
Sexe								
Hommes	2251	0,12	95,50	102664	5,48	67,66	1874962	91,47
Femmes	106	0,06	4,50	49077	28,06	32,34	174925	8,53
Statut								
Employeur	163	0,20	6,92	1971	2,47	1,30	79783	3,89
Indépendant	82	0,02	3,48	9031	1,79	5,95	503457	24,56
Salarié	2058	0,17	87,31	140346	11,46	92,49	1224807	59,75
Niveau d'éducation								
Diplôme universitaire	1347	1,69	57,15	51347	64,59	33,84	79500	3,88
Diplôme technique ou professionnel moyen	114	0,16	4,84	57279	78,57	37,75	72899	3,56
Diplôme secondaire	388	0,33	16,46	25276	21,68	16,66	116573	5,69
Inférieur	508	0,03	21,55	17839	1,00	11,76	1780915	86,88

Syrie : Recensement de 1994

**Les catégories supérieures dans la Population active syrienne de plus de 10 ans
et leur distribution par sexe, statut et niveau d'éducation**

	Cadres dirigeants administration gestion (0)	% Pop active	% de la classe	Professionnels des domaines scientifiques techniques et humains (1)	% Pop active	% de la classe	Techniciens des domaines scientifiques et humains (2)	% Pop active	% de la classe	Grand total Population active	
Total	62620	1,93	100,00	167990	5,18	100,00	173230	5,34	100,00	3241710	100,0
Sexe											
Hommes	57700	2,04	92,14	121410	4,30	72,27	86400	3,06	49,88	2825450	87,16
Femmes	4920	1,18	7,86	46580	11,19	27,73	86830	20,86	50,12	416260	12,84
Statut											
Employeur	4960	1,69	7,92	12090	4,12	7,20	3020	1,03	1,74	293510	9,05
Indépendant	2270	0,33	3,63	20360	2,94	12,12	2640	0,38	1,52	692070	21,35
Salarié	55020	3,14	87,86	134580	7,68	80,11	166990	9,53	96,40	1752710	54,07
autre	370		0,59			0,00					
Niveau d'éducation											
Diplôme universitaire	37340	19,82	59,63	116980	62,09	69,64	4240	2,25	2,45	188400	5,81
Dip. Techn. Ou profess. moyen	3820	1,80	6,10	35680	16,81	21,24	120590	56,83	69,61	212200	6,55
Diplôme secondaire	12890	5,05	20,58	6740	2,64	4,01	31400	12,31	18,13	255030	7,87
Inférieur	8570	0,33	13,69	8590	0,33	5,11	17000	0,66	9,81	2586080	79,78

RAPPORT SUR LES COMMUNICATIONS DE M. BECHIR AYARI ET E. GOBE, ET DE M. BENGUERNA

ANDRE GRELON¹

Directeur d'études EHESS – LASMAS (Paris)

Les deux textes qui examinent la situation des cadres dans le Maghreb contemporain exposent évidemment des situations spécifiques aux deux Etats concernés, la Tunisie et l'Algérie. Mais en même temps ils déclinent un certain nombre de traits communs qui tiennent en partie à l'héritage historique, mais aussi à l'évolution économique internationale qui a frappé toutes les politiques dites « développementalistes » et les a rendues inadaptées et obsolètes.

Les pays du Maghreb ont été marqués par une longue période coloniale. Qu'elle ait pris la forme ouverte d'une colonie de plein exercice comme en Algérie ou le camouflage d'un protectorat ou d'un mandat comme en Tunisie ou au Maroc, l'organisation administrative, économique et sociale de ces territoires était directement dictée par l'Etat et les intérêts français. Le type de développement imprimé à cette zone impliquait une orientation agricole plus qu'industrielle et les responsabilités, qu'elles soient de nature administrative ou économique étaient confiées à des Français. Comme l'indiquent Michael Bechir Ayari et Eric Gobe reprenant les conclusions de nombreux travaux sur la question², il ne pouvait être question de confier des tâches d'encadrement à des « indigènes ». C'est ce qui explique les politiques de formation des élites techniques et administratives des jeunes Etats dès le début des indépendances, voire avant si l'on se réfère à la décision de la direction du FLN d'envoyer les étudiants algériens étudier dans les pays amis de la cause de l'indépendance, ainsi que le rappelle Mohamed Benguerna.

Il n'en reste pas moins que les Etats du Maghreb ont reçu en héritage un type d'organisation des départements de l'administration et un certain découpage des services publics, que la langue française est toujours pratiquée par les couches éduquées et qu'elle est restée la langue de circulation internationale et encore très largement celle de l'enseignement supérieur, que des coopérations et des échanges se sont développés entre établissements universitaires des deux rives de la Méditerranée conduisant à maintenir une similitude entre les types de diplômes délivrés. La notion de cadre et notamment de cadre diplômé, qu'il s'agisse des cadres de la fonction publique ou des cadres d'entreprises (nationales ou privées) n'est donc pas étrangère à ces pays, loin de là. Pour autant, les conditions d'exercice des fonctions d'encadrement dépendent des contextes locaux.

Les deux articles rendent compte d'une situation contemporaine caractérisée par une évolution sensible ces dernières années du rôle de l'Etat et de ses administrations. On est loin des décennies 1960 et 1970 où l'Etat maghrébin était en charge du développement du pays, même s'il y avait plus que des nuances entre l'orientation résolument socialiste de l'Algérie avec un monopole des grands moyens de production et une volonté de développement fondée

¹ LASMAS (UMR 8097. CNRS-EHESS et Université de Caen). < grelon@iresco.fr >

² Voir notamment :

Longuenesse Elisabeth (dir.) 1991, *Bâtisseurs et Bureaucrates. Ingénieurs et Société au Maghreb et au Moyen-Orient*, Lyon, Maison de l'Orient.

Gobe Eric (dir.), 2004, *L'ingénieur moderne au Maghreb (XIXe - XXe siècles)*, Paris, Maisonneuve et Larose.

sur l'industrie lourde selon un modèle inspiré des pays de type soviétique, et les positions sensiblement moins tranchées sur le plan économique de ses deux voisins à l'est et à l'ouest. Aujourd'hui, même si le poids de l'administration est encore largement affirmé, le secteur privé se développe, que ce soit par un processus de privatisation d'entreprises publiques, par la venue de filiales de groupes internationaux, ou par la création de sociétés fondées par des entrepreneurs du pays, et les carrières des cadres qui y oeuvrent sont perçues comme plus désirables que celles du secteur public. C'est dans ce contexte que la question des cadres est examinée.

L'article de Michael Bechir Ayari et Eric Gobe se focalise sur un groupe de cadres de la fonction publique issus de l'Ecole nationale d'administration de Tunis, en établissant des points de comparaison avec les ingénieurs de cette même fonction publique dont le mode de recrutement, fondé sur le niveau de diplôme, et la gestion de carrière ont modelé l'organisation même des cadres techniques de l'Etat. Leur enquête met clairement en évidence la perception désenchantée de leur situation professionnelle par les fonctionnaires interviewés, surtout quand ils la comparent avec celle de leurs prédécesseurs des décennies antérieures et quand ils la mettent en regard des perspectives ouvertes dans le secteur privé, alors que le gouvernement persiste à les désigner comme cadres supérieurs.

L'article souligne alors les différentes positions adoptées par cette population. Etant donnée la nature du régime politique, l'adhésion au Parti et l'allégeance à ses thèses constituent des atouts essentiels pour progresser dans la carrière, autrement plus que la qualification technico-administrative. Point de vue bien résumé par le propos plein d'une franchise désarmante d'un des interviewés : *« il ne faut pas être compétent au sens scientifique, il faut être compétent au sens relationnel, c'est-à-dire avoir des relations avec des gens bien placés »*. A l'inverse de cette posture se situent les opposants à ces pratiques qui risquent le conflit avec leur hiérarchie – ce que les auteurs appellent joliment une « dissonance cognitive » – au nom de leur qualification attestée par un diplôme et de leurs capacités, mais dont les chances de promotion sont naturellement réduites. Ils serait bien entendu intéressant de prolonger cette recherche par une enquête parallèle auprès des cadres du secteur privé : un même type de logique clientéliste peut-il fonctionner dans un environnement concurrentiel ?

Le texte de Mohamed Benguerna relève au fond de préoccupations identiques, même s'il n'est pas de même facture. Alors que l'article sur la Tunisie rendait compte des résultats d'une enquête précise auprès d'une population bien ciblée, le papier sur l'Algérie présente une vue cavalière de la situation des cadres en rassemblant un état de la question des cadres telle qu'elle se présente aujourd'hui en Algérie, d'une part, et en montrant, trop brièvement malheureusement, que les relations entre les cadres et la société algérienne sont complexes depuis la naissance même de l'Etat algérien souverain, d'autre part. La première partie rassemble la somme d'interrogations qui se posent en Algérie à propos des cadres, et que se posent vraisemblablement les cadres eux-mêmes. L'ampleur des questions, leur caractère contradictoire, l'étendue des problèmes sociétaux qu'elles laissent entrevoir, éclairent le malaise profond qui étreint cette couche socioprofessionnelle en Algérie, actuellement. Elles montrent en creux les difficultés que ce groupe éprouve à constituer une identité aussi bien sociale que professionnelle. L'anomie est sans doute le terme qui conviendrait pour caractériser tant ses comportements que ses analyses.

La deuxième partie pose quatre étapes historiques et émet l'hypothèse d'une cinquième phase contemporaine pour avancer dans l'explication des rapports d'une grande complexité entre les cadres et la société algérienne. Les questions qui sont soulevées à cette occasion émergent actuellement dans le pays et elles viennent singulièrement remettre en

cause la légende dorée du cadre « fer de lance » de la révolution développementaliste. Si l'on suit l'argumentaire posé, mais non développé, par Benguerna, en réalité, depuis les débuts de la Révolution algérienne, les cadres ont été mis sous surveillance par les pouvoirs qui se sont succédé. Instrumentalisés en tant que héros désignés de la croissance économique aux beaux temps de la construction des conglomérats industriels, ils ont été ensuite remerciés lors des prémices de la crise, puis dénoncés et enfin condamnés comme porteurs de tous les échecs des politiques menées pendant trois décennies. La fin du « grand bond en avant » algérien les a laissés amers, désenchantés, désemparés sans pour autant que l'auteur laisse entendre qu'une prise de conscience commune aurait émergée sur laquelle un nouvel éthos de groupe pourrait se fonder. L'hypothèse esquissée en fin d'article propose l'idée d'une société civile tentant de fonctionner de façon autonome, en espérant ignorer les incessants cruels jeux de pouvoir de la sphère politique. Même si la proposition historique de Benguerna est séduisante en ce qu'elle donne un cadre d'analyse cohérent pour expliquer l'état actuel du groupe des cadres, on rêverait d'une grande enquête sociologique rétrospective pour étayer et développer cette problématique originale.

LES CADRES SUPÉRIEURS DE LA FONCTION PUBLIQUE TUNISIENNE : REALITES D'UNE CONDITION SOCIOPROFESSIONNELLE

MICHAEL BECHIR AYARI¹

Doctorant à l'Institut d'Etudes Politiques d'Aix-en-Provence

ÉRIC GOBE²

Chargé de recherche CNRS – IREMAM (Aix-en-Provence)

La question de l'encadrement « national » au Maghreb en général et en Tunisie en particulier ne se pose, en fait, que depuis les indépendances. En effet, dans le contexte colonial, il était impensable de confier une fonction d'encadrement et *a fortiori* technique à un « indigène », l'exercice d'une telle fonction s'opérant au sein de « hiérarchies sociales » et de « réseaux susceptibles de transformer des liens professionnels en liens de solidarité sociale »³. Craignant de voir se transformer des cadres en leaders d'opinion auprès des salariés « indigènes » et de les voir mener des actions susceptibles de paralyser l'activité des entreprises ou des administrations, les autorités coloniales n'ont guère promu la constitution d'un corps de cadres locaux. Aussi, la majorité des étudiants maghrébins s'est orientée à l'époque coloniale vers l'enseignement ou les professions libérales : l'idéal de notabilité des classes aisées maghrébines s'incarne dans les métiers de médecin, de pharmacien ou d'avocat.

À l'aube des indépendances, les jeunes États du Maghreb, portés par l'idéologie développementaliste, entreprennent une politique de formation des cadres à long terme dans le cadre d'une politique de planification économique et de nationalisation des principales entreprises.

Dans cette conjoncture, les cadres supérieurs constituent un acteur central de la « modernisation » et du « développement » de la société. Intervenant directement dans la définition et la conception des politiques publiques, ils sont proches de la puissance publique et des nombreuses ressources que celle-ci est prête à allouer pour gratifier ou coopter « ses fils et ses clients ». En Tunisie, par exemple, ils bénéficient de rémunérations substantielles⁴ et d'un prestige certain. L'État destourien⁵ les présente comme des agents du développement. Bourguiba les appelle publiquement « piliers de la nation ».

À ce titre, cette représentation sociale du pouvoir politique constitue l'envers d'une intégration organique des cadres à l'appareil politico-administratif. L'identification avec les visées de l'État bourguibien est totale. Cette dernière se manifeste par une forte implication dans le parti socialiste destourien.

Dans l'administration ou dans les entreprises sur lesquelles l'État exerce sa tutelle, les postes d'encadrement technique ou de gestion constituent un débouché certain pour les stratégies de mobilité sociale ascendante. L'État joue un rôle actif dans la transformation des structures socioprofessionnelles en créant des emplois qui élargissent les frontières de la

1 < ayari@tiscali.fr >

2 < gobe@mmsh.univ-aix.fr >

3 Khelifaoui H. (2000), *Les ingénieurs dans le système éducatif. L'aventure des instituts technologiques algériens*, Paris, Publisud, p. 19.

4 Cf. Ben Salem L. (1976), « Développement et problème de cadres : le cas de la Tunisie », *Cahiers du CERES*, série sociologique, n°3, p. 171.

5 Destourien vient de « Néo-Destour », le parti de Habib Bourguiba.

classe moyenne. Faire partie des cadres de la fonction publique est un gage de réussite sociale, la certitude d'une carrière évolutive et le sentiment d'être une élite au service du progrès et du mieux être de son peuple.

1. La fin du développementalisme

Aujourd'hui, à vrai dire, les cadres de la fonction publique ne se situent plus dans la ligne nodale des besoins de légitimation de la technostructure d'État benalienne⁶. Le prosélytisme du gouvernement est passé en trente ans d'une phraséologie développementaliste à une vague logorrhée libérale s'efforçant de traduire les exigences économiques des bailleurs de fonds internationaux (mise à niveau de l'administration, libéralisation économique). Les capacités redistributrices de l'État se sont réduites et ses formes d'interventions sur l'économie nationale sont passées d'une tutelle directe à un encadrement du dispositif de privatisation. En effet, les contradictions relatives au mode d'accumulation étatique dans un contexte de dépendance économique, le ralentissement de l'économie mondiale dans les années 1980, la crise financière qui en a découlée et l'affirmation d'une orthodoxie libérale du développement sont passées par là. Bien que la légitimité du secteur public à promouvoir la croissance de l'économie ait été remise en cause, l'effectif de l'emploi public, rapporté à la population active occupée, est resté quasiment constant entre 1980 et 2000. En revanche, la part des employés des entreprises publiques a sensiblement baissé depuis le milieu des années 1980. La fonction publique a pris, bien plus que le secteur privé, le relais des sociétés d'État pour absorber les jeunes diplômés à la recherche d'une petite source stable de revenu. En effet, les salariés des entreprises d'État et de la fonction publique représentaient 22 % de l'emploi total en 1975, 23,5 % en 1980, 22,7 % en 1989, 22,4 % en 1994 et 22,3 % en 1997. Ainsi l'évolution de l'emploi public a largement été « insensible aux changements structurels qu'a connus la Tunisie »⁷.

Néanmoins, dans la nomenclature officielle, les pouvoirs publics considèrent toujours ces hauts fonctionnaires comme des cadres supérieurs. Les ingénieurs d'État, emblèmes du cadre développementaliste, bénéficient même depuis récemment d'un grade unique A1. Les élites de l'administration centrale suivent encore aujourd'hui une formation de type grande école largement imprégnée de référents élitistes et technocratiques⁸.

Or, les mutations économiques et sociologiques qui ont affecté la société tunisienne depuis 30 ans ont sapé les assises matérielles de la figure développementaliste du cadre supérieur. Les représentations véhiculées par ces fonctionnaires, notamment chez ceux ayant entre 25 et 35 ans sont négatives. Préoccupés par la faiblesse de leur pouvoir d'achat et le sentiment de ne pas être des cadres supérieurs, leurs représentations s'intègrent dans un système de valeur qui oppose le secteur public et le secteur privé où ce dernier est perçu comme beaucoup plus rémunérateur que le premier, mais associé à une forte instabilité. Leur intégration à la logique de l'appareil politico-administratif semble désormais ne plus aller de soi.

De ce point de vue, deviendrait-il possible de reconsidérer les modalités de cette intégration ? Ne sont-elles pas l'indice d'une inadéquation entre la représentation

6 Du nom du président actuel de la république tunisienne Zine el Abidine Ben Ali.

7 Béji K. et Plassard J.-M. (2000), « Croissance de l'emploi public dans les économies en développement : cas de la Tunisie », *Les notes du Lirhe*, n° 331, p. 5.

8 L'ENA de Tunis

qu'entretient le pouvoir politique du statut de cadre supérieur et la réalité d'une condition socioprofessionnelle ?

Pour ce faire, nous allons nous pencher sur le cas de deux corps de la fonction publique qui ont constitué l'élite de la société tunisienne durant la période développementaliste, les ingénieurs de la fonction publique et les conseillers des services publics (CSP)⁹. Ces corps bénéficient encore aujourd'hui du meilleur traitement monétaire de l'administration publique. À ce titre, et en tant qu'agents de la catégorie A1 de la fonction publique, ils sont censés être des figures emblématiques des cadres supérieurs tunisiens. Dans le cadre de cet article, les CSP constituent le principal objet d'investigation, les ingénieurs venant comme point de comparaison¹⁰. Ainsi, à partir d'une enquête sociologique « qualitative » sur ces cadres récemment affectés dans les services et directions ministérielles¹¹, nous tenterons de mettre au jour les logiques sociales qui sont susceptibles de déterminer la construction de leur identité socioprofessionnelle et, partant, les représentations de leur statut de cadre. Dans cette optique, nous nous inspirerons, en nous inspirant largement de la posture théorique de Claude Dubar¹², dans quelle mesure leurs représentations différenciées à propos du champ politico-administratif et de leur statut renvoient à des variables comme leurs gratifications matérielles et symboliques ainsi qu'au mode de formation de leur identité socioprofessionnelle.

Nous appréhenderons d'abord ces cadres supérieurs à partir d'éléments objectifs relatifs à leur formation, à leur condition socioprofessionnelle et leurs possibilités d'évolution. Ensuite, nous construirons une typologie qui reflétera la logique de leur *éthos*, soit leur système de représentations et de pratiques.

2. Les cadres supérieurs de la fonction publique tunisienne : une élite à crédit ?

2-1. Devenir cadre supérieur de la fonction publique

L'ENA de Tunis a été créée en 1949 (tunisifiée en 1964). Cet établissement public dispense quatre types de formation : un perfectionnement des agents publics dans le cadre de la formation continue, différents cycles courts pour former des agents de catégorie B et C, un cycle moyen pour former des cadres de catégorie A1 (administrateur conseiller) et un cycle supérieur pour former en majorité des conseillers des services publics. Cette formation de trois ans est ouverte aux titulaires d'une maîtrise réussissant le concours d'entrée et est destinée à offrir à l'État un « corps d'administrateurs d'élite »¹³. Sur une promotion de première année d'environ cinquante élèves, une dizaine intègre l'administration et cinq le Tribunal administratif ou la Cours des comptes dès la fin de la deuxième année. Les autres sont affectés à l'issue de la troisième année dans les différentes administrations centrales en

9 Anciennement les administrateurs conseillers.

10 Une enquête quantitative spécifique portant sur un échantillon de 1 000 ingénieurs tunisiens a été menée par Saïd Ben Sedrine et Éric Gobe en 2000. Cf. Ben Sedrine S. et Gobe É. (2004), *Les ingénieurs tunisiens. Dynamiques récentes d'un groupe professionnel*, Paris, L'Harmattan.

11 À cet égard, nous avons réalisé une vingtaine d'entretiens individuels semi directifs auprès des CSP des trois dernières promotions du cycle supérieur de l'ENA de Tunis.

12 Dubar C. (1992), « Formes identitaires et socialisation professionnelle », *Revue française de sociologie*, XXXIII, p. 520.

13 Larif-Béatrix A. (1988), *Édification étatique et environnement culturel. Le personnel politico-administratif dans la Tunisie contemporaine*, Paris, Publisud, p. 167.

tant que conseillers des services publics¹⁴. Ces derniers sont des cadres supérieurs de catégorie A1. Ils sont comparables, dans une certaine mesure, aux administrateurs civils français. Ils font partie d'un corps de la fonction publique à grade unique disposant d'avantages spécifiques comme un traitement monétaire privilégié et une avancée hiérarchique théoriquement plus rapide que celle des autres administrateurs. En 2002, on dénombre 930 CSP contre 545 en 1993, dont plus de 90 % exercent dans l'administration centrale. En l'espace d'une décennie, leur effectif a presque doublé tandis que leur répartition par ministère est restée sensiblement égale, avec une constante surreprésentation au ministère des Finances et au Premier ministre.

Le *numerus clausus* pratiqué à l'entrée du cycle supérieur, la situation statutaire et réglementaire (pré-salaire, discipline, respect de la hiérarchie, tenue vestimentaire « costume, cravate ») dans laquelle « l'élève » est placé et le discours élitiste diffusé régulièrement par les professeurs et les hauts fonctionnaires intervenants confèrent à la formation une image méritocratique et technocratique de marque. Ce mode de socialisation renforce l'esprit de corps des CSP intensifiant la distance symbolique censée les séparer des autres corps et catégories professionnelles. Même si cet établissement, contrairement à l'ENA de Paris, ne produit pas massivement des élites gouvernantes¹⁵, la phraséologie de l'institution est fortement imprégnée du référent français, ce qui, d'un certain point de vue, développe dans le système de représentations des élèves un étalon de mesure à l'aune de laquelle ils comparent leur statut d'énarque dans le contexte tunisien.

À la question concernant la formation et la sélection des cadres techniques supérieurs de l'Etat, les pouvoirs publics ont adopté, depuis l'indépendance, une réponse qui rattache le pays à ce que certains sociologues anglo-saxons appellent l'« organisation étatique du travail technique ». Cette organisation se caractérise « par une stratification du travail technique explicitement fondée sur les diplômes »¹⁶ : elle demeure d'autant plus forte en Tunisie que, l'État est resté, jusqu'à une période récente, le principal recruteur des diverses promotions d'ingénieurs formées dans ses écoles ou à l'étranger. Entre 1970 et 1995, le système de formation tunisien était censé répondre aux besoins de l'économie tunisienne en « ingénieurs de conception » (grandes écoles ou universités prestigieuses à l'étranger et bac + 6 en Tunisie) ainsi qu'en « ingénieurs de production et de maintenance » (bac + 4). Les premiers sortaient de l'école avec le titre d'ingénieur diplômé leur donnant le droit d'entrer dans l'administration comme ingénieur principal tandis que les seconds étaient titulaires du diplôme d'ingénieur technicien qui leur permettait d'accéder au grade d'ingénieur des travaux de l'État dans la fonction publique. Les premiers formaient des cadres de catégorie A1, selon les nomenclatures de la fonction publique, tandis que les seconds étaient classés en catégorie A2 et avaient une carrière et un traitement moins intéressants.

Cette répartition par grade est donc une conséquence de la manière dont a fonctionné le système de formation des ingénieurs en Tunisie jusqu'à la réforme du cursus du début des années 1990. Elle est caractéristique d'une certification scolaire qui filtre l'accès à

14 Il semblerait, d'après différents entretiens, que les élèves qui ont obtenu les meilleures moyennes choisissent le Tribunal Administratif et la Cour des Comptes (ils bénéficieront d'un traitement comparable à celui d'un magistrat) ; les suivants se dirigent vers les ministères « puissants » comme le ministère de l'Intérieur qui contrôle la sécurité intérieure et le Premier ministre qui exerce une tutelle sur les autres ministères.

15 D'après une agrégation statistique des biographies des ministres et secrétaires d'État actuels réalisé par Michel Camau et Vincent Geisser, seulement 20% ont fait l'ENA de Tunis, in Camau M. et Geisser V. (2003), *Le syndrome autoritaire. Politique en Tunisie de Bourguiba à Ben Ali*, Paris, Presses de Sciences Po., Bases de données sur les ministres de Ben Ali, Aix-en-Provence, (non publiée).

16 Un résumé de ces travaux sociologiques se trouve in Paul Bouffartigue et Charles Gadea, « Les ingénieurs français. Spécificités nationales et dynamiques récentes d'un groupe professionnel », *Revue française de sociologie*, XXXVIII, n° 2, 1997, p. 304-306.

l'encadrement technique. La nature du diplôme obtenu donne non seulement la possibilité aux ingénieurs de travailler dans la fonction publique mais détermine également les profils de carrière. La reconnaissance par l'État du statut des diplômés délivrés par les écoles d'ingénieurs (étrangères ou tunisiennes) revêt des enjeux matériels et symboliques très forts.

Or la population d'ingénieurs des travaux de l'État a souffert du rétrécissement des horizons de promotion dû aux restrictions budgétaires consécutives à la mise en place du plan d'ajustement structurel de 1986. Elle ne cessera de revendiquer l'institutionnalisation d'un corps commun des ingénieurs de la fonction publique dans la mesure où l'accès au corps des ingénieurs principaux était limité à ceux qui avaient suivi un cycle de formation promotionnelle ou à ceux qui avaient réussi un concours interne aux places de plus en plus rares.

L'un des principaux enjeux de la réforme du cursus de l'ingénierie a concerné la suppression des diplômes définissant justement le profil de carrière de l'ingénieur de la fonction publique en instituant un diplôme national unique. Et c'est en 1999 que le Premier ministre a pris un décret créant un corps commun des ingénieurs des administrations publiques comprenant quatre grades. Les titulaires du diplôme national tunisien sont désormais recrutés par la fonction publique au grade d'ingénieur principal par voie de concours. De ce point de vue, la suppression de la dualité du statut de l'ingénieur souligne la lisibilité de la catégorie A1 (cadres supérieurs) aux yeux du pouvoir politique. Alors même que les conditions socioprofessionnelles des ingénieurs renvoient de moins en moins à la figure développementaliste du cadre supérieur, les pouvoirs publics, par un effet d'hystérésis sociale, réforment le cursus de l'ingénierie en partie pour mettre fin à un statut qui concerne exclusivement les ingénieurs de la fonction publique.

Toutefois, l'ingénieur du secteur public demeure une figure essentielle des cadres supérieurs techniques : en 2000 78 % des ingénieurs étaient employés par les entreprises publiques (46,7 %) et l'administration (31,7 %). Les cadres techniques supérieurs du privé représentaient encore la portion congrue de cette population (21,7 %). Ces chiffres devraient se modifier dans la mesure où les nouvelles générations d'ingénieurs s'orientent de plus en plus vers le secteur privé. L'enquête « ingénieur » a permis de montrer que ce sont les individus ayant accédé au statut d'ingénieur après 1995 qui s'insèrent le plus dans le secteur privé, soit 38,4 % de cette génération, contre 1,6 % seulement des enquêtés les plus âgés.

2-2. Faire carrière

Dans l'administration centrale, cinq paliers hiérarchiques d'emplois fonctionnels reflètent l'architecture des centres de décision au sein d'un département, à savoir respectivement : chef de service, sous-directeur, directeur, directeur général et secrétaire général. Ces emplois fonctionnels à la discrétion du gouvernement constituent pour le jeune administrateur des enjeux stratégiques qui jalonnent les étapes de sa carrière administrative¹⁷. Ils permettent d'améliorer substantiellement le traitement de base par une indemnité de fonction et de monter dans la hiérarchie. La nomination à un emploi fonctionnel entraîne « une élévation des responsabilités et une amélioration sensible de la situation financière sous forme d'indemnités diverses »¹⁸. Si l'ancienneté, le degré d'implication de l'agent dans

17 Nadiyah Fellah fait des emplois fonctionnels un des fondements de la cooptation des élites administratives ainsi qu'un prétexte statutaire légitimant l'intrusion du pouvoir politique dans l'administration, Fellah N. (1994), *Les emplois fonctionnels*, Mémoire de DEA en droit public et financier, Tunis, Faculté des Sciences juridiques, politiques et sociales de Tunis.

18 Ben Latief M. (1992), « La motivation des agents publics », *Revue tunisienne des sciences administratives*, p. 19.

l'appareil politico-administratif et la densité de son réseau affinitaire « faible ou fort »¹⁹ déterminent l'accès à ces emplois, l'agent qui en est nanti peut en être démis pour un motif de simple convenance politique, et cela quel que soit le niveau hiérarchique de l'emploi fonctionnel.

Un CSP fraîchement promu, par exemple, touche 685 dinars par mois (540 euros)²⁰ et bénéficie d'une prime de rendement d'environ 1000 dinars par an (750 euros) ; son salaire augmente automatiquement selon son ancienneté en fonction des échelons propres à l'administration centrale. À cela s'ajoute l'indemnité de fonction accordée. Un CSP chef de service recevra 805 dinars par mois (620 euros) et un sous-directeur 860 dinars (665 euros). On notera également différents avantages en nature qui évoluent significativement selon la position hiérarchique allant de journaux gratuits et de bons d'essence à la mise à disposition d'une voiture de fonction. Les CSP ont par ailleurs la possibilité de diversifier leurs sources de revenu : ils peuvent théoriquement effectuer des missions dans les régions (dans ce cas-là, ils ont une prime de déplacement, des frais de mission), donner des cours à l'ENA, corriger les devoirs de l'ENA, faire partie de différentes commissions affiliées au Premier ministre.

Le « choix » de l'ENA est rationalisé comme la volonté d'accéder au plus haut plafond de rémunération de l'administration et vers une position qui offre une plus grande facilité d'accès aux postes clés. Le fait de travailler dans un ministère, de surcroît avec une place élevée dans la hiérarchie, est, selon nos enquêtés, valorisé. En effet, sur les marchés symboliques²¹, le « haut » administrateur possède une valeur d'échange non négligeable dans une société imprégnée de pratiques néo-patrimoniales²² ; la proximité avec la puissance publique se traduit par une forme de protection à l'égard des aléas et des interventions quasi sporadiques du pouvoir de sanction de l'État (petites pratiques clientélistes, services pour faciliter l'octroi de licences, de terrains).

En effet, les CSP profitent de leur insertion dans les rouages administratifs et de leur réseau affinitaire pour rendre des services à des amis, à leur famille ou à des personnes plus éloignées de leur cercle de sociabilité immédiat, qui se manifestent par un faisceau d'interventions allant du blanchiment de la contravention à la suspension d'une fermeture de boutique. En contrepartie, ils bénéficient de multiples contre services.

2-3. Des cadres supérieurs « à crédit »

Cependant, les enquêtés avancent clairement l'idée que l'administration n'a plus le même pouvoir que dans les années 1970, que le privé « *en a de plus en plus* », que ce dernier est beaucoup plus rémunérateur que le public, alors qu'avant c'était l'inverse, et que le fonctionnaire d'État a perdu beaucoup de son prestige. Les représentations relatives au prestige du fonctionnaire d'État s'intègrent dans un système de valeurs plus global qui oppose le secteur public et le privé. Le secteur public serait garant d'un petit salaire stable et le secteur privé permettrait d'atteindre le sommet de la pyramide des revenus les plus élevés

19 Cf. Granovetter M. (1973), « The Strength of Weak Ties », *American Journal of Sociology*, n°6, p. 1360-1380.

20 Environ 120 dinars (90 euros) de plus qu'un administrateur conseiller (le grade considéré comme immédiatement inférieur). Précisons qu'en Tunisie le SMIG est d'environ 175 dinars (soit environ 140 euros) par mois pour un régime de 40 heures, le salaire moyen est de l'ordre de 400 dinars (310 euros).

21 Bourdieu, P. (1973), « Le marché des biens symboliques », *L'année sociologique*, n°2, 1973.

22 Ce concept désigne le fonctionnement d'un État dans lequel il y a confusion du domaine public et du domaine privé, une absence de séparation entre la position d'autorité et le titulaire de l'autorité qui entraîne une véritable appropriation privée des biens publics.

mais au prix d'une instabilité chronique et d'une prise de risque aventurière. Ces représentations sont comparables à celles des « gens du public » dans la société française.²³

La quasi-totalité des CSP enquêtés mettent en avant la faiblesse de leur salaire. À cet égard, nous n'avons pas relevé une situation de paupérisme mais plutôt un style de vie généralement caractérisé par des dépenses de loisirs et une consommation désarticulée de biens durables qui se reflètent concrètement, d'après nos enquêtés, par une impossibilité d'épargne.

Comme une large fraction de la « classe moyenne tunisienne », les CSP ont recours à divers mécanismes de crédit qui contribuent à les endetter. De plus, leur mode de vie, caractérisé par de multiples sorties dans les lieux de sociabilité, les conduit à dépenser leur pécule plus librement. À cet effet, ils évoquent le sentiment d'être mal rémunérés par rapport à leurs études, ce qui se manifeste par une réévaluation de leur pouvoir d'achat à l'aune de leur investissement scolaire. Ces jeunes diplômés jouissent, dans la grande majorité, d'une mobilité sociale ascendante²⁴, leur salaire est ainsi sous estimé en raison du décalage qui existe entre leurs aspirations typiques de groupe en ascension sociale et la réalité de leur carrière qui se déroule selon des modalités qui doivent encore mobiliser l'investissement. La critique à l'égard du salaire est, en dehors de ses fondements empiriques, mue par une logique de désenchantement provenant d'une inadéquation entre la représentation d'une position sociale, dont la recherche s'est traduite en termes d'investissements scolaire, matériel et social, et sa réalité éprouvée au jour le jour.

Ils se disent lésés par rapport aux « nouveaux riches » du secteur privé qui affichent des pratiques de consommation ostentatoire monnayables immédiatement sur les différents marchés symboliques. Ils développent un discours qui illustre à lui seul les recompositions sociologiques qui ont affecté l'espace social tunisien depuis l'indépendance :

« Maintenant les gens qui ont leur propre entreprise sont mieux vus que ceux qui ont un travail dans l'administration, surtout quand l'entreprise marche bien et qu'on voit les signes extérieurs de richesse. Lorsqu'on voit quelqu'un qui voyage souvent à l'étranger, qui peut facilement acheter une maison, une voiture, qui investit son argent, c'est revalorisant, les Tunisiens cherchent à avoir cette image »²⁵.

Ainsi, malgré leur diplôme de l'ENA, leur rôle ne leur paraît pas particulièrement revalorisé tandis que leurs gratifications monétaires et symboliques sont moins élevées que celles qui auraient pu être obtenues dans un état antérieur du système social, c'est-à-dire dans les années 1960 et 1970. Dans la même mesure, bénéficiant d'une grille de rémunération sensiblement équivalente, les ingénieurs de la fonction publique se conçoivent comme des cadres supérieurs à crédit. Ils se plaignent dans de plus grandes proportions que leurs collègues des entreprises publiques et surtout privées de leur niveau de salaire insuffisant. Cette perception n'est pas uniquement subjective puisque, comparés aux autres ingénieurs (entreprises publiques et privées), ils sont également les moins bien payés.

23 De Singly F. et Thélot C. (1989), *Gens du public, gens du privé*, Paris, Dunod.

24 D'après l'origine sociale des 40 CSP que nous avons réussi à reconstituer, en tenant compte des différents réseaux affinitaires afin d'éviter les ressemblances liées aux relations homophiles, la quasi-totalité sont fils d'enseignants (primaire, secondaire), d'employés du secteur public (banques, administrations) ou d'ouvriers.

25 Entretien, Tunis, avril 2002.

Préoccupations des ingénieurs au regard de leur situation actuelle selon le statut juridique de l'employeur

Préoccupations des ingénieurs (en %*)	Entreprise privée	Entreprise publique	Administration
Emploi instable	15,0	1,5	5,0
Rémunération insuffisante	34,0	48,5	50,0
Mauvaises conditions de travail	10,5	21,5	21,5
Carrière incertaine	0,6	1,6	1,2

(*) Plusieurs réponses étant possibles, les valeurs ne s'additionnent pas.

Source : Enquête Saïd Ben Sedrine & Éric Gobe, 2000.

Au demeurant, la position socioprofessionnelle des jeunes diplômés de l'ENA, par extension les différentes gratifications sociales dont ils bénéficient, est déterminée par leurs trajectoires de carrière au sein de l'appareil politico-administratif. Selon la taxinomie de l'État, ils sont des cadres supérieurs de la fonction publique. Or certains CSP se sentent victimes d'un déclassement objectif. Les représentations qu'ils entretiennent de leur statut ne sont pas homogènes. Elles s'insèrent plus précisément dans un processus de construction d'identités socioprofessionnelles différenciées.

Avoir fait l'ENA de Tunis et être CSP dans l'administration centrale tunisienne ne sauraient définir exclusivement une condition sociale ou une position particulière dans les processus de prise de décision relatifs au champ politico-administratif. Celui-ci possède des règles qui lui sont propres et qui balisent les évolutions de carrière et, par la même, les conditions sociales (salaire) et professionnelles (position dans la hiérarchie, responsabilité) des agents. De surcroît, les statuts rationnels légaux définissant les modalités de carrière des CSP sont très ouverts et non respectés, ils servent plutôt de référents légitimants que de contraintes juridiques²⁶.

De fait, le CSP, en tant que cadre formé par l'État en vue d'occuper un statut de fonctionnaire de catégorie A1, est considéré par celui-ci comme apte à grimper les échelons de l'administration et à se distinguer des autres corps d'administrateurs. À ce titre, cette « confiance » n'est pas donnée une fois pour toute sous prétexte que l'agent a réussi avec succès sa formation scolaire. La « raison administrative », pour ainsi dire, par les modalités de sa mise en œuvre, gratifie ou pénalise l'agent qui n'en aurait pas respecté les règles. Or si ces dernières sont propres à tout appareil, dans le cas de l'appareil politico-administratif tunisien, elles semblent fondées, d'après la récurrence des points de vue de nos enquêtés, sur le respect d'un *éthos* qui va de la sympathie partisane avec le Rassemblement constitutionnel démocratique (RCD, parti du président Ben Ali) à la constitution d'un réseau de connaissances instrumental garant de l'accès aux positions hiérarchiques gratifiantes matériellement et symboliquement.

L'accès à ces positions et aux rémunérations gratifiantes sous toutes leurs formes dépend d'une attitude que le CSP doit développer lors de sa socialisation professionnelle au sein de l'appareil politico-administratif. Cet *éthos* est constitutif d'une identité socioprofessionnelle au sein de laquelle les représentations et les pratiques s'articulent en un ensemble cohérent. Le mettre au jour nous permettra d'éclairer les différentes logiques sociales à l'œuvre dans la composition de ces représentations sociales, ce qui nous évitera d'omettre dans l'explication sociologique d'éventuelles variables intermédiaires. Car, de toute évidence, les transformations de la position objective des cadres supérieurs de la fonction

26 D'après une agrégation statistique que nous avons construite à partir de l'Annuaire des anciens élèves du cycle supérieur de l'ENA de 1993 et d'une actualisation partielle de 2002, il s'avère que le critère de certification scolaire et d'ancienneté de l'agent ne constitue pas l'élément déterminant de l'évolution de carrière ; près d'un tiers des CSP accède à un emploi fonctionnel avant le délai prévu par leur statut tandis qu'un autre tiers garde la même fonction pendant de nombreuses années.

publique dans l'espace social tunisien ne suffisent pas à rendre compte des différentes représentations sociales que nous avons objectivées durant notre enquête.

3. L'éthos des cadres supérieurs de la fonction publique

Pour reconstituer cet *éthos*, nous ne pouvons pas nous contenter de sélectionner dans nos entretiens des fragments de récits à caractère illustratif. Nos enquêtés, bien qu'insérés dans des champs relativement homogènes (ENA puis Administration centrale), n'ont pas une trajectoire biographique, scolaire et professionnelle identique. Leurs pratiques et leurs représentations sociales sont différenciées et différenciables.

À cet effet, le modèle de formes identitaires de Claude Dubar permet d'agréger les données obtenues à l'aide des entretiens afin de dresser des typologies d'acteurs insérés dans des champs particuliers. Il prend en considération les trajectoires biographiques, les représentations que se font les acteurs de leur statut socioprofessionnel ainsi que les modalités de leur socialisation professionnelle. Ceci implique de tenir compte de la position des acteurs à l'intérieur du champ institutionnel ainsi que de la trajectoire sociale et/ou scolaire précédant l'entrée dans ce champ (notamment la reconstruction subjective de ce champ et de cette trajectoire). L'explication sociologique articule ainsi deux processus hétérogènes, « celui par lequel les individus anticipent leur avenir à partir de leur passé et celui par lequel ils entrent en interaction avec les acteurs significatifs (« décideurs ») d'un champ particulier »²⁷.

Le premier processus que Claude Dubar nomme une « transaction biographique » concerne l'identité pour soi et s'enracine dans la dialectique entre l'identité héritée et l'identité visée en *continuité* ou en *rupture* avec elle. Cette transaction est dite biographique parce qu'elle s'enracine dans les diverses phases de la trajectoire subjectivement constituée et qu'elle met en jeu des stratégies et des intérêts d'optimisation des ressources, de maximisation des investissements, c'est-à-dire des logiques économiques de type instrumental. Le second processus est constitutif de l'identité pour autrui et s'éprouve dans la dialectique entre l'identité revendiquée et l'identité reconnue. Cette transaction est qualifiée de relationnelle car elle concerne les interactions essentielles au système au sein duquel se trouve l'individu et les relations de coopération ou de conflit, c'est-à-dire des logiques de reconnaissance entre l'individu et ses *Autrui significatifs* qui sont en fait ceux qui lui confèrent sa légitimité identitaire.

Ainsi, après avoir divisé nos entretiens en séquences discursives et isolé les actants qui interviennent dans les récits²⁸, nous avons relevé ces deux formes de transaction :

- Transaction biographique :

1^{er} cas : L'identité professionnelle attribuée au sein de l'administration est en continuité avec l'identité visée (intériorisée pendant la formation) ;

2^e cas : L'identité professionnelle assignée par l'appareil administratif est en rupture avec l'identité acquise durant la formation.

- Transaction relationnelle :

1^{er} cas : La reconnaissance de l'appareil politico-administratif ;

27 Dubar C. (1992), op. cit. p. 520.

28 Les actants sont « toutes les unités qui font intervenir un personnage qualifié par l'auteur (y compris par le narrateur) et qui mettent donc en scène des relations ; ces indices renseignent sur les intervenants du récit » in Ibidem. Dans notre cas, le terme « actant » est employé autant pour désigner un membre de la famille, qu'un réseau de connaissances ou un acteur collectif.

2^e cas : La non reconnaissance de l'appareil politico-administratif.

1^{er} type : intégration à la logique de l'appareil politico-administratif

Ce premier type se conforme à la logique de l'appareil politico-administratif. L'intégration à la « raison administrative » se manifeste par le respect des exigences carriéristes. Il entretient de bonnes relations avec ses supérieurs hiérarchiques²⁹ ou d'autres administrateurs occupant des emplois fonctionnels importants. Il essaie de sortir de son ministère en participant à des missions dans les régions. Il se présente comme « agent de décision », « fier » d'être CSP. Il évalue ses relations avec le RCD comme des stratégies permettant de se faire connaître afin d'obtenir la confiance de ses supérieurs :

« Je suis reconnu comme n'ayant aucune conduite contraire, j'ai un dossier propre, la carte, etc., ça veut dire que je revendique mon appartenance au Parti, que je soutiens les manifestations, etc. (...). J'ai des connaissances dans toute la République, je suis dans le milieu sportif, (...) une fois qu'on est une personnalité populaire, publique, ça facilite l'intégration dans le milieu politique »³⁰.

Il aide son entourage à régler certains litiges avec l'administration, leur facilite les démarches, leur octroie des licences, des prêts et blanchit des petits délits :

« Concrètement, y a un cousin qui a un problème, c'est un commerçant, ses prix sont frauduleux, illégaux, il a été condamné à payer une amende, il m'a demandé de l'aider à résoudre son problème, je sais pas pourquoi il s'est adressé à moi, j'ai tout de suite résolu son problème, j'ai téléphoné à un ami et voilà (...) »³¹.

Il insiste sur sa carrière future et la préfigure dépendante du réseau de relations qu'il réussira à constituer :

« C'est surtout à partir de directeur général, parfois les gens sont obligés de faire une petite déclaration à la télé, oui Ben Ali, etc. (...) Il y a beaucoup de paramètres pour évoluer, autre que la compétence, le niveau d'études et l'école qu'on a faite, tu vois les paramètres pour grimper les échelons, outre l'ancienneté, pour occuper des postes politiques ou des emplois fonctionnels, tout ça c'est tributaire plutôt du niveau social, de l'appartenance à un parti politique, des relations (...), il ne faut pas être compétent au sens scientifique, il faut être compétent au sens relationnel, c'est-à-dire avoir des relations avec des gens bien placés »³²

Il se rapproche de la figure du Khobziste³³ se présentant comme vierge de toute activité politique « compromettante ».

Autrement dit, ce type présente son rôle et sa carrière comme une stratégie complexe de maximisation des chances d'ascension qui passe principalement par la construction d'un réseau de relations en rapport direct ou indirect avec le champ partisan. De là, il s'ensuit une consonance cognitive avec ses supérieurs hiérarchiques qui se traduit dans ce cas par une absence de conflit et un surdéveloppement des stratégies de carrière. Il développe un discours revalorisant sur sa position socioprofessionnelle qui se manifeste par une vision positive de

29 Ces derniers sont les premiers intermédiaires sanctionnant la bonne conduite, par exemple, pour pouvoir être recommandés par un (ou des) supérieur (s) hiérarchique (s) lorsqu'ils posent leur candidature pour une fonction plus élevée hiérarchiquement.

30 Entretien, Tunis, avril 2002.

31 Entretien, Tunis, avril 2002.

32 Entretien, Tunis, avril 2002.

33 « Khobziste » de Khobz (pain) : le « iste » est un clin d'œil aux « ismes » des doctrines politiques, signifie quelqu'un qui n'a aucune conviction politique sinon celle de manger convenablement et de ne pas avoir de souci.

son rôle : « nous sommes des agents de conception, on monte très vite la hiérarchie »³⁴, qui, à son tour, légitime les stratégies d'ascension.

2^e type : refus de la logique de l'appareil politico-administratif

Ce deuxième type envisage son rôle et sa carrière comme le déploiement de compétences techniques particulières (qualités de gestionnaire, d'encadreur, de décideur, d'entrepreneur, par exemple)³⁵. Il entretient une représentation méritocratique et technocratique de l'administrateur qui le conduit à se heurter « à la résistance de l'encadrement qui doit son ascension (quasi exclusivement) à la filière organique, où les promotions obéissent à des considérations relevant d'une logique de pouvoir et non d'efficacité »³⁶. Il rentre ainsi en dissonance cognitive avec ses supérieurs hiérarchiques se matérialisant par une situation conflictuelle qui mine les projets carriéristes. Il produit un discours dévalorisant sur sa position socioprofessionnelle qui se cristallise par une vision négative de son rôle : « nous sommes des agents d'exécution »³⁷, qui, conséquemment, délégitime les stratégies d'ascension.

Les conditions permettant d'accéder à des postes clefs supposent une série de stratégies (sympathie militante avec le RCD, développement d'un capital social) qui ne coïncident pas avec l'appréciation de son plan de carrière (compétences professionnelles et ancienneté). Un sentiment de frustration s'installe alors dans la mesure où il ne veut pas se mobiliser pour l'institution afin de s'assurer une ascension dans la hiérarchie en se conformant à la logique de l'appareil politico-administratif.

De ce point de vue, les « frustrations » de ces CSP, comme le sentiment d'avoir une carrière bloquée, se reflètent dans le discours par une critique des stratégies d'ascension relatives au type précédent. « Dénigrer » le comportement arriviste des autres CSP a ici pour fonction de légitimer sa différence et même de contribuer à construire son identité socioprofessionnelle.

Ils sont enclins à produire un discours critique vis-à-vis des pratiques clientélistes et néo patrimoniales présentes dans l'administration tunisienne même s'ils entretiennent eux-mêmes des relations de type clientéliste avec des amis ou leur famille mais en tant que « patron ». C'est en leur sein que l'on retrouve le plus d'appréciations négatives du statut de CSP et de critiques des options du RCD auxquelles ils opposent un multipartisme légal, la reconquête des libertés publiques, bref les arguments des opposants laïques, démocrates et progressistes. Ils utilisent les référents démocratiques et légaux rationnels comme « réservoir à critiques » à l'égard du régime et de l'administration comme s'ils déploreraient que ces référents, qu'ils sentent avoir intériorisé, ne leur permettent que de constater un décalage plus grand entre leurs aspirations et celles du parti politique à la tête de « leur État-Patron ».

Pour résumer brièvement, les deux types de CSP développent deux *éthos* et construisent deux systèmes de représentations au sein de l'administration selon les schémas ci-dessous.

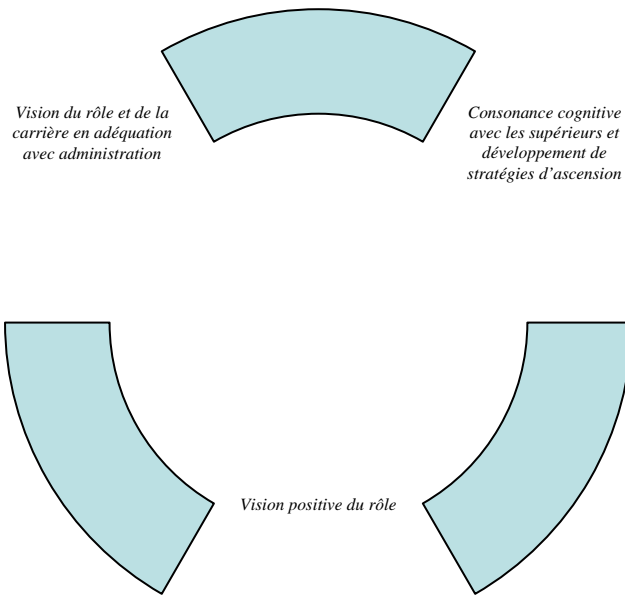
34 Entretien, Tunis, avril 2002.

35 Il utilise le registre de la technicité et de la certification scolaire pour décrire ce qui devrait être la qualité d'un administrateur nanti d'un poste hiérarchiquement plus élevé.

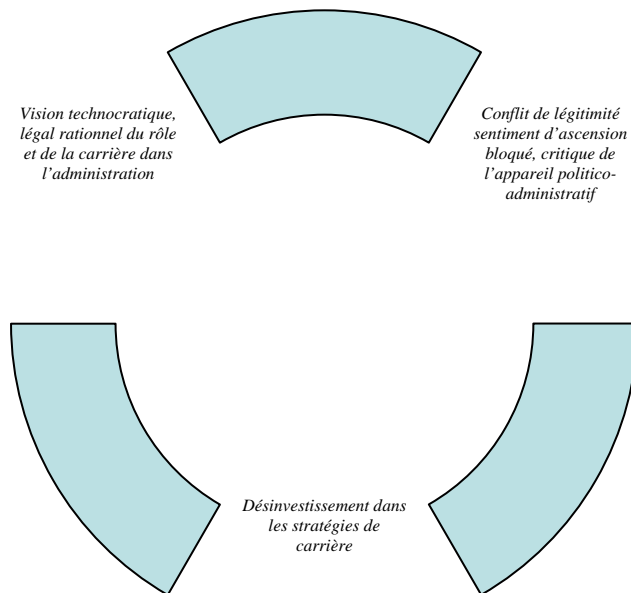
36 Khelifaoui H. (2000), « Savoir, savoir diplômé et représentations sociales en Algérie (1962-1998) », in Geisser V. (dir.) (2000), *Diplômés maghrébins d'ici et d'ailleurs*, Paris, Ed. du CNRS, p. 56-65.

37 Entretien, Tunis, avril 2002.

Type 1



Type 2



Subséquentement, la simple existence de ce deuxième type³⁸ suffit à illustrer les contradictions dans lesquelles les cadres supérieurs de la fonction publique tunisienne sont insérés. En effet, dans un contexte général de baisse du pouvoir d'achat, les jeunes CSP sont contraints, pour légitimer leur investissement scolaire et pour mener à terme, dans une certaine mesure, leur mobilité sociale ascendante, de rentrer dans une logique politico-administrative à la limite néo patrimoniale, condition *sine qua non* de l'amélioration substantielle de leur statut socioprofessionnel. Certains CSP (type 1) s'accommodent très bien de cette logique qui est en congruence avec leurs stratégies de carrière et souvent de leur représentation politique caractérisée par un certain opportunisme et une instrumentalisation du militantisme à des fins carriéristes. D'autres, moins nombreux (type 2) mais néanmoins significatifs, développent un discours très critique vis-à-vis de la fonction publique et du régime tunisien. Certaines modalités de leur socialisation politique durant leur trajectoire biographique peuvent expliquer la récurrence de ces critiques, mais, de notre point de vue, elles sembleraient émaner, en dernière instance, d'un sentiment de frustration et de malaise diffus illustrant une mobilité bloquée, un manque de reconnaissance sociale dans une société tunisienne qui considère le pouvoir d'achat comme une valeur en hausse sur les différents marchés symboliques, une contradiction entre les référents véhiculés par leur culture scolaire et la réalité de l'exercice de leur profession.

Ainsi, les jeunes cadres supérieurs de la fonction publique de ce début de XXI^e siècle héritent d'une politique de gel des salaires déguisée et d'une fonction publique qui ne représente plus le sommet de la réussite sociale mais avant tout un emploi et un revenu stable. Ces cadres semblent préoccupés par la faiblesse de leur pouvoir d'achat. Cette représentation les amène à réévaluer leur investissement scolaire à l'aune des gratifications monétaires et symboliques dont bénéficient principalement les nouveaux riches ou les entrepreneurs privés et à être davantage réceptifs aux contradictions qui affectent le mode de fonctionnement de l'appareil politico-administratif tunisien.

Les mutations macrosociologiques qui ont affecté le rôle et l'identité sociale des cadres supérieurs de la fonction publique tunisiennes continuent de saper lentement les assises sociales de la figure développementaliste du cadre supérieur. Faute d'obtenir assez de gratifications matérielles et symboliques garantissant leur allégeance au régime et leur adhésion aux finalités de l'appareil politico-administratif, ces cadres opposent à la certitude terminologique du pouvoir politique la représentation d'une condition socioprofessionnelle qui creuse un peu plus le fossé entre la taxinomie officielle et sociale de la figure du cadre.

Bibliographie

- Béji K. et Plassard J.-M. (2000), « Croissance de l'emploi public dans les économies en développement : cas de la Tunisie », *Les notes du Lirhe*, n° 331.
- Ben Latief M. (1992), « La motivation des agent publics », *Revue tunisienne des sciences administratives*.
- Ben Salem L. (1976), « Développement et problème de cadres : le cas de la Tunisie », *Cahiers du CERES*, série sociologique, n°3.
- Ben Sedrine S. et Gobe É. (2004), *Les ingénieurs tunisiens. Dynamiques récentes d'un groupe professionnel*, Paris, L'Harmattan.
- Bouffartigue P. et Gadea C. (1997), « Les ingénieurs français. Spécificités nationales et dynamiques récentes d'un groupe professionnel », *Revue française de sociologie*, XXXVIII, n° 2.

38 En tout, sur les 20 entretiens individuels, 8 CSP appartiennent au type 2.

Bourdieu, P. (1973), « Le marché des biens symboliques », *L'année sociologique*, n°2.

Camau M. et Geisser V. (2003), *Le syndrome autoritaire. Politique en Tunisie de Bourguiba à Ben Ali*, Paris, Presses de Sciences Po.

De Singly F. et Thélot C. (1989), *Gens du public, gens du privé*, Paris, Dunod.

Dubar C. (1992), « Formes identitaires et socialisation professionnelle », *Revue française de sociologie*, XXXIII, p. 520.

Fellah N. (1994), *Les emplois fonctionnels*, Mémoire de DEA en droit public et financier, Tunis, Faculté des Sciences juridiques, politiques et sociales de Tunis.

Granovetter M. (1973), « The Strength of Weak Ties », *American Journal of Sociology*, n°6, p. 1360-1380.

Khelifaoui H. (2000), « Savoir, savoir diplômé et représentations sociales en Algérie (1962-1998) », in Geisser V. (dir.), *Diplômés maghrébins d'ici et d'ailleurs*, Paris, Ed. du CNRS, p. 56-65.

Khelifaoui H. (2000), *Les ingénieurs dans le système éducatif. L'aventure des instituts technologiques algériens*, Paris, Publisud.

Larif-Béatrix A. (1988), *Édification étatique et environnement culturel. Le personnel politico-administratif dans la Tunisie contemporaine*, Paris, Publisud.

CADRES TECHNIQUES ET SOCIÉTÉ EN ALGÉRIE. L'HERITAGE PROFESSIONNEL EN QUESTION

MOHAMED BENGUERNA¹

Maître de recherche - CREAD (Alger)

« J'ai longtemps eu comme chef un homme beaucoup moins compétent, mais qui a été lieutenant de l'A.L.N. Lui, s'était arrêté au lycée pour rejoindre l'A.L.N, et moi j'ai fait des études supérieures. J'ai vécu dans son ombre près de 15 ans ».
(Témoignage d'un cadre)

Introduction

Évoquer le problème des cadres, c'est évoquer obligatoirement leur carrière et aussi les effets pervers qui traversent la vie professionnelle de cette catégorie. En l'absence d'un système clair et cohérent d'évolution des performances de l'entreprise, par exemple, il est devenu difficile voire impossible d'apprécier le travail et le savoir-faire des cadres à travers les résultats de l'entité qu'ils animent et dirigent.

En économie libérale, les sanctions du marché éclairent de façon évidente et directe la qualité des actes et décisions prises et mises en œuvre par les cadres d'une entreprise donnée. Les résultats financiers et commerciaux, l'introduction d'innovations technologiques, la façon de lutter contre la concurrence, la manière de mener sur le terrain une stratégie arrêtée par les décideurs et le propriétaire de l'entreprise, l'évolution de la productivité de la compétitivité sont d'autant d'éléments servant de critères dans la mesure et l'appréciation de la gestion menée par des cadres de toute entreprise. Par conséquent, il est possible d'évaluer de façon plus au moins objective le cheminement et la carrière d'un cadre à travers les multiples activités et responsabilités qu'il a pu conduire dans une ou plusieurs entreprises. Dans ce contexte précis, outre la compétence technique ou scientifique, les qualités morales et les qualités humaines et le sens des affaires comptent et pèsent beaucoup dans le déroulement d'une carrière et s'avèrent des facteurs de premier plan entre les cadres de cette catégorie.

En Algérie, l'ensemble de ces critères ne joue pas en totalité dans la conduite de la carrière des cadres de l'entreprise. En raison de l'organisation générale de l'Economie, des imperfections du système de planification, de l'hétérogénéité du marché et surtout de l'histoire politique de la société, l'évaluation s'avère une mission difficile. A ce stade, les cas extrême de distorsion présentent le cadre comme un fonctionnaire, soumis à l'exécution et à l'appréciation pure et simple de décisions hiérarchiques. Dans la meilleure des hypothèses, les cadres disposent d'une marge de manœuvre fort réduite qui ne peut servir de base suffisante et significative à l'appréciation de leurs actes et de leurs prises de décisions.

A défaut de critères objectifs, la carrière des cadres se trouve donc liée à des facteurs subjectifs et c'est la porte ouverte au carriérisme et à son lot de comportements néfastes pour cette catégorie. Entrent en jeu, le jeu des « relations », le trafic d'influence, le népotisme, le clanisme. Autant de mécanismes qui font et défont les carrières. Ces derniers alimentent à son tour l'inertie, la recherche systématique « du parapluie ».

Le carriérisme fait partie des maux dont souffre le corps des cadres. Il décourage et démobilise la grande majorité dans la mesure où les règles du jeu sont faussées ou absentes, lorsqu'elles ne sont pas manipulées par ceux qui touchent les dividendes du carriérisme.

¹ < mbenguerna@yahoo.fr >

A l'appui de cette courte introduction, nous allons tenter dans un premier temps de présenter un ensemble de préoccupations théoriques et ce, à la lumière de la situation algérienne. Dans un second temps, nous procéderons à l'identification et au repérage de quelques contextes historiques dont l'impact a été primordial dans l'émergence de figures de cadres.

1. Préliminaires pour un débat

Aujourd'hui, la notion de cadre est peut être l'un des termes les plus utilisés dans le langage courant, comme si elle était dotée d'un sens clair porté par une signification admise par tous. Pourtant les difficultés apparaissent dès que l'on creuse un peu plus la notion.

De prime abord, la notion de cadre peut recevoir les acceptions suivantes, plus ou moins reconnues. Le cadre peut être celui qui dispose d'un diplôme universitaire ; il peut se situer à un certain niveau d'une quelconque hiérarchie institutionnelle ; il peut détenir un pouvoir de décision ou de commandement ; il peut occuper une fonction de responsabilité ; il peut être rangé dans un rang social déterminé. On peut également se poser la question de savoir quelle différence il existe entre un travailleur et un cadre et entre cadres supérieur, moyen, subalterne.

Qu'entend-on par cadre de conception de direction, d'exécution ? Si l'on cherche quels sont les termes qui sont dotés d'un sens équivalent, il est permis de noter décideur, responsable, dirigeant, organisateur, haut fonctionnaire ou encore technocrate. Enfin, le cadre peut être rencontré dans n'importe quel type d'organisation, entreprise, administration, armée, parti, syndicat, etc. Cet échantillon d'interrogations n'épuise pas pour autant la question.

Dans cet amalgame apparemment confus, comment définir le cadre, tâche nécessairement utile et pour autant difficile à mettre en œuvre, notamment à des fins opérationnelles. L'approche est tributaire des hypothèses d'entrée du domaine de savoir où l'on se situe et ce quelle que soit l'approche, elle est inévitablement subjective. Au demeurant est-il intéressant de figer une notion dans une catégorie signifiante, à fortiori quand il s'agit d'une notion aussi problématique que celle qui nous préoccupe, variable selon l'espace et le temps ou bien eu égard à l'idée que s'en font les principaux intéressés eux-mêmes. D'un point de vue socio-économique, le terme cadre représente une position sociale déterminée et matérialisée par un ensemble de critères : rémunération, mode de consommation, lieu de résidence, attribut culturels ou sociaux. Bref, une série d'indices tendant à particulariser les cadres comme groupe social et dont la qualification soulève d'interminables débats théoriques. La question s'est posée de savoir si les cadres constituent une catégorie, une couche ou une classe sociale. La réponse est évidemment délicate car du fait que les frontières du groupe sont lâches, le cadre peut être à la fois proche de l'ouvrier du patron, de l'employé et du directeur.

Donc, comme groupe social, il produit des signes distinctifs qui se donnent à voir comme tels, et bien entendu connus et reconnus comme tels. A ce stade, l'élément le plus important réside dans la conscience qu'ont les cadres d'eux-mêmes dans la croyance qu'ils constituent une entité identifiable, homogène liée à des référents communs. La motivation essentielle provient du fait qu'ils ont à étudier, travailler, lutter pour accéder à un statut social déterminé.

D'un point de vue organisationnel, tout cadre trouve nécessairement un rattachement à une quelconque organisation. Le situer, c'est le soumettre à l'un des paramètres suivants :

pouvoir de commandement, gestion d'une responsabilité, prise de décision ou encore acceptation d'une fonction de conception.

Ces différents paramètres ne peuvent pas être cernés rigoureusement. Pour preuve, c'est en fonction de leur importance que sont opérées certaines différenciations internes au monde des cadres, entre cadres supérieurs, moyens ou subalternes, qu'ils occupent un poste opérationnel ou fonctionnel.

En définitive, la notion de cadre ne s'approuve pas uniquement à l'aune du pouvoir de commandement. Elle peut résulter de sa capacité d'influence, de son pouvoir de peser sur les choix stratégiques ou décisifs d'un point de vue juridique.

Il faut constater le silence du législateur ; si besoin est, le texte fournit au juriste sa matière première. Le législateur ne donne aucune définition du cadre si ce n'est se borner à dresser une liste et poser un régime juridique.

Toutefois, il est possible de recenser certains éléments permettant de délimiter la position du cadre : détention d'un niveau d'instruction supérieur, appartenance ou moins à une catégorie dans l'échelle de rémunération et d'une manière encore plus certaine être nommé par arrêté, mieux par décret. De ce fait, la notion de cadre renvoie à la diversité des situations concrètes.

Si l'on croit le sens commun, partant d'une idée dominante dans notre société, le cadre est repéré par les besoins matériels qu'il a pu satisfaire : logement, voiture, avantages en nature, salaire élevé, éventuellement quelques missions à l'étranger. Etre cadre, c'est principalement viser un objectif matériel puisque principale critère de réussite sociale. Dans le prolongement, le prestige du cadre réside également dans sa capacité ou sa possibilité à résoudre un problème, à rendre service à un parent ou un ami. En d'autres termes son prestige est d'autant plus grand que son capital relationnel est important. Ceci pour les signes extérieurs de réussite sociale.

A l'inverse, au sein d'une organisation, le cadre vit un malaise. D'abord la notion de cadre est soumise à des configurations plus subtiles que celles perçues par le commun des mortels. La réussite professionnelle ne repose pas sur des bases claires qu'elles soient d'ordre intellectuel ou fonctionnel à fortiori quand on sait que la valeur travail s'est singulièrement dépréciée, que la compétence ne fait pas toujours l'unanimité.

Sorti de l'université, de l'institut, d'une grande école, l'individu ne retrouve pas dans le milieu professionnel les valeurs sur lesquelles il a fonctionné jusqu'alors. Les enjeux étant autrement plus importants, les règles du jeu ne sont pas claires et encore moins respectés. Car même, une fois les besoins matériels satisfaits et socialement performants, reste à vivre pleinement sa condition de cadre.

Toute organisation est soumise à une tension, traversée par des conflits, pour atteindre une position déterminée ou des prétendants sont toujours nombreux d'autant plus que la position de cadre se banalise du fait de la poussée démographique (un licencié, un ingénieur, aujourd'hui peuvent être chômeurs), du nombre de postes créés. Echapper à cette banalisation, fuir le nivellement par le bas, c'est devenir « *super-cadre* ».

Les signaux balisant le parcours ne sont pas clairement signalés, le diplôme, la compétence, l'expérience étant soit insuffisants, soit non reconnus, reste à trouver un protecteur, se créer des relations solides. Le groupe social se défend par des liens de solidarité, mais solidarité intéressée, faite de soutiens mutuels. Préserver la position de cadre peut être également la recherche d'un poste administratif même si on est ingénieur ou spécialiste dans un domaine particulier.

Le poste administratif, plus précisément le poste de direction, confère un pouvoir de décision, donne des possibilités de commandement, offre des moyens de contrôle sur les autres. Il constitue une protection de la position du cadre, un rempart préservant les avantages types acquis. Si l'image du cadre évoque encore la compétence et la responsabilité, elle représente pouvoir et sécurité. Mais ce pouvoir et cette sécurité sont eux-mêmes ébranlés par d'autres logiques et pratiques comme nous allons l'observer dans le point suivant.

2. Contexte historique et figures de cadre

« L'identité se fait par accumulation et non par exclusion ou réduction »

Amin Maalouf

Depuis plus d'une quinzaine d'années, les entreprises sont confrontées à de sérieux problèmes nés du développement de leurs activités. Elles se trouvent soumises à des rigidités croissantes qui les enserrant de plus en plus et freinent énormément leurs marges de manœuvre. Les effets néfastes d'une telle situation se répercutent sur le potentiel humain de l'entreprise et se manifestent par l'émergence d'une situation de malaise chez les cadres. Les décideurs n'ont pas pris en charge les transformations sociologiques et psychologiques qui se sont traduites par l'apparition de nouvelles exigences chez les cadres.

La grande majorité des entreprises algériennes a senti ces dernières années le besoin d'études, d'enquêtes pour cerner les problèmes des cadres, problèmes qui se cristallisent dans des comportements de retrait, de résignation, de démotivation, de manque d'initiative...

En réalité, cette situation renvoie aux différentes étapes qui ont marqué les rapports des cadres avec la société algérienne dès le début de la guerre d'indépendance. Exposons les brièvement. Contrairement à ce qu'une vulgate décrit comme la confiance forte d'un pays envers ses experts techniques, ceux-ci devant assurer le progrès et le bien être par le développement économique, les relations ont été complexes, parfois violentes et souvent marquées par l'incompréhension mutuelle.

Le premier moment clé se situe sans doute au début de la révolution algérienne au moment de l'épisode dit de la « Bleuit ». Pendant l'été 1958, des responsables politiques mettent en avant la découverte « d'un complot dirigé par les services secrets français et dont les objectifs sont l'affaiblissement de l'ALN, le noyautage de l'ALN, et la destruction de l'ALN ». La circulaire transmise à l'époque aux chefs militaires indique les éléments impliqués dans ce complot. Parmi ces éléments, on observe, en première position, des individus instruits, intellectuels, étudiants, collégiens, médecins, enseignants qui sont entrés au maquis en 1956 immédiatement après la grève des étudiants par l'entremise de certains responsables de l'époque ou même plus tard »² Ces jeunes cadres et diplômés montés au maquis vont être marginalisés par les révolutionnaires, et certains ont même été tués. Cet épisode va produire un double effet. D'une part, les cadres vont vivre ce moment comme un héritage difficile à gérer que les générations futures auront à subir. D'autre part émerge un courant historique visant à faire valoir que le mouvement d'indépendance a été en réalité conduit par les non lettrés et les non universitaires. Cet ensemble va produire chez les cadres un sentiment de culpabilité qui va conditionner pour longtemps les rapports de cette catégorie avec le pouvoir politique. Nous sommes en présence de la *Figure du Cadre Invisible*. Actuellement des témoignages, des écrits sont diffusés par des acteurs de l'époque pour tenter de revoir cette thèse et l'inscrire dans son contexte historique.

² Mohamed Harbi, Gilbert Meynier, 2004, *Le FLN, Documents et histoire, 1954-1962*. Paris Fayard. p.548.

Le second moment clé se situe pour les jeunes diplômés au retour de leur formation dans les pays de l'Est, dans les Etats arabes et même pour l'un d'entre eux aux Etats-Unis. En effet, à la suite de la grève de 1956 des Algériens en France, les dirigeants clandestins du FLN avaient décidé d'envoyer les jeunes étudiants se former dans les pays « amis ». A leur retour, ces nouveaux diplômés se sentent redevables vis-à-vis de leur pays³ ; ils ont désormais une dette morale, cela sera un des motifs de leur implication forte dans les premiers plans de développement. Ils vont accepter avec une grande fierté des postes de responsabilité très importants et servir de caution technique aux politiques révolutionnaires. Nous sommes en présence *des Djounouds du développement*.

La troisième étape correspond à la mise en place du projet industriel algérien à partir des années 1966-1967. Le démarrage de ces projets va encourager la mise en œuvre d'un nombre très important d'actions de formation à l'étranger. Les responsables politiques diffusent la thèse que : « le développement, ce sont les cadres ». Les cadres intègrent bien cet appel et ils adhèrent pleinement à cette mystique du développement. En réalité, sous l'alibi technique, les cadres cautionnent des projets technologiques et industriels dont les dimensions politiques leur échappent complètement. La figure du cadre exécutant prend place.

A partir des années 1980 débute une quatrième étape.⁴ Il s'agit une phase historique très sensible à un double titre : elle inaugure des pratiques de remise en cause du projet industriel et on voit pointer une période d'instabilité politique durant laquelle les cadres seront les plus touchés.

Les entreprises algériennes vont subir toute une série de transformations organisationnelles et structurelles (restructuration, décentralisation, autonomie), produisant des procédures nouvelles de mise au travail et d'organisation des tâches. Ces nouvelles modalités vont déstabiliser les carrières des cadres : apparaissent alors des comportements de désarroi. Parallèlement à de telles actions se mettait en place une opération de marginalisation des cadres.

Au cours de l'année 1992, le pouvoir en place entame une action de recensement des cadres nationaux marginalisés. Cette appellation de marginalisation recouvrait quatre cas de figure : les cadres mis en retraite anticipée ; les cadres mis en congé spécial ; ceux qui ont été remerciés ; les cadres encore en poste mais non « utilisés ». Ce recensement a permis de signaler un nombre de 80 000 cadres marginalisés durant la période qui s'échelonne de 1980 à 1992. Dans son prolongement, un forum national des cadres marginalisés⁵ est organisé dans la même période.

Il faut noter que cette population de cadres marginalisés est en fait plus importante si l'on y ajoute les diplômés universitaires qui exercent une fonction sans aucun rapport avec le niveau et la qualité de leur formation. Ce départ pour une retraite anticipée touche une population de cadres dont la moyenne d'âge se situe autour de la cinquantaine. Tout récemment, certains journaux ont avancé le chiffre de 120.000 cadres marginalisés.

Un autre contexte politique va fragiliser encore plus la position des cadres. A partir des années 1995, le pouvoir de l'époque lance une opération baptisée « Main propre » ou moralisation de la vie publique. Elle va se traduire par l'emprisonnement d'un nombre important de cadres.

³ Mahfoud Bennoune, Ali El Kenz, 1990, *Le hasard et l'histoire*. Entretiens avec Belaïd Abdesselam. Alger, Ed. ENAG.

⁴ Sur cette période voir Bennoune, El Kenz, *ibid.* et notre contribution : « La non-émergence de la profession d'ingénieur en Algérie », in *la formation des ingénieurs en perspective* sous la dir. de Irina Gouzevitch, André Grelon, Anousheh Karvar, Rennes, Presses universitaires de Rennes, 2004.

⁵ Le forum a eu lieu le 1 et 2 Juillet 1993 et à réuni 500 délégués venus de l'ensemble du territoire national.

Différentes sources convergent pour avancer le chiffre de 2000 cadres⁶. Les raisons officielles invoquées pour justifier cet emprisonnement des cadres entre 1995 et 1996 sont multiples : dilapidation des biens publics, détournement de fonds, etc. Une telle opération va avoir des effets néfastes sur le moral des cadres et affecter énormément leur vécu familial. Cette expérience a été très douloureuse sur plusieurs aspects.

Ainsi, un ancien cadre détenu témoigne « *des conditions de détention difficiles et parfois inhumaines, une torture morale permanente à cause des restrictions draconiennes insensées* »⁷. L'auteur de ces propos précise ces conditions : « *nous étions plus de 250 détenus dans une cellule de 250 m², parce qu'une fois les lumières éteintes, on ne pouvait plus bouger, les salles étaient prévues pour accueillir 86 détenus* ». Ces conditions matérielles de détention affectaient le moral des cadres incarcérés : « *l'atmosphère est infecte, vous devez juste lutter pour rester en vie, vous laver quand c'est possible, ne pas sombrer dans la mélancolie, ne pas tomber malade* »⁴.

Dans le prolongement de leur dégradation physique et morale, beaucoup d'entre eux ont vu leur vie familiale disloquée. Comme en témoigne ce cadre : « *après mon incarcération, ma femme et mes deux enfants se sont retrouvés à habiter un modeste appartement de deux pièces (F2). Ma femme venait me rendre visite en effectuant un long déplacement et maintenant que je suis sorti, mon fils âgé de 15 ans me rejette* ». Dans certains cas, la séparation du couple a été l'aboutissement d'une telle situation.

Les grilles de lecture pour interpréter cette opération sont diverses, mais le résultat objectif a été la mise en retrait de toute une génération de cadres. Une Association nationale des cadres incarcérés injustement (ANCII) a été créée à la suite d'une assemblée constitutive en 1998. Mais « *la désillusion a vite gagné ses animateurs, car aujourd'hui chacun se débrouille comme il peut et je peux vous assurer que la totalité des concernés a du mal à trouver un emploi stable et qui convienne à leurs qualifications. Quant au projet d'association en soi, il a vite été bloqué en haut lieu, la preuve en est que l'association n'a jamais eu son agrément* ».

Ces derniers mois, un message confiant pointait dans les sphères politiques, en faveur de la réhabilitation des cadres. Mais les derniers événements autour de l'affaire « Khalifa » et autres organismes financiers ou entreprises ont vite fait de recréer le désenchantement.

Les cadres algériens formés durant ces différentes périodes historiques n'avaient pas de prise directe sur leur destinée professionnelle. Le déroulement de leur carrière et la gestion de celle-ci répondaient à des mobiles politiques. Le rythme de ces carrières était scandé par les enjeux et les alliances politiques.

Une telle gestion politique des destins professionnels des cadres n'a pas permis l'émergence et la constitution d'un groupe de cadres sur la base de sa propre profession et qui puisse apparaître comme une force de proposition. Les quelques éléments exposés dans cette contribution n'épuisent pas une telle hypothèse mais nous voulions seulement exposer quelques unes de nos pistes de recherche autour de cette problématique.

⁶ Il est difficile d'avoir des statistiques et actes mais c'est le chiffre qui revient le plus.

⁷ Témoignage d'un ancien cadre détenu. *El Watan* du 06/05/2002.

Pour conclure

Aujourd'hui s'ouvre une cinquième étape qui se caractérise par plusieurs dimensions. D'une part, le contexte international a changé et désormais l'Algérie est prise dans un réseau Euro-Maghrébin avec les modalités de travail et de contrôle de l'Union Européenne. Aussi on voit à l'œuvre un dynamisme économique et social qui se construit et se développe en évitant, autant que faire se peut, le contact et les compromis avec la sphère du politique.

D'autre part, un certain dégel politique semble s'amorcer si l'on considère cet aveu d'un haut responsable qui déclarait récemment que « des milliers de cadres de l'Etat ont été victimes de cette politique, leur carrière a été brisée à cause des rapports sur leur compte basés sur des faits imaginaires ou sur de simples rumeurs ; je suppose que ce genre de politique a empêché l'Etat algérien de compter sur la compétence de ces cadres et également privé le pays d'une évolution réelle. Cela a découragé les cadres qui ont décidé de baisser les bras et d'être avares en matière d'initiatives ».

Ce processus est en gestation. S'il se développe, il sera le produit des transformations en cours dans la société algérienne. Dans de telles conditions de réalisation, on peut d'ores et déjà avancer que les cadres, dispersés dans différents types de structures économiques, présenteront une figure plurielle.

Bibliographie

Mohamed Harbi, Gilbert Meynier, 2004, *Le FLN, Documents et histoire, 1954-1962*. Paris Fayard. p.548.

Mahfoud Bennoune, Ali El Kenz, 1990, *Le hasard et l'histoire. Entretiens avec Belaïd Abdesselam*. Alger, Ed. ENAG.

Mohamed Benguerna, 2004, « La non-émergence de la profession d'ingénieur en Algérie », in *la formation des ingénieurs en perspective* sous la dir. de Irina Gouzevitch, André Grelon, Anousheh Karvar, Rennes, Presses universitaires de Rennes.

REFLEXIONS SUR LA CONSTRUCTION INSTITUTIONNELLE D'UNE CATEGORIE. RAPPORT SUR LES COMMUNICATIONS DE K. ATHANASSOULI, F. RICCIARDI ET M. L. RODRIGUEZ

SOPHIE POCHIC¹

Chargée de recherche CNRS – LASMAS (Paris)

La confrontation de communications qui portent sur trois pays du Sud : la Grèce (Kyriaki Athanassouli), l'Italie (Ferruccio Ricciardi) et le Portugal (Maria de Lurdes Rodriguez) est particulièrement éclairante car suivant ces pays, la notion de « cadres » est plus ou moins institutionnalisée. Sans jamais atteindre le niveau d'institutionnalisation français, on peut tracer un continuum qui va de la Grèce (absence totale d'équivalent) au Portugal (véritable reconnaissance institutionnelle des « quadros ») en passant par l'Italie (construction tardive et fragile d'une catégorie de « quadri »). Sans que ce soit obligatoirement le centre de leurs papiers, la lecture croisée de ces trois textes permet de réfléchir sur les facteurs favorisant la construction symbolique et institutionnelle d'une catégorie sociale, et d'enrichir l'approche constructiviste développée sur les cadres français par L. Boltanski (1982).

En Grèce, on ne retrouve pas l'équivalent de cols blancs distincts des autres employés, que ce soit dans les nomenclatures statistiques, dans les relations professionnelles ou dans les conventions collectives. Même s'il est toujours périlleux de s'interroger sur l'absence des cadres dans un pays, à l'image de Beate Kraus (1992) qui se demandait « pourquoi les cadres n'existent pas en Allemagne ? », Kyriaki Athanassouli avance plusieurs arguments pour expliquer que la Grèce n'ait pas de nomenclature socioprofessionnelle spécifique : un faible taux de salarisation (50% en 1991) qui expliquerait que le système de relations professionnelles soit limité ; une faible taille des entreprises ; un fort poids du secteur agricole et une relative rareté des diplômés jusqu'à une époque récente. Donc pour classer la population active, la Grèce a adopté l'International Standard Classification of Occupations (ISCO-88) qui distingue les Dirigeants et cadres supérieurs (groupe 1) des Professions intellectuelles et scientifiques (groupe 2). On aurait aimé savoir dans quel contexte cette adoption s'est opérée : comme un « placage » en décalage avec la réalité socioprofessionnelle grecque ? Même s'il n'est pas toujours facile de connaître les logiques de l'appareil statistique, à moins d'y être soi-même intégré comme N.E. Hammouda en Algérie, on aurait aimé avoir davantage d'informations sur les nomenclatures qui existaient avant et les conséquences de cette adoption : les experts, les sociologues et les syndicats se sont-ils appropriés l'ISCO-88 pour décrire le monde du travail grec ?

Le cas italien illustre une construction tardive et fragile d'une catégorie de *quadri*, qui acquière sa légitimité juridique dans les années 1980, mais ne va pas jusqu'à son intégration dans les nomenclatures de l'ISTAT (Istituto nazionale delle Statistiche). Ces dernières rassemblaient jusqu'en 2000 dans une même catégorie *dirigenti* et *impiegati*, en raison selon Ferruccio Ricciardi du poids des travailleurs indépendants en Italie : la distinction salarié / indépendant « domine au détriment d'une classification plus fine dont les couches moyennes salariées seraient les premières à en bénéficier. » Cette nomenclature italienne est cependant remplacée en 2001, comme en Grèce, par la classification ISCO-88 dans le cadre de l'harmonisation européenne. Quel est alors le statut de cette nouvelle catégorie de *quadri* ?

¹ < pochic@iresco.fr >

Dans une approche constructiviste inspirée sans doute par L. Boltanski (1982), Ferruccio Ricciardi démontre de façon très convaincante que ce terme est d'un usage restreint, liée à un processus de transposition de la langue française dans les années 1980, en lien avec des mouvements de mobilisation symbolique et politique des salariés qualifiés dans un mécanisme d'affirmation par opposition : « ni salariés, ni dirigeants ». Il date la prise de conscience collective de ce groupe méconnu de la marche dite des 40.000 en 1980, des chefs réclamant de retourner travailler dans des usines FIAT en lutte contre des licenciements. Cette bataille pour la reconnaissance juridique, sous l'égide de l'Unionquadri, débouche sur la modification du Code civil en 1985. On ne peut pourtant pas parler de la formation d'un groupe social en raison principalement de l'opposition du patronat à la naissance d'un corps intermédiaire, à la différence du cas français où les patrons avaient plutôt soutenu cette apparition (Kolboom, 1982). Ce relatif échec s'explique aussi par la volonté des syndicats d'intégrer ces revendications à l'intérieur même de leurs organisations, en créant des sections *quadri* dans les années 1990. Ferruccio Ricciardi avance cependant une hypothèse très séduisante, dont on aimerait savoir s'il possède des éléments empiriques pour la valider : « Cette transposition linguistique relève aussi d'une tentative d'imitation du modèle français de revendication syndicale et de délimitation sociale de la catégorie socioprofessionnelle ici en cause. »

Dans son papier, cet historien montre également de façon passionnante comment en Italie, c'est davantage la catégorie des *dirigenti* qui s'est organisée dans les années 1950, à travers différents porte-paroles, comme l'ANDAI, Associazione Nazionale Dirigenti Industriali ou la CIDA, Confederazione Italiana Dirigenti d'Azienda. De manière très surprenante, on retrouve des traits similaires à la mobilisation des cadres et ingénieurs en France : les aspirations à la modernisation industrielle avec les missions de productivité aux USA, les principes moraux d'organisation chrétienne et l'obtention d'un système de retraite spécifique. Concernant l'importation de modèles plutôt anglosaxons de *manager* ou plutôt français du *cadre*, certains éléments sont ici esquissés dans le champ de la formation (création en 1952 de l'Institut supérieur pour la direction d'entreprise avec l'importation de méthodes pédagogiques anglosaxonnes) ou le champ des organisations syndicales internationales (adhésion de la CIDA en 1951 à la Confédération internationale des cadres, dirigée par la CGC française). Mais, et cette question pourrait s'adresser aux trois communicants, comment appréhender au niveau empirique ces importations / hybridations de modèles étrangers ? A quelles médiations le sociologue ou l'historien doit-il particulièrement prêter attention ?

C'est justement l'un des éléments-clés de la communication très complémentaire sur le Portugal, où Maria de Lurdes Rodrigues nous présente dans une première partie les travaux inspirés là encore par L. Boltanski sur le processus de construction sociale de la catégorie des *quadros*, qui possède au Portugal une véritable reconnaissance institutionnelle. Synthétisant les travaux de Carlos Gonçalves, elle distingue trois périodes-clés dans l'histoire récente de ce groupe social. Une période d'émergence (1959-1973) où un institut de formation dans lequel interviennent des formateurs français et belges joue un rôle d'importation du terme « cadre ». Dans cet Instituto Nacional de Investigaçao Industrial, qui cherchait à répondre aux carences en terme de qualification, notamment de techniciens et de spécialistes en organisation du travail et en gestion des entreprises, les formateurs sont présentés comme des « intermédiaires culturels ». Cette importation de la distinction « cadres directifs / cadres spécialisés » entraîne un trait d'identification, qui ne se transpose cependant pas à cette époque dans les nomenclatures ni dans les instances de représentation.

Vient ensuite une période d'affirmation sociale (1974-1980), où l'on retrouve le principe de mobilisation par opposition, puisque les salariés qualifiés s'organisent en 1977 à travers la Fédération Nationale des Syndicats de Cadres contre la menace de

« dévalorisation » en raison des revendications anti-hiérarchiques, anti-autoritaires et égalitaires des syndicats ouvriers à la suite de l'indépendance et de la fin de la dictature. Cette réaction de défense va s'organiser notamment autour de la revalorisation des fonctions de *quadros* et de leur rémunération, ce qui fait là encore penser fortement à l'action de la CGC contre la menace de prolétarisation dans l'après 1968... Cette mobilisation débouche sur une définition très stricte des niveaux de qualification dans les conventions collectives (décret de loi de 1978) qui distingue les cadres supérieurs et moyens, d'un côté des chargés de mission et contremaîtres, de l'autre des professionnels (hautement qualifiés, qualifiés, semi-qualifiés, non qualifiés). Cette institutionnalisation de la catégorie de *quadros* repose comme en France sur la pluralité des définitions et leur marge d'ambiguïté, ce qui permet d'englober des professions non directement liées comme les professeurs, les infirmiers et les médecins.

Une période de croissance (1981-2001) lui succède, sur laquelle Maria de Lurdes Rodrigues nous fournit beaucoup moins d'éléments, que ce soit au niveau des porte-paroles, des négociations collectives ou des évolutions de l'emploi. A la différence de la Grèce, apparaît une tension entre le processus d'harmonisation statistique européenne (ISCO-88) et la volonté de maintenir des nomenclatures spécifiques. Fondées sur une méthodologie d'analyse des postes de travail, de consultation des entreprises, des associations professionnelles ainsi que des syndicats, l'exemple des classifications de « Groupes Socio-Economiques » révèle une visibilité grandissante des catégories de *quadros* depuis le début des années 1980. Cependant on cherche les indices empiriques de la dé-professionnalisation, de la dégradation du statut professionnel, de la dissolution de la figure traditionnelle des *quadros*, tendances qui sont pourtant avancées dans le texte. On aimerait que Maria de Lurdes Rodrigues nous développe ces derniers points : sont-ce des importations de thèses développées en France dans les années 1990 autour de la « déstabilisation du salariat de confiance » notamment ?

En effet, et c'est un point sur lequel les papiers sont plus ou moins développés, la sociologie de chaque pays est plus ou moins influencée par les paradigmes de la sociologie des cadres à la Française ou de la sociologie des professions plutôt d'inspiration américaine. On ne voit pas très bien quel est le cadrage théorique des études sur les cadres ou les salariés qualifiés en Grèce (s'il en existe), même si l'étude de Kyriaki Athanassouli semble fortement inspirée par les études du CEREQ sur la formation-emploi et l'insertion des jeunes diplômés (du style enquête Génération 98). A partir d'une enquête sur le devenir des diplômés d'études littéraires cinq ans après leur sortie, elle montre leur forte concentration dans les métiers de l'enseignement, mais sur des statuts très précaires (CDD payés à l'heure ou cours particuliers) ; leur faible intégration dans des fractions de « cadres » du privé (environ 14%) dont on aimerait davantage connaître le processus de reconversion ; une certaine résistance à la déqualification (10%) dans des fonctions d'employés, de secrétariat : là encore, la même remarque nous vient à l'esprit : comment sont vécues et ont été gérées ces trajectoires de déclassement ? Enfin, ces étudiants littéraires sont beaucoup plus des femmes que les étudiants en filière d'ingénieurs et scientifiques qu'elle avait précédemment étudiés, et on aurait aimé en savoir davantage sur les différences hommes/femmes dans l'insertion, particulièrement dans un pays où l'économie informelle, les relations sociales et les stéréotypes sexués doivent jouer un rôle crucial dans l'accès aux emplois qualifiés.

On voit beaucoup mieux l'influence directe des sociologues français sur la sociologie portugaise, puisque dans son étude sur les emplois du temps d'ingénieurs, Maria de Lurdes Rodrigues emprunte explicitement le modèle d'analyse de G. Benguigui et D. Monjardet (1977), dont elle retrouve des résultats proches : les ingénieurs aux niveaux supérieurs de la hiérarchie consacrent moins de temps aux tâches de nature technique alors que les tâches de nature relationnelle (coordination technique ou organisationnelle) augmentent au fur et à

mesure que l'on monte... Cependant elle ne réalise pas une mise en abyme en montrant comment la sociologie portugaise a importé certains concepts et auteurs de la sociologie française, de la même manière que la société civile empruntait certaines de ses références au cas français. Comment explique-t-elle cette influence ? par les parcours de formation des sociologues portugais en France ? par l'existence de sociologues ambassadeurs qui jouent le rôle de passerelles ? On aimerait également connaître ses réflexions par rapport à la quasi-absence de travaux sur les cadres (elle en cite uniquement deux) : sont-ils également absents des enquêtes de sociologie des organisations ou de sciences de gestion ?

C'est justement tout l'intérêt de la communication de Ferruccio Ricciardi, qui a essayé de positionner les sociologues qui ont étudié les *dirigenti* par rapport aux modèles théoriques sous-jacents, en révélant « le jeu des sociologues s'efforçant de les analyser à partir de présupposés théoriques et idéologiques souvent contrastés ». Un peu de la même manière que la première journée d'étude du GDR Cadres avait porté un regard rétrospectif sur la sociologie des cadres en France, il retrace le contexte intellectuel, matériel et social des recherches sur les *dirigenti* à partir des années 1960. L'influence de la sociologie américaine sur la sociologie des organisations, par l'intermédiaire direct de la formation des sociologues aux USA, explique ainsi les problématiques influencées par la « révolution des managers », tandis que la sociologie du travail influencée par la pensée marxiste ne se consacre qu'à l'analyse du mouvement ouvrier.

On ne peut que féliciter Ferruccio Ricciardi d'avoir réalisé une sociologie de la sociologie italienne, sur le modèle de C. Gadéa (2003), dans le sens où il nous présente à chaque fois les sources d'inspiration des travaux sociologiques italiens, leur contexte institutionnel et la construction sociale de la problématique en lien avec le contexte spécifique de l'époque. Je ne citerai ici que deux exemples. Luciano Gallino inspiré par les travaux de sociologie fonctionnaliste des professions construit une définition du groupe des *dirigenti* à partir de la fonction exercée (décision stratégique, contrôle et pouvoir) et réalise une typologie de cadres dirigeants. Mais surtout il influencera fortement le regard des sociologues en raison de son inscription institutionnelle, le Services d'études sociologiques de l'entreprise Olivetti, pôle de promotion et de diffusion de la sociologie des organisations. Cette construction d'une définition sociologique en dehors du champ académique est-elle courante en sociologie italienne ? Quel impact a-t-elle du côté des praticiens, spécialistes des entreprises, consultants, ingénieurs ?

De même, les premières recherches sur les cadres dirigeants réalisées par le CRIS, Centro di Recherche Industriali et Sociali de Turin, sont centrées sur la transformation des relations d'autorité dans le contexte de 1968-1969. A partir d'un nombre d'entretiens impressionnant (600) réalisés auprès de dirigeants des plus grandes entreprises italiennes, les auteurs débouchent sur la thèse d'une « crise du dirigeant », avec en arrière-fond le risque de la prolétarianisation ou de l'isolement social. Ferruccio Ricciardi est d'ailleurs très convaincant dans son interprétation en terme de prises de position défensives vis-à-vis de la contestation sociale : les *dirigenti*, dont les orientations politiques sont fondamentalement paternalistes, ont été déstabilisés par les événements politiques de 1968. On s'interroge cependant sur le moindre intérêt des sociologues pour les profils sociodémographiques et les parcours professionnels de ces *dirigenti*, à l'image des travaux qui sont réalisés en France soit sous l'influence de Pierre Bourdieu (1989), soit dans le cadre de l'Observatoire des cadres dirigeants (Michel Bauer et Bénédicte Bertin-Mouroit), ensemble de recherches que C. Gadéa (2003) a regroupé sous le paradigme de la « technocratie ». On aimerait connaître son avis sur l'absence de travaux que l'on pourrait qualifier de « sociologie critique » sur cette population de l'élite dirigeante des grandes entreprises. L'ancrage institutionnel, voire même le statut de commande privée des études citées, expliquent-ils cette focalisation sur leurs valeurs

culturelles et politiques, au détriment de leur position sociale (au sein de la bourgeoisie) et de leur lien avec les dirigeants politiques (notamment dans les grandes entreprises publiques) ?

Bibliographie

Bauer M., Bertin-Mourot B. (1987), *Les 200. Comment devient-on un grand patron ?*, Le Seuil.

Benguigui G., Griset A., Jacob A., Monjardet D. (1977), *La fonction d'encadrement*, La Documentation Française.

Boltanski L. (1982), *Les cadres. La formation d'un groupe social*, Minuit.

Bourdieu P. (1989), *La noblesse d'Etat. Grandes écoles et esprit de corps*, Minuit.

Gadéa C. (2003), *Les cadres en France. Une énigme sociologique*, Belin, Coll. Perspectives sociologiques.

Kolboom I. (1982), « Patronat et cadres : la contribution patronale à la formation du groupe des cadres », *Le Mouvement social*, n°121, p. 71-96.

Krais B. (1992), « Pourquoi n'y a-t-il pas de cadres en Allemagne ? », *Sociologie du travail*, n°2, p. 497-506.

L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES JEUNES DIPLOMES DES FILIERES LITTERAIRES EN GRECE

KYRIAKI ATHANASSOULI¹

Chercheur au KEPE – Université d'Athènes

Dans la plupart des pays de l'OCDE, la persistance d'un taux de chômage des jeunes élevé et d'une flexibilité accrue sur le marché du travail rend floues les frontières entre formation et emploi. Le taux de chômage de l'ensemble des jeunes diplômés de l'enseignement supérieur prend des proportions notables. Il atteint les 8,5% pour les diplômés de l'université (AEI) et les 14% pour les diplômés des instituts universitaires de technologie (TEI)². Désormais, le passage entre la formation et l'emploi ne s'effectue pas automatiquement. Il est marqué par la présence d'une phase transitoire, plus ou moins longue selon les filières. Divers phénomènes économiques et sociaux se combinent : développement de l'emploi à durée limitée, qui en fin de contrat, entraîne des périodes d'inactivités plus ou moins longues, file d'attente à l'entrée du marché du travail, itinéraires passant sur la frontière de l'emploi et du chômage... La diversité des parcours qui mènent les jeunes à la stabilité d'emploi est grande [OECD (1992a, 1992b, 1999, 2000) ; Bouffartigue et Gadéa (1994) ; Vergnies et Sigot (1998) ; Stoeffler-Kern et Martinelli (1998) ; Teichler (1998)]. Par conséquent, la stabilisation professionnelle est l'aboutissement d'un « processus » qui tend à s'allonger d'année en année et pour une proportion de jeunes de plus en plus importante [Brennan, Kogan and Teichler (1996) ; Shavit and Muller (1998) ; Kanellopoulos, Mavromaras et Mitrakos (2003)].

Par ailleurs, l'enseignement supérieur a connu récemment un développement considérable. L'abondance des diplômés, à chaque niveau de formation, entraîne une plus grande hétérogénéité des diplômés et des diplômés au sein de chaque niveau de formation. De l'élévation des niveaux de formation, il résulte que l'atteinte d'un niveau n'assure pas automatiquement l'accès à un emploi considéré comme satisfaisant. La correspondance entre position professionnelle et diplôme est loin d'être automatique et immédiate. De ce fait, les changements dans les structures d'emploi, les nouvelles formes de mobilité et de façon générale, l'organisation du marché du travail tendent à remettre en cause les nomenclatures d'emploi.

1. Présentation de la recherche

1-1. But de la recherche

Ce travail a pour but d'analyser les processus d'insertion des jeunes diplômés des filières littéraires en Grèce. Il s'agit de mettre en évidence les formes d'emploi³ et de chômage ainsi que la correspondance entre diplôme et position professionnelle.

¹ Chercheur au Centre de Programmation et de Recherche Economique (KEPE) et Enseignante au Département de Statistiques de l'Université de Sciences Economiques et de Gestion d'Athènes (AUEB) < kathanas@kepe.gr >.

² Dans le journal *Epikerotita*, 11-10-2002.

³ statut de l'emploi, profession exercée.

1-2. La méthodologie de la recherche

Une série de travaux sur l'insertion des diplômés en Grèce repose sur un cadre d'analyse statique. La présence d'une phase transitoire souvent constatée dans les processus d'insertion professionnelle, nous pousse à mener une enquête de terrain 5 années après la sortie du système éducatif, afin de laisser le temps nécessaire à ces jeunes de s'installer professionnellement (en raison des éventuelles contraintes de service militaire ou de poursuite des études). Ceci permet par ailleurs d'analyser le parcours professionnel durant les premières années après la sortie du système éducatif. La méthodologie a été utilisée auparavant pour la réalisation d'une enquête sur les ingénieurs diplômés de l'Université Polytechnique d'Athènes [Bureau des Carrières de l'Université Polytechnique d'Athènes (2000) ; Laboratoire d'Economie Industrielle et d'Energie-Institut National du Travail (2001) ; Athanassouli (2002a, 2002b et 2003) ; Liagouras, Protogerou and Caloghirou (2003)]. Il s'est développé dans le cadre d'une collaboration franco-grecque, un projet de recherche bilatéral (le programme « Platon »). Ce programme a été mené avec André Grelon, Françoise Chamozi (CNRS) et Chantal Darsch (CEFI) [Grelon (1987, 2001), CNISF (1997, 2001, 2003) ; Darsch (2001)].

Nous centrons principalement notre analyse autour de la question de l'insertion professionnelle des jeunes diplômés des filières littéraires en Grèce. La filière mentionnée est caractérisée par la persistance d'un taux de chômage élevé par rapport à l'ensemble des diplômés [9% selon les sources de l'Office National de Statistique grec ; voir aussi Kanellopoulos, Mavromaras et Mitrakos (2003)] et la grande proportion de filles.

Les ressortissants de cette filière peuvent avoir accès professionnellement à l'enseignement du second degré. Toutefois, vu le nombre limité de postes dans la fonction publique et le nombre croissant de candidats à y postuler, la question qui se pose automatiquement est : que devient la majorité des diplômés qui n'ont pas obtenu de poste dans l'enseignement secondaire public ? En d'autres termes, quels types d'emplois exercent-ils et quelles sont leurs fonctions ? Cela nous ramène à analyser les phénomènes de déclassement (Pochic, 2001) d'une part et d'emplois sans correspondance directe et immédiate avec le type de formation reçu (notion de *employment out-of-field*), d'autre part.

1-3. Les données

Les informations nécessaires à l'enquête, à savoir les noms, les adresses et les numéros de téléphones des diplômés, ont été fournis par :

- les trois départements de *l'Université d'Athènes*⁴ (département de lettres ; département d'histoire et d'archéologie ; département de philosophie, de pédagogie et de psychologie)
- les trois départements de *l'Université de Ioannina*⁵ (mêmes départements que précédemment)
- les deux départements de *l'Université de Crète*⁶ (département d'histoire et d'archéologie et le département de philosophie et de sciences sociales)

⁴ National and Kapodistrian University of Athens.

⁵ University of Ioannina.

⁶ University of Crete.

Nous n'avons malheureusement pas eu accès à ces informations pour l'université de Thessalonique et pour un département de l'Université de Crète.

Au total **1680 questionnaires** ont été envoyés. Dans un premier temps, **200** personnes ont répondu par écrit (soit un taux de réponse de 13%). Par la suite, l'enquête a été poursuivie par téléphone. Enfin, l'échantillon final porte sur **460** personnes interrogées (ce qui élève le taux de réponse final à 30%).

1-4. Le questionnaire

Le questionnaire se concentre sur les caractéristiques démographiques de la population enquêtée, une série d'informations sur les études et éventuelles études complémentaires, l'analyse de l'emploi actuel (type de contrat de travail, poste occupé, notion d'emploi satisfaisant), les moyens et la durée de recherche d'emploi, la situation économique et quelques informations permettant d'évaluer les études poursuivies.

2. Les caractéristiques démographiques de la population enquêtée

Les **68,7%** des personnes qui ont participé à l'enquête sont des diplômés de l'Université d'Athènes, **27,6%** sont de l'Université de Ioannina et **3,7%** sont de l'Université de Crète.

Le tableau 1 fournit la répartition des diplômés des filières littéraires par spécialités.

Tableau 1. La répartition par spécialités des diplômés des filières littéraires

Spécialités	Effectifs en %
Département de lettres	26,7
Département d'histoire et d'archéologie	31,3
Département de philosophie, de pédagogie et de psychologie	40,2
Département de philosophie et de sciences sociales	1,7
Total	100,0

Source : KEPE

Soulignons par ailleurs, nous avons une population essentiellement à dominance *féminine* (82,3% sont des filles). Traditionnellement, ces filières attirent majoritairement des filles contrairement aux formations d'ingénieurs.

La *durée des études* est en moyenne de 5 ans. Et, pour la majorité écrasante (94,7% des cas) la famille a financé les études. Ce constat met en évidence le poids déterminant de la famille dans la société grecque pour la réalisation des études. Par ailleurs, afin de compléter leurs ressources financières, près de la moitié des étudiants travaillait parallèlement durant les années de formation.

En ce qui concerne les *études et les connaissances complémentaires*, 22,8% des jeunes diplômés ont obtenu un diplôme de troisième cycle (de type Master) et un très faible pourcentage a eu le doctorat (1,5%). Les pourcentages sont plus élevés quand on tient compte des troisièmes cycles qui sont en cours de réalisation (de l'ordre de 31% et 7,2% respectivement). De plus, on constate que pour plus de la moitié des cas les troisièmes cycles sont réalisés en Grèce. En seconde position est placé le Royaume-Uni, il est suivi de la France et de l'Allemagne respectivement. Enfin, une très faible part, de l'ordre de 7%, déclare n'avoir aucune connaissance en informatique.

Les informations recueillies sur la *situation familiale*, ont mis en évidence le fait que seulement le tiers de ces diplômés est marié ou vit maritalement et qu'une grande majorité n'a pas encore d'enfants (82,1%).

La question relative au *niveau d'étude des parents* a montré qu'environ 37% des pères ont fait des études supérieures (générales ou techniques) et 20,4% des mères.

3. Les caractéristiques de l'emploi actuel, le taux de chômage et le chômage saisonnier

A ce stade de l'analyse, nous nous concentrons sur les caractéristiques de *l'emploi occupé actuellement*, à savoir le *type d'emploi* et la *profession exercée*. Soulignons que le type d'emploi est déterminé par le type de contrat (contrat à durée indéterminée, contrat à durée déterminée ou forme de contrat de travail) alors que la profession exercée tient compte de la fonction et du poste occupé.

3-1. Un taux de chômage faible mais une relative flexibilité de l'emploi

On constate que **80,3%** des diplômés **ont un emploi** 5 ans après la fin de leurs études. Environ le tiers de ceux qui ont un emploi (c'est-à-dire 31,3% des 80,3%) connaît le *chômage saisonnier*. A côté de cela, **11,1%** des personnes interrogées donnent des cours particuliers (en rapport avec les études effectuées), tout en étant à la fois à la recherche d'un emploi stable. Alors que le taux de personnes qui déclare ne pas travailler du tout et n'avoir aucune activité professionnelle s'élève à **5,9%** (cela est principalement évoqué pour des raisons familiales). Enfin, le taux de personnes qui poursuivent leurs études sans travailler parallèlement se limite à **2,2%**.

3-2. Le statut de l'emploi dans l'activité principale

Afin de mieux cerner et analyser les différentes situations d'emploi (distinguer emplois stables, précaires, à risque ou autre), on distingue 7 à 8 catégories d'emploi. D'après le tableau qui suit on constate que les *salariés* regroupent l'ensemble des fonctionnaires (13,6%), des salariés en contrat à durée indéterminée (CDI : 14,8%), des salariés en contrat à durée déterminée (CDD : 16,4%) et des salariés en contrat à durée déterminée mais qui sont payés en fonction du nombre d'heures de travail (CDD payé à l'heure : 34,3%). Il s'agit de personnes qui enseignent aussi bien dans le secteur public que dans le secteur privé et qui connaissent un taux de *chômage saisonnier* (pendant les vacances d'été). De façon générale, la population salariée représente 44,8% des jeunes diplômés des filières littéraires, alors que si l'on rajoute les salariés en CDD payés à l'heure, elle atteint les 80% environ (Tableau 2). Cette dernière catégorie marque une spécificité du marché du travail grec qui touche essentiellement les enseignants et constitue une source de main-d'œuvre qualifiée et flexible.

Les *non-salariés* rassemblent les travailleurs indépendants employeurs (1,2%), les auto-employés (indépendants sans personnel : 2,6%) et les travailleurs indépendants auprès d'un employeur ou « pseudo indépendants » ou encore « quasi-salariés » (5%). La catégorie des quasi-salariés révèle également une deuxième spécificité du marché du travail grec. Néanmoins, elle reste nettement moins marquée que pour les ingénieurs diplômés de l'Université Polytechnique d'Athènes.

Fondée sur une méthodologie commune, une enquête antérieure sur l'insertion et l'évolution professionnelle des ingénieurs diplômés au sein de l'Université Polytechnique d'Athènes a en effet permis de mettre en évidence la catégorie des quasi-salariés en Grèce.

Les taux des quasi-salariés s'élèvent à 27,3% pour les jeunes ingénieurs et 9,5% pour les plus expérimentés⁷. L'analyse des différentes formes d'emploi qui prédominent révèle le poids des facteurs structurels sur le fonctionnement du marché du travail [Laboratoire d'Economie Industrielle et d'Energie-Institut National du Travail (2001) ; Athanassouli (2003) ; Liagouras (2004)]. Enfin, une part non négligeable de diplômés des filières littéraires, de l'ordre de 12%, vit de cours particuliers, comme on peut le constater dans le tableau suivant.

Tableau 2. Le statut de l'emploi des diplômés des filières littéraires.

Statut de l'emploi	Effectifs en % ⁸
Salarié dans la fonction publique	13,6
Salarié en CDI	14,8
Salarié en CDD	16,4
Salarié en CDD, payé à l'heure (enseignement)	34,3
Indépendant – employeur	1,2
Indépendant – auto-employé	2,6
Indépendant auprès d'un employeur (« quasi-salarié »)	5,0
Cours particuliers	12,1
Total	100,0

Source : KEPE

3-3. Les pratiques de recherche d'emploi

Afin d'analyser les processus d'insertion, différents modes de recherche d'emploi sont mis en évidence. Une distinction est faite entre moyens formels et moyens informels, au sens de Granovetter (1973) et de Degenne, Fournier, Marry et Mounier (1991). Les *moyens formels* recouvrent l'ensemble des annonces dans la presse, quotidienne ou spécialisée, ainsi que les candidatures spontanées. Les *moyens informels* traitent des relations sociales, aussi bien familiales que professionnelles. En tenant compte de ce clivage entre les différents modes d'insertion sur le marché du travail, le tableau suivant est construit (page suivante).

Le tableau 3 indique bien le poids des *relations sociales* au sein du marché du travail. Effectivement, **39,2%** des diplômés des filières littéraires ont pu s'insérer professionnellement grâce à leurs relations sociales. De plus, parmi eux, 8,5% ont eu recours directement à leur entourage familial (liens forts).

Parmi les 60,8% restant, les modes d'insertion professionnelle reposant sur le concours (15,5%), la candidature spontanée (14,6%) et la presse (13,5%) jouent un rôle notable.

⁷ Les jeunes ingénieurs diplômés de l'Université Polytechnique d'Athènes sont ceux qui ont obtenu l'autorisation d'exercer la profession entre 1991 et 1995 (moyenne d'âge : 30 ans) et les plus expérimentés sont ceux qui ont obtenu l'autorisation d'exercer entre 1976 et 1990 (moyenne d'âge : 40 ans).

⁸ Ces pourcentages ne tiennent pas compte du nombre de personnes qui déclarent être sans activité professionnelle ainsi que du nombre de personnes qui poursuivent leurs études sans pour autant travailler parallèlement.

Tableau 3. Les pratiques de recherche d'emploi

Les pratiques de recherche d'emploi	Effectifs	Fréquences relatives (%)	Fréquences cumulées (%)
Relations familiales	30	8,5	8,5
Relations amicales	71	20,0	28,5
Enseignants	12	3,4	31,8
Université	5	1,4	33,2
Relations professionnelles	10	2,8	36,1
Le directeur de l'entreprise/ organisation	8	2,3	38,3
Quelqu'un qui travaille dans l'entreprise/ organisation	3	0,8	39,2
Presse	48	13,5	52,7
Internet	7	2,0	54,6
Agence Nationale de l'Emploi en Grèce (OAED)	8	2,3	56,9
Réponse à une annonce	26	7,3	64,2
Sur concours	55	15,5	79,7
Candidature spontanée	52	14,6	94,4
Proposition et ancienne liste-concours (enseignants)	20	5,6	100,0
Total	355	100,0	

Sources : KEPE

3-4. La profession exercée

Pour déterminer l'emploi occupé, nous avons utilisé la classification professionnelle de l'organisme statistique grec officiel. La nomenclature en vigueur adoptée par l'organisme statistique grec correspond à la classification ISCO-88. Les fonctions exercées sont élaborées en tenant compte d'un certain nombre de variables comme le type de contrat de travail, le poste occupé, le type d'entreprise ou d'organisation (publique ou privée), la taille de l'entreprise.

De façon plus générale, il n'y a pas eu au niveau national grec de travail réalisé sur les catégories socioprofessionnelles similaire à celui du cas français sur les CSP (Catégories Socioprofessionnelles) ou plus récemment sur les PCS (Professions et Catégories Socioprofessionnelles). C'est pour cela que nous adoptons la classification ISCO 88.

Une série *d'éléments structurels* justifie l'impact limité du système de relations professionnelles en Grèce [Gazon, Chletsos et Robolis (1996) ; Kouzis (2001)]. Les arguments avancés pour justifier cet impact réduit reposent sur le faible taux de salarisation et de syndicalisation de la population active, la faible taille moyenne des entreprises et enfin la faible part des titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur.

Effectivement, le *taux de salarisation* de la population active par rapport à l'ensemble des actifs n'atteint que 55% de nos jours, alors que ce taux fluctue entre 80 et 90% des actifs ayant un emploi dans la plupart des pays de l'Union Européenne et aux Etats-Unis. Le faible taux de salarisation est un des facteurs qui limite le système de relation professionnel en Grèce. La *faible taille moyenne des entreprises* constitue également un handicap pour le développement de relations professionnelles à ce niveau. Un troisième argument évoqué porte sur le *taux de syndicalisation*. En effet, traditionnellement la syndicalisation s'est plus développée au sein du secteur industriel. Or, en Grèce l'importance de l'industrie par rapport

aux autres secteurs de l'activité économique a toujours été plus faible. Historiquement le poids du secteur agricole avait marqué l'économie grecque.

Il est certain que le niveau de formation initiale a fortement augmenté en Grèce au cours de ces dernières années. Néanmoins, le *pourcentage des titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur* ne dépassait guère les 13% du total de la main-d'œuvre active ayant un emploi, en 1998 (Kanellopoulos, Mavromaras et Mitrakos 2003). Ceci a un impact indéniable sur les modes d'organisation professionnelle ou syndicale des fractions les plus qualifiées de la population active, surtout salariée. En tenant compte de la nomenclature adoptée par l'organisme statistique grec et qui correspond à la classification ISCO-88, le tableau 4 est élaboré.

Tableau 4. Les fonctions des diplômés des filières littéraires en Grèce

Fonctions	Effectifs	Fréquences relatives (%)	Fréquences cumulées (%)
Enseignants du supérieur et collaborateurs	10	2,4	2,4
Enseignants au secondaire	76	18,0	20,3
Enseignants au primaire et autres enseignants	17	4,0	24,3
Enseignants dans le privé - cours de soutien	102	24,1	48,5
Cours particuliers	51	12,1	60,5
Archéologues, historiens et guides	30	7,1	67,6
Philologues et interprètes	18	4,3	71,9
Secrétaires et employés de bureau	33	7,8	79,7
Cadres de la fonction publique	14	3,3	83,0
Cadres d'entreprise (économique et comptable)	11	2,6	85,6
Cadres dans le domaine économique et bancaire	13	3,1	88,7
Cadres d'entreprise (commercial, pub., marketing)	7	1,7	90,3
Cadres d'entreprise (RH)	11	2,6	92,9
Conseillers d'orientation et d'emploi	6	1,4	94,3
Cadres d'entreprise (psychologie)	7	1,7	96,0
Indépendants – gérants	3	0,7	96,7
Cadres dans la fonction publique – carrières militaires	5	1,2	97,9
Divers	9	2,1	100,0
<i>Total</i>	423	100,0	
Autres cas: études, sans emploi	37		

Sources : KEPE

D'après le Tableau 4, on peut dégager trois grands groupes.

(1) Un *premier groupe* est formé par l'ensemble des individus pour lesquels le diplôme obtenu correspond étroitement à l'emploi exercé. C'est le cas des personnes qui sont dans le *domaine de l'enseignement* (48,5% des cas). Notons que ce taux s'élève à 60,5% si l'on tient compte du nombre de personnes donnant des cours particuliers, comme activité principale. Il en est de même pour 7,1% des emplois correspondant aux emplois d'archéologues et d'historiens. Ainsi que pour 4,3% des philologues et interprètes.

(2) Un *second groupe* réunit les individus pour lesquels on constate un *phénomène de surqualification par rapport à l'emploi exercé* (# 10%). On trouve 7,8% des diplômés à

exercer des fonctions d'employé et de secrétariat, il s'agit de la catégorie des employés de bureau et des secrétaires, ainsi que **2,1%** à être sous-employé dans diverses fonctions (vendeur, agent de sécurité).

(3) Enfin, un troisième groupe rassemble les **individus qui exercent un emploi en dehors de leur champ d'activité principal, pour lequel ils étaient initialement formés** (employment out-of-field). Ces personnes occupent essentiellement des postes de cadres dans la fonction publique et privée (# **18%**).

Plus précisément, les cadres de la fonction publique représentent **4,5%** et les cadres des entreprises privées représentent **13,1%**. Ces derniers se répartissent de la façon suivante : les cadres dans le domaine des ressources humaines et de la psychologie représentent **5,7%** ; les cadres dans le domaine financier et bancaire **5,7%** et enfin les cadres dans le domaine de la publicité, du marketing et des relations publiques **1,7%**.

On constate que pour cette tranche de la population étudiée⁹, il n'y a pas de lien étroit entre la formation initiale et la profession exercée. Le **niveau d'étude**, plus que la spécialité, est important pour leur insertion professionnelle. Les études suivies ont permis à ces diplômés d'acquérir une capacité d'abstraction qui leur sert d'outil de travail dans différents domaines d'activité économique. Nos résultats confirment les résultats des études du CEREQ pour les générations 92 et 98 qui évoquent que les chances d'insertion professionnelles augmentent en fonction du niveau d'études. Le diplôme joue un rôle de signal, au sens de Spence (1973) qui permet l'accès à certaines professions [CEREQ (1999, 2001)].

Dans ce papier nous avons examiné les processus d'insertion professionnelle des jeunes diplômés des filières littéraires en Grèce. Le taux de personnes à la recherche d'un emploi s'élève à 5,9% ; cinq années après la sortie du système éducatif. Le taux de chômage reste relativement faible, mais les formes de travail, analysées à travers les différents types de contrats, reflètent une certaine flexibilité de l'emploi d'une partie de la main-d'œuvre qualifiée¹⁰ (Athanasouli 2003).

La mise en évidence de la profession exercée est établie en tenant compte de la classification ISCO-88, nomenclature adoptée par l'organisme officiel des études statistiques en Grèce. La notion de « cadre » n'est prise en compte qu'à travers la traduction française de cette nomenclature européenne harmonisée. A l'aide de cette classification, trois grandes catégories d'emploi se distinguent. Dans une première catégorie, il y a correspondance entre la formation et le poste occupé. Dans une deuxième catégorie, nous sommes en présence d'un phénomène de surqualification L'individu exerce un emploi qui ne relève ni de sa formation ni de son niveau de formation. Le niveau de formation exigé est inférieur au niveau de formation acquis. Enfin, dans une troisième catégorie, la formation ne correspond pas à l'emploi exercé mais pour le poste occupé, le niveau d'étude est pris en compte.

⁹ CSas du troisième groupe.

¹⁰ « flexibilité qualitative ».

Bibliographie

- Athanassouli K., 2002a, « Devenir professionnel des étudiants de l'Université Polytechnique d'Athènes », *Les Cahiers du Gdr Cadres*, n°4, volume 2 (Actes de la Journée d'étude sur *La Formation des Cadres* du 22 Novembre 2002 organisée à Rouen), cf. <http://gdr-cadres.cnrs.fr>.
- Athanassouli K., 2002b, « Marché du travail et ingénieurs en Grèce », Communication au séminaire de recherche d'A. Grelon : *Techniciens et Société ; Formation, Carrière, Organisation*, EHESS, Paris, 25 Novembre.
- Athanassouli K., 2003, « Les quasi-salariés en Grèce : un statut atypique et hybride », *Formation et Emploi*, n° 81.
- Bouffartigue P. et Gadéa C., 1997, « Les ingénieurs français : spécificités nationales et dynamiques récentes d'un groupe professionnel », *Revue Française de Sociologie*, XXXVIII.
- Brennan J., Kogan M. and Teichler U., 1996, *Higher Education and work*, Jessica Kingsley Publishers and contributors.
- Bureau des Carrières de l'Université Polytechnique d'Athènes, 2000, *Base de données des enquêtes sur l'insertion et la mobilité professionnelle des ingénieurs diplômés de l'Université Polytechnique d'Athènes*, en grec.
- CNISF, 2003, *15^e enquête : l'ingénieur dans la société et sa rémunération*.
- CNISF, 2001, *14^e enquête sur les rémunérations des ingénieurs*.
- CNISF, 1997, *12^e enquête sur la situation des ingénieurs et des scientifiques*.
- CEREQ, 1999, « Génération 92 », *Bref CEREQ*, n°149.
- CEREQ, 2001, « Génération 98 », *Bref CEREQ*, n° 181.
- CEREQ, 2001, *Numéro spécial : 30 ans d'analyses*, *Formation et Emploi*, n°76.
- Darsch C., 2001, « Les ingénieurs diplômés en 2000-14^e enquête du CNISF », *Communication dans le cadre du programme Platon 2000-2001*, Institut National du Travail, Novembre.
- Degenne A., Fournier I., Marry C. et Mounier L., 1991, « Les relations sociales au coeur du marché du travail », *Sociétés contemporaines*, n°5.
- Gazon E., Chletsos M. et Robolis S., 1996, « Le système de relations professionnelles grec en mutation », *Revue de l'IREES*, n°21.
- Granovetter M., 1973, « The strenght of weak ties », *American Journal of Sociology*, vol.79, n°6.
- Grelon A., 1987, « La question des besoins en ingénieurs de l'économie française. Essai de repérage historique », *Technologies-Ideologies-Pratiques*. Vol : TIP VI/4, VII/1.
- Grelon A., 2001, « La socialisation du monde des ingénieurs », *Revue du CNISF ID*, n°83, décembre.
- Kanellopoulos K., Mavromaras K. et Mitrakos T., 2003, *Education et marché du travail*, Centre de Programmation et de Recherche Economique (KEPE), Etude n°5 (en grec).
- Kouzis Y., 2001, *Relations industrielles et unification européenne : flexibilité et dérégulation, ou revalorisation du travail ?*, INE-GSEE-ADEDY, Athènes (en grec).
- Laboratoire d'Economie Industrielle et d'Energie, Institut National du Travail, 2001, *Insertion et mobilités professionnelles des ingénieurs diplômés de l'Université Polytechnique d'Athènes*, Editions de l'Université Polytechnique d'Athènes (en grec).
- Liagouras G., Protogerou A. and Caloghirou Y., 2003, « Exploring Mismatches Between Higher Education and the Labour Market in Greece », *European Journal of Education*, Vol. 38, n° 4.
- Liagouras G., 2004, « Flexibilité du travail para-subordonné et rigidité des statistiques officielles. Le cas de la Grèce », *Economies et Sociétés*, Série « Socio-Economie du Travail », AB, n° 23.
- OECD, 1992a, *L'enseignement supérieur et l'emploi*, DEELSA/ED(92) 6.
- OECD, 1992b, *From higher education to employment*, vol.I-II-III-IV, OECD Documents.

- OECD, 1999, *Thematic Review of the Transition from Initial Education to Work Life: Interim Comparative Report*, DEELSA/ED (98)11.
- OECD, 2000, *De la Formation Initiale à la Vie Active : Faciliter les transitions*, Paris.
- Pochic S., 2001, « La menace du déclassement. Réflexions sur la genèse et l'évolution des projets professionnels », *Revue de l'IREs*, n° 1.
- Stoeffler-Kern F., Martinelli D., 1998, *Parcours de formation et insertion professionnelle des étudiants. Sources et méthodes*, Documents du CEREQ, n° 134.
- Spence M.A., 1973, "Job market signaling", *Quarterly Journal of Economics*, vol.87.
- Shavit Y. and Muller W., 1998, *From School to work. A Comparative Study of Educational Qualifications and Occupational Destinations*. Clarendon Press Oxford.
- Teichler U., 1998, "The transition from higher education to employment in Europe", *Higher education in Europe*, vol. XXIII, n°4.
- Vergnies J.F. et Sigot J.C., 1998, « L'insertion professionnelle des diplômés de l'enseignement supérieur », *Bref CEREQ*, n°137.

ENTRE *QUADRI* ET *DIRIGENTI* : LES CADRES EN ITALIE

FERRUCCIO RICCIARDI¹

Doctorant au LASMAS (Paris) – Université de Milan

Cette contribution vise à interroger les modes de construction (légale, institutionnelle, symbolique...) de la catégorie de « cadre » en Italie. La notion de cadre, en Italie comme dans d'autres pays européens, n'est pas définie avec clarté dans les classifications de la statistique officielle qui, au fond, l'ont toujours négligée. Il faut attendre le milieu des années quatre-vingt pour assister à l'affirmation d'une couche de salariés qualifiés se situant entre les ouvriers et les cols blancs d'un côté, et les dirigeants d'entreprise de l'autre côté. Une affirmation sur le plan juridique qui va de pair avec la reconnaissance du rôle de ce groupe dans les conventions collectives et dans les relations de travail, et qui renvoie au parcours de légitimation institutionnelle entrepris environ quarante ans auparavant par les cadres dirigeants.

Car si la notion de cadre cristallisée par l'expérience française, à la fois floue et inclusive, ne convient pas à la situation italienne d'aujourd'hui comme d'hier, il faut donc la nourrir de l'histoire particulière de deux catégories socioprofessionnelles proches mais distinctes : les quadri et les dirigenti. Ceux-ci constituent non seulement les deux variables articulant la notion de cadre en Italie, mais aussi les deux volets naturels de cette étude visant à rendre visibles les étapes fondamentales de l'évolution d'une catégorie dont les contours ont été toujours incertains. En adoptant une démarche constructiviste, on essaiera donc d'examiner plusieurs aspects concernant l'essor des cadres dans la société italienne : la place des institutions les défendant et les objectivant en tant que catégorie socioprofessionnelle, l'influence des attentes et des aspirations les mobilisant, le rôle des tournants historiques et symboliques dans l'agencement de la profession, et le jeu des sociologues s'efforçant de les analyser à partir de présupposés théoriques et idéologiques souvent contrastés.

1. La catégorisation officielle et la question des cadres en Italie

L'usage des nomenclatures socioprofessionnelles constitue une étape obligée sur la voie de l'analyse de la stratification sociale et des classes. Les classifications fournies par la statistique officielle, on le sait, sont le produit d'un processus historique complexe de construction politique, juridique et sociale des catégories dont la logique est essentiellement nationale (Desrosières, Thévenot, 1988). Cerner les logiques de classification représente le premier pas afin de pouvoir comprendre la spécificité des constructions nationales des catégories et des nomenclatures. En Italie, l'ISTAT (*Istituto Nazionale delle Statistiche*), avant d'adopter la « Classification internationale type des professions » mise en place dans le cadre de l'harmonisation européenne pour le recensement effectué fin 2001, enregistrait et classait la population selon la condition professionnelle. Celle-ci était définie par trois niveaux différents de classification : i) les professions ou métiers (distingués selon le type de travail, la nature de l'effort fourni, l'objet de l'activité) ; ii) les positions dans les professions (où le statut indépendant ou salarié constituait le critère discriminant) ; iii) les catégories socioprofessionnelles proprement dites, où la hiérarchie des classifications dépendait aussi de principes tels que le revenu, la qualification, la responsabilité, le prestige, etc. (ISTAT, 1981).

¹ Doctorant en histoire, LASMAS et Université de Milan < ferrucciardi@libero.it >

Ce genre de classification peut donner lieu à quelques soucis dans la lecture des différentes agrégations des professions, surtout si on essaie de comparer le cas italien au cas français (Oberti, 2002). Selon le deuxième niveau de classification qu'on vient d'évoquer, par exemple, les professions libérales sont enregistrées avec les chefs d'entreprises, alors que dans la nomenclature française elles sont intégrées aux « cadres et professions intellectuelles supérieures ». Autre exemple : les *dirigenti e impiegati* (cadres supérieurs et employés) se trouvent tous rassemblés, sans aucune distinction par rapport aux fonctions exercées, aux types de formation ou bien aux niveaux de qualification, alors qu'en France cet « ensemble flou » se trouve soigneusement fragmenté, étalé sur trois niveaux bien séparés les uns des autres (cadres et professions intellectuelles supérieures, professions intermédiaires, employés). Dans un pays comme l'Italie, où le nombre de travailleurs indépendants a été toujours très élevé (presque un cinquième de l'ensemble de la population active, subdivisé entre petits entrepreneurs, artisans et commerçants), c'est un principe de distinction fondé sur l'opposition salarié/indépendant du travail qui l'emporte, au détriment d'une classification plus fine dont les couches moyennes salariées seraient les premières à en bénéficier.

Pour affiner l'analyse, il vaut donc mieux prendre en considération le troisième niveau de classification élaboré par l'ISTAT, celui qui s'articule autour de 14 principales catégories socioprofessionnelles. Ici, par exemple, on distingue les cadres supérieurs de l'industrie et du commerce ainsi que les hauts fonctionnaires des cadres moyens (chefs de service et responsables du personnel dans l'administration, le commerce et les services) et des employés. Bien que cette hiérarchisation sociale des professions ne puisse guère favoriser de véritables comparaisons internationales (trop de différences demeurent entre les typologies d'agrégations choisies d'un pays à l'autre, notamment si l'on compare la France et l'Italie) (voir tableau 1), il ne reste pas moins que la description des salariés de l'industrie et du commerce s'avère beaucoup plus détaillée de la précédente, rendant plus aisée l'analyse sociologique.

Tableau 1 - Les catégories socioprofessionnelles en Italie et en France*

ISTAT-Italie Code des CSP	INSEE-France Niveau de publication en 18 postes pour les actifs
1-Entrepreneurs et travailleurs indépendants dans l'agriculture, la sylviculture et la pêche	1-Agriculteurs exploitants
2-Autres travailleurs agricoles	2-Artisans
3-Professions libérales et intellectuelles	3-Commerçants et assimilés
4-Chefs d'entreprise dans l'industrie, le bâtiment, le commerce, les transports et les services	4-Chefs d'entreprise de 10 salariés au moins
5-Travailleurs indépendants dans l'industrie, le bâtiment, le commerce, les transports et les services	5-Professions libérales
6-Cadres supérieurs de l'industrie et du commerce et Haut fonctionnaires	6-Cadres de la fonction publique, professions intellectuelles et artistiques
7-Salariés dans les professions libérales et intellectuelles	7-Cadres d'entreprise
8-Chefs de service et responsables du personnel dans l'administration, le commerce et les services	8-Professions intermédiaires de l'enseignement, de la santé, de la fonction publique et assimilés
9-Employés dans l'administration, le commerce et les services	9-Professions intermédiaires administratives et commerciales des entreprises
10-Intermédiaires : contremaîtres, agents de maîtrise, chefs d'atelier	10-Techniciens
11-Ouvriers spécialisés et qualifiés	11-Contremaîtres, agents de maîtrise
12-Manœuvres	12-Employés de la fonction publique
13-Forces armées (militaires de carrière et appelés)	13-Employés administratifs d'entreprise
14-Autres	14-Employés de commerce
	15-Personnels de service directs aux particuliers
	16-Ouvriers qualifiés
	17-Ouvriers non qualifiés
	18-Ouvriers agricoles

* Il n'existe aucune correspondance entre les deux nomenclatures et donc entre les numéros attribués aux différentes catégories. La présentation en face à face vise uniquement à en faciliter la lecture comparée.
Sources : Oberti, 2002.

En général, les différentes analyses de la stratification sociale menées par les sociologues italiens conduisent à peu d'écarts, en termes quantitatifs, entre les multitudes de classes repérées. Les différences les plus frappantes se trouvent chez les classes moyennes salariées (cadres supérieures, cadres moyens, employés), où l'on enregistre des écarts même de dix points. Si en France les sociologues ont accordé beaucoup d'importance aux classes moyennes salariées, en Italie, en revanche, « les contours plus incertains de catégories *dirigenti* et *impiegati*, ainsi qu'un moindre consensus sur la position des cadres et employés dans la société italienne, [ont donné] lieu à des recompositions multiples » selon les différents regards des chercheurs (Oberti, 2002). Cela relève aussi de l'histoire des nomenclatures de base de l'ISTAT, lesquelles ont davantage décrit (et construit) les catégories des travailleurs indépendants, véritable « anomalie » italienne.

Faute d'un système de classification des professions particulièrement attentif à déterminer la place des cadres dans la stratification sociale italienne, les *dirigenti*, c'est à dire le groupe que l'on pourrait rapprocher le mieux des cadres supérieurs français, ne bénéficient que d'une interprétation très restrictive de leur statut, alors que les *quadri*, le groupe des salariés qualifiés qui acquiert sa propre légitimité juridique seulement dans les années quatre-vingt, n'est même pas mentionné par nombre de sociologues². En France, en revanche, les conventions et les normes qui contribuent à définir la catégorie « cadre » renvoient à une histoire sociale, syndicale et politique bien particulière, où les cadres supérieurs se trouvent à côté des petits fonctionnaires comme des chefs d'atelier dans le travail de délimitation sociale

² Le sociologue L. Gallino, en utilisant les données fournies par la statistique officielle, estime que le nombre de *dirigenti* en Italie est passé de 60.000 en 1951 à 90.000 durant les années quatre-vingt (Gallino, 1987, p. 107).

d'un groupe à l'origine très hétérogène (Boltanski, 1982). En Italie, les *dirigenti* (cadres supérieurs) se trouvent souvent mêlés aux *impiegati* (employés), car les modalités d'intégration à telle ou telle autre catégorie varient selon les entreprises, les niveaux des diplômes, les compétences (on peut être embauché comme *impiegati* et ensuite devenir *dirigenti* avec l'ancienneté). Cette flexibilité dans la catégorisation officiellement sanctionnée par les « lois » du monde du travail se répercute aussi sur les approches des sociologues italiens à la question des cadres, tout en variant les références (le pouvoir discrétionnaire exercé dans les décisions, la position dans la hiérarchie de l'entreprise, les niveaux salariaux ou bien le code civil !) sur lesquelles fonder la définition d'une telle catégorie socioprofessionnelle.

2. Se méfier des mots : l'essor des *quadri* au sein des couches moyennes salariées

Il faut d'ailleurs rappeler que lorsqu'on parle de « cadres », on est bien loin de penser à « cet agrégat dispersé, sans homogénéité, sans organisation, sans identité, et, [jusqu'au tournant de 1936], sans nom, qu'[en France] l'on commence à désigner sous le terme vague de cadre en jouant sur le flou de désignation qui permet de se poser à tout propos la question de savoir qui doit être inclus et qui doit être exclu du champ de mobilisation qui se forme alors autour des ingénieurs » (Boltanski, 1982, p. 126). Les mots ont sans doute leur importance ! L'édition la plus récente du principal dictionnaire de la langue italienne (Devoto-Oli, 2002-2003) ne mentionne le mot cadre, dans l'acception qu'ici nous prenons en considération (c'est-à-dire de salarié qualifié exerçant des fonctions d'encadrement et de contrôle), que dans sa version au pluriel (*quadri*). Ceci suggère un usage assez restreint³ et, probablement, lié à un processus de transposition forcée de la langue française. Une transposition linguistique qui, selon notre hypothèse, relève aussi d'une tentative d'imitation du modèle français de revendication syndicale et de délimitation sociale de la catégorie socioprofessionnelle ici en cause. L'origine du mot cadre (*quadro*) en Italie remonte en effet aux années quatre-vingt, lorsque les couches de techniciens de production, chefs d'atelier, chefs de service et, plus en général, salariés qualifiés s'efforcent de repérer une identité collective qui les distingue à la fois des ouvriers (dont la montée en puissance durant toutes les années soixante-dix avait contribué à réduire leur pouvoir) et des cadres dirigeants.

C'est un mécanisme, d'ailleurs assez classique, d'affirmation par opposition dans lequel s'inscrit ce travail d'identification. L'occasion pour concrétiser une telle aspiration sociopolitique est représentée par la lutte des ouvriers de la FIAT en 1980, suite à l'annonce de la part de la direction d'un plan social très lourd, débouchant sur des licenciements de masse. Face au lock-out prolongé (35 jours) imposé par les syndicats des salariés, les « chefs » (*capi*) se décident pour un défilé sans précédents dans les rues de Turin, afin de réclamer leur volonté de vouloir retourner travailler. Cette marche – dite des 40.000 – pose à l'attention de l'opinion publique italienne comme de différents acteurs institutionnels l'existence d'un groupe presque méconnu, du fait qu'il n'apparaît pas dans les conventions collectives. Un groupe toutefois bien ancré dans les usines comme dans les bureaux (Bianchi, Sheggi Merlini, 1985 ; Baldissera, 1984), et qui, depuis la décennie précédente, s'efforce de se rendre visible à travers une organisation professionnelle, l'UNIONQUADRI, fondée en

³ Le mot *quadro* n'étant pas utilisé dans la langue courante, à l'exception des acteurs et des experts de relations professionnelles au sein des syndicats et des entreprises.

1975, une revue officielle, des représentants au sein des entreprises, des cycles de conférences et séminaires soutenant, à plusieurs titres, la « bataille » pour la reconnaissance juridique⁴.

Les principes d'auto-organisation et de prise de conscience collective suscités par l'épisode, sans doute symbolique, de la « marche des 40.000 », ainsi que la mobilisation qui y était sous-jacente, amènent à la modification du Code civil en 1985⁵. Celui-ci, en s'appuyant sur une définition positive du droit intègre alors les quadri parmi les catégories de travailleurs exerçant un « travail subordonné », catégories qui passent ainsi de trois à quatre (ouvriers, employés, quadri et dirigenti) (Hernandez, 1985). Le profil des quadri au sein des couches moyennes salariées se définit historiquement après celui des employés et des cadres dirigeants, catégories auxquels ils peuvent se mêler ou bien se juxtaposer. Les différents rôles professionnels qu'ils incarnent ainsi que les différentes fonctions exercées témoignent de cette condition. Par exemple, ce n'est pas vrai que tous les quadri sont des techniciens, et ils ne disposent pas forcément d'un pouvoir hiérarchique ou bien d'une capacité conflictuelle à l'intérieur des lieux de travail (Invernizzi, 1975). En outre, ce groupe se révèle, encore aujourd'hui, assez dispersé, au point qu'il n'a pas été capable de se rassembler autour d'une seule organisation syndicale⁶ et de dialoguer avec les entrepreneurs qui se sont toujours opposés à la naissance d'un corps intermédiaire à l'intérieur des entreprises (Ambrosini, 1983). Les mouvements de revendication syndicale ne débouchent pas toujours sur la formation d'un véritable groupe socioprofessionnel.

Cette moindre institutionnalisation des cadres italiens par rapport aux cadres français est bien photographiée par les enquêtes statistiques européennes. Celles-ci n'hésitent guère à intégrer dans leurs analyses la catégorie des cadres dirigeants (*dirigenti*), en contribuant à souligner les divergences entre la notion française de cadre, extrêmement inclusive, et celle forgée par les autres pays. Selon les statistiques les plus récentes sur la matière, à savoir l'enquête réalisée en 2000 par la Confédération Européenne des Syndicats en partenariat avec Eurocadres (émanation européenne de la CFDT), les cadres en Italie seraient bien en dessous de la moyenne enregistrée dans le vieux continent avec 13,9% de la population salariée contre, par exemple, 18,6% en France (Mermet, 2002). Il s'agit d'une étude qui retient la Classification International Type des Professions, d'inspiration anglo-saxon, et qui articule les critères d'appartenance à la catégorie des cadres à partir des groupes 1 (Dirigeants et Cadres dirigeants) et 2 (Professions intellectuelle et scientifiques), alors que, par exemple, le groupe 3 (Professions intermédiaires) n'est pas pris en compte, même si les fonctions qui y font référence pourraient être assimilées, dans plusieurs pays (dont l'Italie), aux fonctions des cadres. Ceci pose des problèmes à toute tentative de comparaison internationale, surtout là où la notion de cadre renvoie à une réalité institutionnelle et statutaire bien plus récente et fragile qu'en France : c'est le cas de l'Italie, mais aussi d'autres pays tels que la Belgique (De Troyer, Martinez, 2002) ou l'Espagne (Prieto, 2002).

En considérant l'impossibilité de recomposition de la catégorie des cadres italiens sous l'égide de la formule française, comme en témoigne la tardive détermination des contours sociologiques des quadri – en termes d'identité professionnelle, de place dans la stratification sociale, de modes de représentation politique et de tutelle syndicale –, il paraît nécessaire

⁴ L'UNIONQUADRI a été remplacée depuis 2002 par la CIU (*Confederazione Italiana Unionquadri*), qui depuis vise à rassembler « tous les travailleurs relevant d'une professionnalité de moyen et de haut niveau ». Par conséquent, en font partie aussi bien les cadres des entreprises privées que les dirigeants de l'administration publique, les professionnels comme les représentants des professions intellectuelles, etc. Voir http://www.unionquadri.it/storia/storia_uq.htm.

⁵ Pour effet de la loi n° 190 du 13 mai 1985.

⁶ Notamment suite à la volonté de principales confédérations syndicales des travailleurs (CGIL, CISL et UIL) de représenter et organiser les *quadri* italiens à travers leurs propres organisations, respectivement AGENQUADRI-CGIL, APQ-CISL et CIQ-UIL, créées dans les années quatre-vingt-dix.

d'étendre le regard aussi aux dirigeants d'entreprise (dirigenti), c'est-à-dire les cadres supérieurs au sens strict du terme. Les thèmes de la technocratie, des rapports à l'intérieur des classes moyennes, de la professionnalisation, qui ont été mis en avant par la sociologie française des cadres (Bouffartigue, Gadea, 2000), se retrouvent aussi en Italie dans l'histoire de cette catégorie particulière. Nous proposons par conséquent de faire quelques pas en arrière, et de revenir sur l'histoire de la construction sociale d'une telle catégorie lorsque, au lendemain de la deuxième guerre mondiale, elle s'efforce de s'institutionnaliser dans la société italienne en ayant recours à plusieurs instruments d'organisation de la profession.

3. Les modes d'organisation de la profession du dirigeant : une esquisse historique

Avant le tournant du deuxième conflit mondial, on est bien loin de parler du dirigeant industriel (cadre supérieur) en tant que profession à part entière, avec une identité propre et des structures de corps le légitimant au sein de la société italienne. C'est notamment l'absence de traditionnels mécanismes d'institutionnalisation de la profession (une formation scolaire commune, un statut professionnel accompagné par un système de normes en réglant l'accès et la validation, une activité syndicale reconnue par les conventions nationales...) qui a fait défaut à ses tentatives d'affirmation sociale. Une catégorie, en général, représentée par les ingénieurs, les comptables et par les juristes. Le lien forcé avec les associations patronales, imposé par le système du corporatisme fasciste tout au long des années vingt et trente, n'a pas probablement aidé l'effort d'autonomisation et de construction identitaire (Bianchi, 1945 ; Pergolesi, 1935). C'est à partir de la loi réglant les conventions collectives du travail en 1926 que l'on commence à avoir affaire avec le dirigeant d'entreprise⁷, tout en imposant la constitution d'associations syndicales séparées des autres travailleurs mais rattachées aux employeurs. La première est l'Association nationale fasciste des dirigeants industriels, née la même année (CIDA, 1955-56, pp. 101-116).

Il faut donc attendre 1944 pour voir brisée cette contrainte institutionnelle avec la constitution de l'association nationale des cadres supérieurs de l'industrie, l'ANDAI (*Associazione Nazionale Dirigenti Industriali*). Celle-ci, au lendemain de la guerre, se signale par son dynamisme dans l'œuvre de revendication syndicale visant à la recherche de son propre espace dans l'arène politique. Par exemple, elle n'hésite pas à mettre ses propres membres au service de l'administration publique dans l'œuvre de reconstruction économique du pays. L'ANDAI, depuis sa naissance, n'adhère ni à l'association nationale des industriels italiens (la *Confindustria*) ni à la CGIL unitaire, le syndicat confédéral rassemblant les travailleurs tous secteurs confondus. À partir de cette position intermédiaire, elle fait donc des pressions sur le gouvernement Bonomi (le gouvernement provisoire institué suite à la libération du sud de l'Italie, en 1944, par les anglo-américains) afin de faire participer ses propres membres aux commissions ministérielles créées alors sous formes diverses pour discuter de manière collégiale des problèmes liés à la reconstruction. Il s'agit, en d'autres termes, d'une opération de lobbying visant à la légitimation vis-à-vis des autorités gouvernementales d'une catégorie sociale qui se veut « nouvelle », et qui par conséquent réclame un rôle paritaire par rapport aux autres catégories socioprofessionnelles organisées (Salvati, 1982, pp. 86-87).

Ensuite, ce mouvement de prise de conscience collective débouche sur un projet beaucoup plus ambitieux, également géré par Giuseppe Togni, notable de la Démocratie

⁷ Mais le législateur avait déjà regroupé en une seule catégorie les salariés ayant des responsabilités de direction technique ou administrative, en les assujettissant à une discipline différente, notamment pour ce qui concernait l'horaire de travail.

chrétienne, le parti alors majoritaire dans le Parlement italien : le foisonnement des principales associations de cadres (provenant non seulement de l'industrie, mais aussi des secteurs du commerce, des assurances, des banques...) se regroupe alors en une seule organisation, la CIDA (*Confederazione Italiana Dirigenti d'Azienda*), qui naît en octobre 1946. Il s'agit d'un organisme censé représenter, du point de vue syndical, l'ensemble des *dirigenti* italiens opérant dans le privé comme dans les entreprises d'Etat, et cherchant aussi à dialoguer avec les dirigeants de l'administration publique⁸. Un organisme expression, pour utiliser les mots de G. Togni, de la « classe moyenne responsable et sociale », dont les aspirations de modernisation (à travers, par exemple, le soutien aux politiques de productivité liées à l'application du plan Marshall, l'intérêt pour les « relations humaines » et les initiatives de formation continue...) et les principes moraux l'animant (clairement d'inspiration chrétienne) en sont les caractères constitutifs (CIDA, 1955-56).

L'activité de cette organisation, dès ses premières années de vie, s'articule en plusieurs pôles d'intérêt, qu'on pourrait synthétiser de la manière suivante : i) formation ; ii) collaboration internationale ; iii) tutelle syndicale. Les initiatives de formation continue se développent à partir des années cinquante et soixante, en collaboration étroite avec les agences gouvernementales américaines chargées de coordonner les aides économiques et techniques liés au plan Marshall (d'où, par exemple, l'organisation des missions de productivité aux Etats-Unis pour appréhender de nouvelles techniques d'organisation industrielle), et avec le Comité national pour la productivité. Cet effort se concrétise aussi dans la constitution, en 1952, de l'Institut supérieur pour la direction d'entreprise, une école post-maîtrise fonctionnant en dehors du système universitaire et s'appuyant sur des méthodes d'enseignement importées de l'étranger, comme par exemple les exercices en classe, qui favorisent la participation directe des étudiants. Quant à la collaboration internationale, le premier pas entrepris par la CIDA est représenté par l'adhésion à la Confédération internationale des cadres lors de son congrès constitutif qui se tient à Rome en 1951. L'activité de tutelle syndicale, enfin, se fait à travers la stipulation des contrats de catégorie avec la *Confindustria*, l'étude de nouvelles dispositions législatives en matière d'organisation de la vie d'entreprise, l'assistance de ses propres membres dans l'interprétation et l'application des normes contractuelles et législatives. Une des premières conquêtes de cet engagement dans le champ syndical est constituée par l'institution d'un système autonome de cotisation pour les retraites des cadres supérieurs (CIDA, 1955-56)⁹.

À la lumière de ces prémices, la question de la définition des cadres italiens demeure centrale dans la mesure où l'on essaie de saisir la structuration des couches moyennes salariées dans leur ensemble. L'attention des chercheurs italiens en sciences sociales, notamment des sociologues, envers les cadres a débouché sur des « manipulations » variées, dans le sens où les différentes approches théoriques sous-jacentes ont donné lieu à des analyses parfois divergentes de la structure sociale concernée. Nous proposons ici un aperçu des études portant sur la catégorie « cadre » en Italie à partir de deux volets (les *dirigenti* et les *quadri*) qui historiquement ont nourri cette notion aux contours incertains.

⁸ À cet égard, il faut rappeler qu'en Italie les entreprises d'Etat ont toujours eu la forme juridique de sociétés anonymes, et par conséquent elles ont été soumises aux normes du droit privé, notamment dans les modes de recrutement et de gestion du personnel.

⁹ La CIDA n'est pas la seule organisation des cadres italiens, mais elle est sans doute la plus importante en termes d'adhésions (en 1960 elle compte plus de 24.000 adhérents, dont le 88% sont actifs, alors que juste quelques années plus tard, en 1969, elle va presque doubler ses effectifs) et la plus représentative sur le plan national.

4. Le regard des sociologues italiens sur les cadres : un aperçu

Les travaux sur les cadres italiens sont peu nombreux et surtout se concentrent sur une période limitée (années 1970-80). Ce qui reflète, entre autre, le statut minoritaire de la sous-discipline « sociologie des professions », longtemps dominée par le paradigme des professions libérales (Tousjin, 1987). Ainsi, on compte seulement une petite dizaine d'études sur les *dirigenti*, les travaux sur les *quadri* étant encore moins nombreux. Ces dernières recherches ont été notamment prônées par *Studi organizzativi*, revue de théorie et sociologie des organisations consacrée aux problématiques de gestion des entreprises, alors que dans les autres revues de sociologie on les retrouve en moindre mesure.

Ceci est à relier, en Italie comme ailleurs (Grelon, 2001), aux conditions intellectuelles et sociales des recherches entamées sur la catégorie « cadre » à partir des années soixante et soixante-dix. Si, d'un côté, la sociologie du travail s'inspirant largement de la pensée marxiste ne consacre ses efforts qu'à l'analyse du milieu ouvrier¹⁰, d'un autre côté la sociologie des organisations, biaisée par l'emprise de la sociologie américaine¹¹, s'avère plus prête à questionner les enjeux posés par la dite « révolution des managers », formule passe-partout utilisée pour indiquer le crédit symbolique dont l'essor de la grande entreprise industrielle a bénéficié (Barbano, 1998 ; Mutti, 2002). D'où le fait que ces recherches sont essentiellement le résultat des présupposés théoriques et idéologiques les inspirant, qu'il s'agisse de vérifier le paradigme fonctionnaliste des professions ou de répondre à la demande sociale concernant le rôle du dirigeant d'entreprise durant les années de la contestation ouvrière, l'idéologie des cadres et des grands patrons durant les années quatre-vingt, ou bien l'identité des couches techniques des PME. Voici quelques exemples parmi les plus significatifs.

Luciano Gallino, dans son dictionnaire de sociologie (Gallino, 1993), met l'accent sur les décisions de type stratégique qui sont le fondement objectif de l'activité du cadre supérieur, de même que les fonctions de contrôle et de transformation de la configuration technico-organisationnelle de l'entreprise seraient distinctifs de l'activité des *tecnici* (techniciens). Ceux-ci se trouvent distingués et séparés des cadres supérieurs par les conventions (en tant que *quadri*) ainsi que par les classifications de la statistique nationale¹². Du point de vue de la caractérisation de la profession, Gallino souligne, en évoquant la leçon de Robin Marris (Marris, 1964), que le cadre supérieur est à la fois un professionnel et un homme de l'organisation. Le cadre supérieur résume les caractéristiques d'une personnalité dominée par le besoin d'affirmation à travers l'exercice du pouvoir sur les hommes et les choses. Il fait également partie d'une couche sociale à laquelle est lié par des contraintes de solidarité culturelle et politique avec ses propres pairs. On est là au cœur de la question de l'identité incertaine des *dirigenti*. Ceux-ci, en effet, paraissent peu structurés en termes d'attentes et d'instances publiques, et très dépendants de l'organisation dont ils font partie ainsi que de ses propres logiques. Le rapport avec l'entreprise se révèle donc crucial afin de mener une analyse pertinente d'une telle catégorie.

¹⁰ De même, les études en sociologie économique seront largement consacrées à la question du travail à l'intérieur comme à l'extérieur de l'entreprise. Voir Mutti (2002).

¹¹ Du fait que la plupart des sociologues ayant introduit en Italie cette sous-discipline ont été formés aux Etats-Unis, dont par exemple Federico Butera, aujourd'hui directeur de la revue *Studi organizzativi*. Voir, parmi ses travaux, celui qui est consacré à une analyse comparée du rôle des cadres et des techniciens dans l'Europe occidentale : Butera *et al* (1998).

¹² Gallino, soucieux de définir les travailleurs tout d'abord par leurs fonctions, ne fait pas mention de la catégorie des *quadri*, à laquelle les *tecnici* sont normalement rattachés.

Comme on le verra par la suite, la perspective dominante de la société industrielle fordienne que L. Gallino même contribue à construire¹³, marquera de manière considérable le regard des sociologues italiens. La taxinomie que Gallino tire de son propre expérience de terrain témoigne de cette influence : les trois types de cadres supérieurs qu'il repère (le « libéral », le « laïque humaniste » et le « travailliste chrétien ») sortent directement de la société industrialiste qui caractérisait l'Italie des années cinquante (où la grande entreprise industrielle était perçue comme le moteur à la fois du développement économique et du changement social), au point qu'on pourrait facilement donner un nom et un visage aux idéaltypes qu'on vient d'évoquer, respectivement : Vittorio Valletta de la FIAT, Adriano Olivetti de la société homonyme, et Enrico Mattei de l'ENI (Gallino, 1987).

Les recherches sur les cadres, qui s'accroissent notamment à partir des années soixante-dix, portent davantage sur l'analyse de la figure du cadre supérieur de la grande entreprise industrielle. Ce choix trouve son explication dans la surévaluation des effets de la dite « révolution managériale ». On pensait, sous l'influence de la polémique d'inspiration marxienne autour des dégâts du capitalisme monopolistique ainsi que de la lecture d'auteurs comme James Burnham, que les managers allaient l'emporter dans la lutte de pouvoir les opposants aux propriétaires (Grifone, 1971 ; Burnham, 1946). Mais d'autres raisons ont été repérées dans la conviction, à cette époque prévalant, que le développement économique-industriel de la Péninsule allait déboucher sur l'affirmation de la grande organisation industrielle, au détriment des petites entreprises. La réception de la question managériale en Italie est donc biaisée par une double illusion : d'une part le déclin de la souveraineté des propriétaires-actionnaires, et d'autre part le déclin de la petite et moyenne entreprise. Le cours de l'histoire n'a pas confirmé ces hypothèses, tout en mettant au centre la problématique territoriale dans le développement italien, et donc la place des petites entreprises de matrice familiale et à vocation artisanale autour de la notion de « district industriel » (Bagnasco, 1977 ; Becattini, 1987). Les prévisions qu'on vient d'évoquer, en revanche, étaient vraisemblables si l'on prend en considération les trajectoires des entreprises publiques, dont la séparation entre propriété et gestion a été un des facteurs constitutifs de leur identité (Barca, Trento, 1997).

Les premières recherches analytiques sur les *dirigenti* de l'industrie italienne se font autour des initiatives prônées par le CRIS (*Centro di ricerche Industriali e Sociali*) de Turin, en dehors de l'université. Ces initiatives, bien que de manière diverse les unes des autres, questionnent la transformation des relations d'autorité tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de l'entreprise, dans le cadre d'un contexte sociopolitique où les rôles de commandement sont de plus en plus mis en cause à la suite de la contestation de l'automne 1969. Elles se fondent sur un corpus de 663 entretiens réalisés auprès de dirigeants de 50 entreprises parmi les plus importantes de l'époque, tous secteurs confondus. Si d'un côté, c'est la thèse de la perte progressive de pouvoir de la part des propriétaires qui est discutée (Derossi, 1978), de l'autre côté le regard est davantage porté sur les rapports entre dirigeants et salariés, dans une perspective valorisant les logiques propres à la sphère des relations industrielles (Talamo, 1979). F. Derossi examine les comportements des dirigeants à partir du degré de centralisation/décentralisation des responsabilités de décision, en essayant de mesurer la différence de pouvoir exercé selon la stratification des rôles et des fonctions. Ainsi, l'auteur nous montre comment, durant les années soixante-dix, le contrôle des entreprises italiennes n'a pas été transféré de la propriété aux managers, alors que ces derniers ont vu leur autorité

¹³ Durant les années cinquante, il fait partie du Service d'études sociologiques de la société Olivetti, véritable pôle de promotion et de diffusion des sciences sociales en Italie, notamment de la sociologie du travail et de la sociologie des organisations. Voir (Gemelli, 2003).

sur les salariés (autorité qui les compensait, au moins en partie, de la perte de pouvoir décisionnel) s'affaiblit jour après jour.

Pour résoudre cette véritable « crise du dirigeant », complètement écrasé par l'organisation de l'entreprise et conditionné par les responsabilités managériales, F. Derossi (1978) souhaite l'ouverture de ce groupe professionnel à la société, notamment par l'intégration de l'action sociale à la fonction de direction. En revanche, c'est l'idée du professionnalisme comme retour à l'idéal du « technicien pur » (par le biais de la revendication du primat des compétences spécialisées) qui s'impose, notamment chez les associations professionnelles. Cela implique l'acceptation d'une scission nette entre les responsabilités de direction et les responsabilités managériales. D'où le pessimisme accru de l'auteur face au basculement des dirigeants italiens entre la perspective d'affirmation d'une technocratie à la Galbraith, et le risque de la prolétarianisation ou, pire, de l'isolement social. Un extrait d'entretien nous aide à éclairer l'état d'esprit des dirigeants italiens découlant d'une telle situation :

« Le dirigeant est en crise. Auparavant il était tellement proche de la propriété qu'il la pouvait incarner ; aujourd'hui il est comme un pont de passage, la soudure entre les forces du travail et le capital. Il n'a pas encore choisi une fonction bien cernée : il ne sait pas s'il doit rester fidèle à la propriété dont il connaît à fond les problèmes ou bien se rapprocher aux salariés, ou, encore, devenir un élément de médiation...Le dirigeant se trouve dans une position intermédiaire entre capital et travail ; tout en considérant les deux points de vue, il ne sait pas encore s'il vaudrait mieux partager l'un ou l'autre. »¹⁴

L'étude de M. Talamo (1979) nous donne également une image du dirigeant en crise. Celle-ci est véhiculée par des attitudes ambivalentes : certains fuient les responsabilités alors que d'autres réclament une plus large autonomie décisionnelle. Des visions conservatrices de l'entreprise s'opposent à d'autres perspectives fondées sur une notion participative de l'activité gestionnaire, presque inclusive, où l'entreprise jouerait son rôle à part entière parmi les autres acteurs sociaux. Le point de vue ici adopté est celui du conflit industriel, particulièrement intense pendant les années soixante-dix et, par conséquent, l'accent est mis sur la représentation que les managers se font de leurs propres responsabilités sociopolitiques en tant que « décideurs ». Ce qu'il en ressort, c'est un tableau caractérisé par des orientations relevant d'une conception des rapports de production, au fond, paternaliste. Surtout dans les couches des cadres de niveau moyen, les prises de position de type défensives vis-à-vis de la contestation sociale sont les plus répandues.

L'autorité formelle ainsi que la position économique représentent des facteurs sans doute importants pour définir le processus de structuration des comportements politiques et sociaux des cadres dirigeants. D'où l'intérêt d'analyser les modes de représentation subjective de ces professionnels de la gestion par rapport aux rôles de commandement qu'ils exercent à l'intérieur de l'entreprise, mais aussi par rapport au plus large contexte socioculturel externe avec lequel ils interagissent. Cette perspective est élaborée par un groupe de sociologues milanais qui, au début des années quatre-vingt, essaye de dresser le profil de la classe dirigeante économique¹⁵ d'une Italie sortant à l'époque d'une grave crise conjoncturelle (Martinelli, Chiesi, Dalla Chiesa, 1981). À travers une méthodologie historico-comparative modulée autour d'une série de biographies et supportée par un questionnaire envoyé par courrier, ce sont les hauts dirigeants, le *top management* des 563 principales entreprises italiennes qui sont interrogés. Des questions comme la cohésion sociale du groupe d'appartenance, les parcours de carrière, la perception du rôle socioprofessionnel, le jugement de certaines problématiques concernant la politique économique sont examinées. La

¹⁴ F. Derossi, 1978, p. 206.

¹⁵ Il vaudrait sans doute mieux parler de la bourgeoisie industrielle du secteur privé, largement représentée dans le nord du pays.

conception idéologique qu'en découle paraît assez structurée : c'est en effet une pensée conservatrice qui l'emporte chez la plupart de ces dirigeants-patrons.

En revanche, c'est une connaissance plus approfondie des classes moyennes qui se trouve au cœur d'une recherche prônée par la Fondazione Agnelli de Turin à la fin de années soixante-dix. Celle-ci est menée par un groupe de sociologues milanais d'inspiration catholique (Cesareo, Bovone, Rovati, 1979) s'opposant à l'école laïque et de gauche guidée par A. Martinelli. Le but de cette étude est l'analyse des couches techniques qui peuvent être rassemblées sous le terme, normalement assez discuté, de *middle management*. L'échantillon choisi est constitué par 400 cadres de niveau moyen opérant dans des moyennes et des grandes entreprises, soit privées soit publiques, et localisées dans la région milanaise. En font partie les chefs d'usine, les chefs des départements, les dirigeants travaillant dans les services de *staff*, etc., qui seront ensuite reconnus dans les conventions collectives comme *quadri*. L'examen des comportements porte sur un large éventail de facteurs. Cette fois-ci, l'enquête n'épargne pas la sphère personnelle : à côté des valeurs proprement professionnelles, ce sont aussi les valeurs familiales, culturelles et politiques qui rentrent dans le champ d'investigation. L'hétérogénéité des rôles (surtout dans les entreprises de taille moyenne, plusieurs fonctions cohabitent dans une telle profession : celle d'entrepreneur, celle de cadre dirigeant et celle de professionnel) ne renvoie pas à une fragilité comportementale en termes de participation à la vie sociale et familiale en dehors de l'entreprise. Il reste que l'élément le moins controversé, et donc celui qui fait le lien à l'intérieur de la catégorie, est une forte motivation au travail. On est donc confronté à une attitude volontariste qui, au de-là des ambitions personnelles de carrière, constitue le fondement de l'identité d'un groupe autrement difficile à cerner. Il s'agit, là aussi, d'une identité qui naît et se décline à l'intérieur du périmètre de l'entreprise, dans la grande comme dans la petite (Cesareo, Bovone, Rovati, 1983).

Sur une ligne de recherche assez proche se situe l'étude de G. Rovati (1991). Celle-ci, à travers une large enquête empirique (434 cadres interrogés par questionnaire, ceux-ci confrontés à un échantillon de « population universelle » constitué par 2430 personnes), vise à questionner les valeurs, les cultures et les attentes des *dirigenti* notamment pendant les années quatre-vingt (Rovati, 1991). Cette mise en perspective des attitudes des cadres supérieurs italiens permet d'analyser des éléments pas forcément liés à la division du travail ou bien au statut professionnel. Il s'agit, par exemple, de repérer les termes nécessaires pour pouvoir confronter des facteurs d'identification « horizontaux » comme l'instruction, la mobilité, la représentation des inégalités sociales, la culture politique, la participation à la vie associative, les croyances religieuses, etc. Il en résulte une forte homogénéité culturelle parmi la plupart de ces cadres. Cette homogénéité est capable de favoriser la cohésion sociale, le pouvoir de négociation et l'influence culturelle sur la société. Cela bien que la participation politique et syndicale enregistrée par l'enquête soit assez faible. D'après l'auteur, cette homogénéisation des cadres italiens et cette affinité de fond avec l'esprit de la société italienne, relève aussi de l'impact de certains phénomènes propres à la période prise en considération. Il s'agit, par exemple, de la montée des couches moyennes ou de l'expansion du taux de scolarisation. Les années quatre-vingt ne constituent pas seulement la période de l'affirmation sociale des cadres et de leur légitimation. Elles représentent aussi un moment de prise de distance collective par rapport à la contestation sociale de la décennie précédente. Ainsi, la réflexion sur les *dirigenti* s'oriente vers d'autres problématiques, qui auparavant ont été négligées : la formation, l'évaluation des performances, les parcours de carrière, l'impact des innovations techniques et organisationnelles sur les conditions de travail.

Cette variété de références se retrouve chez les cadres des entreprises publiques italiennes. Ces dernières ont toujours eu un rôle fondamental dans l'économie industrielle du

pays, notamment suite à l'institutionnalisation des pratiques de sauvetage des entreprises privées en crise à travers l'intervention de l'Etat-actionnaire¹⁶ (Maraffi, 1990 ; Bemporad, Reviglio, 2001). Une recherche conduite juste à la fin de la « parabole » de la grande entreprise publique italienne essaye de rendre compte du profil, du rôle et des attitudes des managers qu'y travaillaient (Pennacchi, 1990). À partir de la reconstruction des caractéristiques des pratiques gestionnaires adoptées par ces managers (300 environ ayant répondu à un questionnaire postal), l'auteur s'interroge sur les possibilités d'application du modèle de l'agent rationnel dans l'activité managériale. Face à la pluralité et à la dispersion des centres décisionnels, à la complexité des motivations des différents acteurs impliqués, aux difficultés à la fois stratégiques et organisationnelles propres au système de fonctionnement de l'Etat-entrepreneur, l'analyse de la prise de décision nécessite l'intégration à côté de la rationalité instrumentale d'autres éléments, comme les codes culturels, les conventions, les valeurs légitimantes, le capital symbolique des acteurs variés... Plus généralement, le degré d'insatisfaction professionnelle parmi ces cadres reste assez élevé, dont les réponses concernant la perception d'eux-mêmes font paraître une forte continuité entre les *dirigenti* et les *impiegati*. La bureaucratisation du travail gestionnaire à l'intérieur des grandes organisations comme les entreprises d'Etat a peut-être eu pour effet de dénaturer les fondements d'une profession dont les compétences et les usages demeurent au cœur des valeurs légitimantes sa propre identité.

Pour conclure, les recherches sur les *dirigenti* et, en moindre mesure, sur les *quadri* évoquées ici (sans prétendre aucunement à l'exhaustivité !), nous offrent une connaissance des mécanismes qui sous-tendent la construction de l'épaisseur de la catégorie des cadres italiens, en termes d'identification, de références politiques, de fondements culturels et de motivations contribuant à structurer l'agir social. Cela permet d'avoir un tableau plus précis sur la structuration des classes en Italie, surtout si on fait la comparaison avec ce que nous offrent les données tirées de la statistique officielle en matière de couches moyennes salariées. L'évolution du regard porté par la sociologie italienne sur les « cadres » rappelle le poids des différentes conjonctures politiques qui ont marqué le développement d'une discipline sans doute jeune, peu institutionnalisée, et donc très sensible aux tournants culturels et politiques de la société faisant l'objet de son étude (Pinto, 1980).

Dans la tentative d'esquisser un schéma d'analyse, on pourrait affirmer que ces enquêtes sont fortement influencées par : 1- la période historique dans laquelle les recherches se déroulent, avec une nette influence des grands « tournants » politiques (la question des responsabilités sociales des cadres étudiée durant les années soixante-dix, par exemple, n'est pas prise en compte par les recherches de la décennie suivante, alors que ces dernières visent surtout à cerner les problématiques liées aux motivations au travail) ; 2- les institutions qui les ont impulsées et financées, souvent en dehors de toute initiative universitaire ; 3- les orientations épistémologiques de la discipline à l'échelle nationale (le fonctionnalisme des années cinquante-soixante, désormais, n'est plus à la mode !).

Conclusion

Pour revenir à notre souci de départ, on pourrait affirmer que la question des cadres telle qu'on l'a expérimentée en France, c'est-à-dire la question d'un ensemble social incertain et flou, qui défie les classements et les concepts classiques de la sociologie (Gadea, 2003), en Italie ne se pose pas ou, du moins, ne se pose pas de la même manière. Tout simplement, il y a

¹⁶ Il s'agit, en gros, d'une nationalisation forcée entamée après la crise économique des années trente, et qui s'est prolongée jusqu'à la première partie des années quatre-vingt-dix.

plusieurs questions « ouvertes » liées aux catégories socioprofessionnelles variées. Celles qui renvoient de façon plus ou moins explicite aux couches moyennes salariées ne constituent pas un « énigme sociologique » en soi. Il n'en reste pas moins que la relative indétermination des contours sociologiques - en termes d'identité professionnelle, de place dans la stratification sociale, de modes de représentation politique et de tutelle syndicale - touche également les *impiegati*, les *quadri* ou les *dirigenti*.

En considérant cette impossibilité de recomposition de la catégorie « cadre » sous le modèle français, on a décrit davantage ici les deux couches dans lesquelles elle s'articule au sein de la société italienne, c'est-à-dire les *dirigenti* (cadres supérieurs) et les *quadri* (cadres de niveau moyen et techniciens). Une approche constructiviste nous a permis de rendre compte de l'évolution historique de ces deux catégories qui se côtoient, et parfois se juxtaposent, d'une manière qui échappe autant au travail de catégorisation officielle qu'à celui de l'analyse sociologique, et qui pose autant de problèmes à toute tentative de comparaison internationale. Cependant l'histoire de l'influence du modèle français de « cadre » sur la société italienne, et les liens entre les organisations syndicales nationales et extra-nationales (notamment au niveau européen), reste encore à écrire afin de mieux saisir les modes d'agencement d'un large spectre de fonctions faisant référence à une telle notion.

Bibliographie

- Ambrosini M. (1983), « Il problema dei quadri nell'industria italiana », *Annali della Fondazione Giulio Pastore*, XII, pp. 200-234.
- Bagnasco A. (1977), *Tre Italie. La problematica territoriale dello sviluppo italiano*, Bologne, Il Mulino.
- Baldissera A. (1984), « Alle origini della politica della disuguaglianza nell'Italia degli anni '80 », *Quaderni di sociologia*, n° 1, pp. 1-78.
- Barca F., Trento S. (1997), « State, Ownership and the Evolution of Italian Corporate Governance », *Industrial and Corporate Change*, 6, n° 3, pp. 533-559.
- Barbano F. (1998), *La sociologia in Italia. Storia e problemi 1945-60*, Rome, Carocci.
- Becattini G., (1987), *Mercato e forze locali : il distretto industriale*, Bologne, Il Mulino.
- Bemporad S., Reviglio E. (dir.) (2001), *IRI 1992-2000 : le privatizzazioni in Italia*, Rome, Edindustria.
- Bianchi B. (1945), « La rivoluzione dei direttori », in *Il dirigente di aziende industriali*, mars, n° 3, pp. 37-38.
- Bianchi M., Scheggi Merlini L. (1985), *Quadri in cerca d'autore. I quadri intermedi dalla marcia dei 40 mila di Torino al riconoscimento giuridico*, Rome, Cedis.
- Boltanski L. (1982), *Les cadres. La formation d'un groupe social*, Paris, Les éditions de minuit.
- Bouffartigue P., Gadea C. (2000), *Sociologie des cadres*, Paris, La Découverte.
- Burnham J. (1946), *La rivoluzione dei tecnici*, Milan, Mondadori (traduit de l'anglais : 1941).
- Butera F., Donati E., Ruggero C. (1998), *I lavoratori della conoscenza. Quadri, middle manager e alte professionalità tra professione e organizzazione*, Milan, Franco Angeli.
- Cesareo V., Bovone L., Rovati G. (1979), *Professione Dirigente*, Turin, Edizioni della Fondazione Giovanni Agnelli.
- (1983), *Dirigere la piccola impresa negli anni '80*, Milan, Angeli.
- CIDA (Confederazione Italiana Dirigenti di Azienda) (1955-56), *I dirigenti di azienda nella vita del paese. Dieci anni di ascesa 1944-1955*, Rome, Cida.
- Derossi F. (1978), *L'illusione tecnocratica. Il potere dei dirigenti nell'industria italiana*, Milan, Etas Libri.
- Desrosières A., Thévenot L. (1988), *Les catégories socioprofessionnelles*, Paris, La Découverte.

- De Troyer M., Martinez E. (2002), « Les cadres en Belgique », in Bouffartigue P. (dir), *Cadres et comparaisons internationales : les « cadres » dans les pays d'Europe occidentale*, Actes de la journée du 30 novembre 2001, *Les cahiers du Gdr CADRES*, n°2.
- Devoto G., Oli G. (2002-2003), *Il dizionario della lingua italiana. Edizione 2002-2003*, Florence, Le Monnier.
- Gadea C. (2003), *Les cadres en France. Une énigme sociologique*, Paris, Belin.
- Gallino L. (1987), « Tre tipi di alti dirigenti », in Gallino L., *Della ingovernabilità. La società italiana tra premoderno e neo-industriale*, Milan, Edizioni Comunità, pp. 154-180.
- (1993), « Dirigenti », in Gallino L., *Dizionario di sociologia*, 2ème édition, Turin, Utet, pp. 227-230.
- Gemelli G. (2003), « Scienze sociali, ingegneria e management. Il ruolo del 'Servizio di ricerche sociologiche e studi sull'organizzazione' nell'innovazione strategica della società Olivetti (1955-1975) », in Gemelli G., Squazzoni F. (dir.), *NHES/Nessi. Istituzioni, mappe cognitive e culture del progetto tra ingegneria e scienze umane*, Bologne, Baskerville, pp. 125-144.
- Grelon A. (dir.) (2001), *Les sciences sociales et les cadres. Témoignages e regards rétrospectifs*, Actes de la journée du 6 juin 2001, *Les cahiers du gdr CADRES*, n° 1.
- Grifone P. (1971), *Il capitale finanziario in Italia. La politica economica del fascismo*, Turin, Einaudi (première édition : 1945).
- Hernandez S. (1985), « Rappresentanza, negoziazione ed innovazione tecnologica : i quadri dopo il riconoscimento giuridico », *Il diritto del lavoro*, LIX, novembre-décembre, pp. 389-399.
- Invernizzi E. (dir.) (1975), *Tecnici, organizzazione aziendale e stratificazione sociale. Contributi per un'analisi sui tecnici*, Milan, Etas Libri.
- ISTAT (1981), *Classificazione delle professioni*, Coll. Metodi e Norme, Serie C, maggio, n° 9.
- Maraffi M. (1990), *Politica ed economia in Italia. Le vicende dell'impresa pubblica dagli anni Trenta agli anni Cinquanta*, Bologne, Il Mulino.
- Marris R. (1964), *The economic theory of « managerial » capitalism*, London, Macmillan & Co.
- Martinelli A., Chiesi A.M., Dalla Chiesa N. (1981), *I grandi imprenditori italiani. Profilo sociale della classe dirigente economica*, Milan, Feltrinelli.
- Mermet E. (2002), « Les cadres en Europe », in Bouffartigue P. (dir), *Cadres et comparaisons internationales : les « cadres » dans les pays d'Europe occidentale*, Actes de la journée du 30 novembre 2001, *Les cahiers du gdr CADRES*, n°2.
- Mutti A. (2002), *Sociologia economica. Il lavoro fuori e dentro l'impresa*, Bologne, Il Mulino.
- Oberti M. (2002), « Usages et limites des nomenclatures socioprofessionnelles pour l'analyse sociologique : le cas italien », *Sociétés Contemporaines*, n°45-46.
- Pennacchi L. (1990), *Razionalità e cultura. Pratiche manageriali nelle partecipazioni statali*, Milan, Angeli.
- Pergolesi F. (1935), *I dirigenti d'azienda nell'ordinamento sindacale*, Padoue, Cedam.
- Pinto D. (1980), « La sociologie dans l'Italie de l'après-guerre, 1950-1980 », *Revue française de sociologie*, XXI, pp. 233-250.
- Prieto C. (2002), « "Techniciens, professionnels et cadres" : les cadres en Espagne », in Bouffartigue P. (dir), *Cadres et comparaisons internationales : les « cadres » dans les pays d'Europe occidentale*, Actes de la journée du 30 novembre 2001, *Les cahiers du gdr CADRES*, n°2.
- Rovati G. (1991), *Un ritratto dei dirigenti italiani*, Turin, Edizioni della Fondazione Giovanni Agnelli.
- Salvati M. (1982), *Stato e industria nella Ricostruzione. All'origine del potere democristiano (1944-1949)*, Milan, Feltrinelli.
- Talamo M. (1979), *I dirigenti industriali in Italia. Autorità, comando e responsabilità sociali*, Turin, Einaudi.
- Tousjin W. (1987), *Le professioni liberali in Italia*, Bologne, Il Mulino.

INGENIEURS ET “CADRES” AU PORTUGAL

MARIA DE LURDES RODRIGUES¹

Professeur de sociologie – Université de Lisbonne

Cette communication a pour objectif répondre à la sollicitation de l'organisation de la Huitième Journée d'étude sur Les Cadres d'Europe du Sud et du Monde Méditerranéen, rendant compte de l'histoire et de la situation des cadres au Portugal et, simultanément, de la recherche sociologique sur le sujet. Je dois toutefois vous informer que je n'ai pas de travaux originaux centrés sur la problématique des cadres.

Le seul et unique travail sociologique sur l'histoire et la situation des “cadres” au Portugal a été réalisé à la fin des années 80. L'auteur, très inspiré par les travaux de Luc Boltanski, cherche à reconstituer le processus de construction sociale de cette catégorie et analyser la forme dans laquelle elle a évolué jusqu'au début des années 90. Ce travail a été partiellement publié dans un article d'une revue sociologique portugaise (Gonçalves, 1991), n'ayant donné suite à d'autre développement. Je présenterais en premier lieu ce travail là.

Ensuite, je ferai référence aux résultats de mon propre travail de recherche sur le processus de professionnalisation des ingénieurs au Portugal. La croissance et la diversité interne de ce groupe professionnel, notamment en ce qui concerne l'origine sociale, l'âge, le sexe, les secteurs d'activités et profils d'occupation, sont les principaux facteurs de segmentation.

Afin d'identifier les profils d'occupation dans ce travail, j'ai utilisé la technique d'analyse de structure de dépense du temps de travail hebdomadaire en différents types de tâches, proposée par Benguigui et Monjardet (1977). Les résultats ont permis de vérifier qu'en dépit de la diversité des tâches et des fonctions accomplies par les ingénieurs “cadres” d'entreprise, en combinant des profils centrés sur des activités d'administration et de gestion de top, des activités de coordination et de supervision, des activités de conception et d'exécution technique, et des activités commerciales ou d'articulation avec l'extérieur de l'organisation, ils ont en commun de se voir eux-mêmes comme des éléments (« cadres ») de l'organisation.

1. Le processus de construction sociale des cadres

Comme je l'ai dit auparavant, le travail de Carlos Gonçalves est inspiré du livre de Luc Boltanski publié en 1982. Il cherche à révéler l'histoire et la situation des “cadres” au Portugal comme étant le résultat de processus sociaux complexes reportés à quatre plans d'analyse : les mutations économiques, scientifico-techniques et organisationnelles qui induisent la création de nouveaux postes et la multiplication des postes traditionnels ; le travail social et politique de regroupement d'agents et d'institutions provenant de positions sociales différenciées, s'unissant symboliquement et créant des institutions de représentation propre ; les dynamiques de requalification et d'institutionnalisation de carrières résultant de processus revendicatifs ; la production, diffusion, utilisation et reconversion de nomenclatures professionnelles.

L'auteur identifie trois périodes dans le processus de construction sociale des cadres :

¹Université de Lisbonne. < mlurdesrodrigues@hotmail.com >

1-1. Emergence et formation: une nouvelle signification du mot cadre (1959 à 1973)

Une recherche dans les dictionnaires utilisés à l'époque permet de vérifier que c'est uniquement à partir du milieu des années 60 que surgit un nouveau sens pour le mot « cadre » faisant référence à l'ensemble des agents sociaux occupant des fonctions scientifico-techniques et/ou de direction au niveau des entreprises et des organismes d'Etat. Jusqu'alors les sens attribués à ce mot n'avaient rien à voir avec cette référence.

C'est au début des années 60 que surgit la question des cadres au Portugal et du nouveau sens attribué à ce mot, en parallèle avec la création par l'Etat de l'Instituto Nacional de Investigaçào Industrial (INII) – *Institut National de Recherche Industrielle* - en 1959.

Cet Institut Public créé en dépendant du Secrétariat d'Etat de l'Industrie avait pour mission de prêter assistance scientifique et technique au secteur industriel privé, dans le cadre d'une politique claire d'industrialisation et de croissance économique définie dans le II Plan d'Appui (1959-1964). L'INII peut être considéré comme un instrument de politique industrielle à une époque marquée par une certaine internationalisation et ouverture sur l'extérieur (1959 est également l'année d'adhésion du Portugal à l'EFTA), qui exige la réorganisation industrielle et la dynamisation de secteurs non traditionnels, l'élimination des barrières protectionnistes de la concurrence interne (notamment le régime de conditions industrielles), l'amélioration de la productivité et de la qualification de la main-d'œuvre.

Cet institut cherche à répondre à certaines réclamations de la classe industrielle (synthétisées dans les conclusions du Colloque organisé par l'Association Industrielle Portugaise) notamment celles en rapport avec le manque de techniciens et de compétences dans le domaine de l'organisation du travail et de la gestion des entreprises.

Il faut souligner que l'état de la qualification de la main-d'œuvre révélait d'énormes carences de qualification : selon le recensement industriel de 1964, dans les entreprises ayant plus de 21 personnes à peine 0,6% ont un diplôme d'études supérieures ; selon le recensement général de la population de 1960, environ 60% de la population active n'étaient pas passés par l'école et 31% étaient analphabètes ; dans le groupe des directeurs et personnel des cadres administratifs à peine 6% avaient suivi des études supérieures, et même en ce qui concerne les professions scientifiques et techniques à peine 33% avaient un diplôme d'études supérieures.

Au long de 15 années (1950 à 1974), au sein de l'INII, différentes études et diagnostics sur les RH du pays, en étroite liaison avec l'OCDE, ont été développés qui déterminent les termes de sa concrétisation, et fournissent le cadre de l'influence de thèses qui articulent les questions de la productivité et du développement avec la mise en valeur des ressources humaines. Mais les actions de formation deviendront la principale activité de l'institut. C'est à travers elles que, de façon décisive, se répand le concept de « cadre » auprès des entreprises et des organismes publics mais également auprès des agents qualifiés par le propre concept. L'image propagée au travers des actions de formation de l'INII était supportée par un certain type de connaissances et de fonctions professionnelles dans le domaine de la gestion et de la direction des organisations. En ce qui concerne aussi les actions de formation, la liaison à des organismes étrangers est importante.

« La réalisation des cours a initialement compté avec la collaboration de divers organismes, publics et privés, français et belges, et également de l'Agence Européenne de la Productivité. C'est dans le cadre de cette collaboration que s'est effectué le recrutement des formateurs. Durant les quatre premières années (1960 à 1965) les actions de formation ont été assurées en français. Les années suivantes les moniteurs portugais ont acquis une importance croissante, le traitement d'un nombre réduit de sujets restant à la charge d'étrangers. Le recours à des moniteurs étrangers, lesquels en général exerçaient déjà

comme professeurs ou consultants dans des cabinets d'organisation et de méthodes, a permis une importation directe non seulement des thèmes de formation mais aussi des contenus curricula irés, de la structure globale de la formation et des techniques pédagogiques. » (Gonçalves, 1991)

Des techniciens Français et Belges ont agi au Portugal dans le style de ce qu'avaient été les missions de productivité aux USA et de conseil d'experts, dans le cadre du Plan Marshall, servant d'intermédiaires intellectuels auprès des dirigeants et des cadres Portugais en ce qui concerne le « *management* » et le « *human engineering* ». Les milliers d'heures de formation, touchant près de 10.000 dirigeants et cadres de l'industrie et de l'administration publique, avaient comme principaux objectifs la sensibilisation des dirigeants et des cadres à l'importance du facteur humain dans la productivité, et la formation spécifique des cadres dans des techniques de gestion/contrôle de la main-d'œuvre et du travail. Les sujets thématiques des cours donnés révèlent en partie leur orientation et leurs objectifs : Direction d'entreprise et Gestion générale ; Finances ; Marketing ; Organisation de la Production ; gestion de Personnel et Formation ; Recherche, Planning et Contrôle ; Communication d'Entreprise ; Organisation du travail, Politiques industrielles ; Informatique.

Les actions de formation ont été le moyen de diffusion principal du terme cadre, directement importé de France, en distinguant dans le contexte de ces actions les « cadres directifs » (chargés d'appliquer et d'interpréter les politiques définies dans la fonction dont ils sont responsables, prenant les décisions nécessaires et dirigeant les divers cadres moyens et spécialisés à leur charge) et les « cadres spécialisés » (qui utilisent des connaissances techniques spécialisées afin de proposer des solutions ou de résoudre des problèmes particuliers présentés par autrui).

Au début des années 70, cet effort n'était traduit ni dans les nomenclatures où sont juste enregistrés les termes de directeurs, techniciens supérieurs et techniciens intermédiaires (dans le langage courant utilisé dans des rapports l'on trouve plusieurs fois la désignation hybride de cadre technique), ni dans les instances de représentation des cadres comme groupe social.

« Les cadres à la fin des années 60 ne constituaient pas à proprement parler un groupe sujet à être identifié de façon précise : il existait un nom qui fonctionnait comme un trait d'identification entre agents ayant des formations académiques et des trajectoires différentes qui présentaient comme dénominateur commun l'exercice de certaines fonctions hiérarchiques et/ou fonctionnelles dans des entreprises ou des départements d'Etat. (...) Leur visibilité étaient assez restreinte (...) et ils n'avaient pas encore d'institutions de représentation politique et de porte-parole. » (Gonçalves, 1991).

A ce moment-là, on a à peine assisté au début du processus de construction sociale des cadres à travers leur valorisation comme agents sociaux possédant des connaissances scientifico-techniques indispensables à la croissance économique. Seulement après le 25 Avril les cadres ont effectué un saut en avant et développé des formes agrégatives qui ont conduits à la lute politique.

1-2. Organisation syndicale et affirmation sociale des cadres (1974 à 1980)

Avec le 25 Avril de 1974 et l'extinction du régime autoritaire, corporatif et de conditionnement industriel, une nouvelle phase de l'histoire des « cadres » commence. Si la création de l'INII constitue le symbole de la phase antérieure relative à l'émergence des cadres, cette seconde phase est symboliquement marquée par la création de la Fédération Nationale des Syndicats de Cadres, en 1977.

Dans cette période « révolutionnaire », contrairement à ce qui était arrivé dans la phase antérieure, les cadres vont être socialement dévalorisés. Les revendications et les pratiques anti-hiérarchiques, anti-autoritaires et égalitaires développées par la classe ouvrière vont mettre en cause les bénéfices et les prérogatives des « cadres ». De façon concomitante, les divergences sur le plan des projets politiques, entre cadres et non cadres, qui se sont exprimées sous différentes formes de conflictualité au sein des organisations syndicales, se sont accentuées.

Des syndicats de certaines professions intellectuelles (comme les ingénieurs et les économistes) se constituent représentants d'un mouvement de cadres et comme leurs porte-parole sur le plan de la lutte politique, plaidant pour les principes et les pratiques d'un syndicalisme de classe et défendant l'intégration de ses membres dans la lutte générale des travailleurs et une alliance avec la classe ouvrière. Mais une autre conception sur les cadres qui défendait l'autonomie organisationnelle et politique, et sa constitution comme troisième force équidistante et médiatrice entre le patronat et la classe ouvrière subsiste (et finit par prévaloir). Bien que cette dernière tendance ait eu beaucoup de difficulté à s'affirmer pendant la période révolutionnaire surtout dû au manque d'instances de représentation, en termes globaux, les cadres vont refuser l'alliance politique avec la classe ouvrière, optant pour la neutralité ou alors pour la résistance passive.

La conflictualité dans les entreprises entre ouvriers et cadres, les différentes conceptions de leur rôle, l'existence de propositions politiques et de l'action syndicale très divergentes ont constitué des conditions objectives spécifiques pour une meilleure visibilité sociale des cadres. Les cadres se reconnaissent et sont reconnus comme salariés aux propriétés sociales spécifiques, rendant leur réalité plus objective.

Comme réaction de défense devant l'hostilité et la marginalisation auxquelles ils ont été sujets de la part des ouvriers et de leurs syndicats, un travail politique de regroupement d'instances représentatives de différentes professions autour du titre cadre s'est développé donnant naissance alors à la FENSIQ (Fédération Nationales des Syndicats de Cadres). Ainsi les cadres, plus par réaction de défense, vont réagir aux conflits cherchant à s'affirmer dans l'espace social comme un groupe spécifique aux attributs distincts. La FENSIQ a pour objectif initial la revalorisation des fonctions des cadres dans les organisations et aussi de leurs conditions de travail particulièrement celles liées à leur rémunération, voulant la remise en place dans les entreprises comme dans l'administration publique des principes non égalitaires et hiérarchiques, en termes d'autorité et de gestion de la main-d'œuvre. Cette Fédération propose la définition de cadre suivante :

« Afin de délimiter la catégorie de cadres on tiendra compte notamment le fait d'être titulaire d'une formation académique de niveau supérieur officiellement reconnue ou la possession d'une formation spécialisée dans les domaines des diverse sciences et/ou technologies, ainsi que du degré de responsabilité des fonctions. » (FENSIQ; 1977).

On vérifie ainsi que le terme cadre qui avait commencé par être diffusé dans des cercles restreints comme celui des actions de formation de dirigeants d'entreprises et organismes de l'administration, entre graduellement dans le cercle de l'activité syndicale et de la négociation collective, en étant finalement adopté officiellement en 1977 par la FENSIQ. La préoccupation de combiner la possession d'un diplôme avec l'expérience professionnelle ou la connaissance acquise au long du parcours professionnel, comme créances d'accès à des fonctions d'encadrement ou à une position dans la ligne hiérarchique au sein de l'organisation, est claire dans sa définition.

Les définitions sont des instruments pour délimiter les frontières du regroupement, pour ordonner la hiérarchie et pour placer des agents et leurs groupes respectifs dans l'espace

social, pour construire et consolider des représentations sociales du groupe et de son identité. Ainsi, des définitions de cadres très différentes ont été adoptées à posteriori par diverses organisations syndicales, en fonction surtout des caractéristiques et des propriétés empiriques de ses membres ou des segments de salariés, tout comme de ses stratégies de recrutement et d'élargissement de la base sociale d'appui. Si dans certains cas l'accent est mis sur la possession d'un diplôme comme principal critère d'inclusion (Syndicat National des Cadres techniques des Entreprises – associe et représente les techniciens diplômés par des écoles supérieures portugaises ou étrangère officiellement reconnues) dans d'autres cas l'accent est mis sur les critères relatifs aux fonctions effectivement accomplies (Syndicats des Cadres techniques des Transports – représente les travailleurs liés à des entreprises de transports ou ayant des activités similaires, détenteurs de catégorie professionnelle ou exerçant des activités qui correspondent à des fonctions de direction, de coordination et/ou de supervision ou qui exercent des fonctions à caractère technique).

La pluralité des définitions et leur large marge d'ambiguïté a permis d'étendre le regroupement et de mobiliser de nombreux segments des actifs salariés, des niveaux inférieurs de la hiérarchie organisationnelle (chargés et chefs directs) jusqu'aux professions non directement liées aux fonction d'entreprise comme les infirmiers, les professeurs et les médecins.

A la fin des années 80, diverses organisations syndicales réclamant le statut ou même le titre de cadre pour ses membres existaient, certains syndicats étant liés aux professions (professeurs, médecins, ingénieurs, dont l'unité est conférée par la possession de diplôme de l'enseignement supérieur) et d'autres syndicats liés à la catégorie, à la carrière ou au secteur (Cadres Techniques de l'Etat, de la Métallurgie, etc... dont l'unité est conférée par le statut de la fonction d'encadrement, atteint par l'expérience dans les entreprises ou dans l'administration publique), recouvrant une énorme variété de situations².

Dans le cadre du recrutement et de la négociation collective les organisations syndicales ont une énorme influence dans l'approbation d'un instrument de classement utilisé surtout dans le cadre de son activité. Il s'agit du décret de Loi D-L n°121/78 du 2 Juin qui se maintient inchangé jusqu'à ce jour,³ qui définit la structure des niveaux de qualification à appliquer au niveau du contrat collectif, les fonctions et formations respectives étant indiquées pour chacun des huit niveaux de qualification. Les critères qui servent de base au classement sont liés aux fonctions et à la formation.

² Confédération Portugaise des Cadres Techniques et Scientifiques; Fédération Nationale des Syndicats des Cadres; Syndicats des Professeurs du Nord; Syndicat des Professeurs du Sud; Syndicat des Professeurs du Grand Lisbonne; Syndicat des Médecins de la Zone Sud; Syndicat des Magistrats du Ministère Public; Syndicat des capitaines, Officiers Pilotes, Commissaires et radio de la Marine Marchante; Syndicat des Ingénieurs Techniques du Nord; Syndicat des Ingénieurs Techniques du Sud; Syndicat des Economistes; Syndicat des Officiers et des Ingénieurs Machinistes de la Marine Marchante; Syndicat des Cadres; Syndicat Indépendant des Médecins; Syndicat National des Cadres Techniciens d'Entreprise; Syndicat des Comptables; Syndicats des Cadres de la Métallurgie; Syndicat National des Cadres des Télécommunications; Syndicats des Techniciens du Service Social; Syndicat des Capitaines et Officiers de la Marine Marchante; Syndicat des Ingénieurs du Nord;; Syndicat des Infirmiers de la Zone Nord; Syndicat Démocrate des Professeurs; Syndicat des Cadres Bancaires; Syndicat des cadres de l'Aviation Commerciale; Syndicat National des Pharmaciens; Syndicat National des Techniciens Vétérinaires; Syndicat des Cadres Techniques de l'Etat; Syndicat des Médecins du Nord; Syndicat des Médecins du Sud; Syndicat des Ingénieurs Techniques des Sciences Agraires; Syndicat des Professeurs de la Zone Nord; Syndicat des Infirmiers de la Zone Centre; Syndicat National des Professeurs; Syndicat des Ingénieurs de la Région Nord; Syndicat des Cadres Techniques de l'Industrie Textile et des Laines.

³ Ce Décret vient introduire de légères modifications au Décret-loi n.° 49-A/77 du 12 Février.

Niveaux de Qualification	D-L n.° 121/78 de 2 de Junho		
	Fonctions	Formation	Exemples
Cadres Supérieurs	Définition de la politique générale de l'entreprise ou fonctions consultrices. Travail de création ou adaptation de méthodes et processus techniques scientifiques.	Connaissance de prévision et de coordination des activités fondamentales du domaine où il se situe et qui oblige à l'étude et la recherche de problèmes de grande responsabilité et niveau technique.	Inspecteur Général, Secrétaire Général, Administrateur, Commandant de Bord, Ingénieur, Economiste, Professeur du secondaire, Chef de département Industriel, Responsable de Division, Responsable de Service, Analyste de Systèmes
Cadres Moyens	Fonctions d'organisation et adaptation de la planification établie supérieurement et directement liées à des travaux à caractère exécutif	Formation professionnelle technique de niveau moyen, visant des travaux d'exécution, de recherche et de planning dans un domaine bien défini ou de coordination dans plusieurs domaines	Agent technique d'ingénierie, topographe, professeur du primaire, chargé de mission, chef de services de production, chef de section administrative, gérant, trésorier, programmeur
Chargés et Contremaîtres	Orientation d'un groupe de travail selon les directives fixées au niveau supérieur, mais exigeant la connaissance des modes d'action	Formation professionnelle complète avec une spécialisation dans un domaine précis	Maître, chargé de mission, chef de section d'usine ou de production, chef de table
Professionnels hautement qualifiés	Fonctions d'exécution (...)	Formation professionnelle (...)	(...)
Professionnels qualifiés	Fonctions d'exécution (...)	Formation professionnelle (...)	(...)
Professionnels semi qualifiés	Fonctions d'exécution	Formation professionnelle (...)	(...)
Professionnels semi qualifiés	Tâches simples (...)	Connaissances pratiques (...)	(...)
Praticiens et apprentis	Stage de préparation à certaines fonctions		(...)

Le contexte dans lequel ces changements s'effectuent en ce qui concerne les cadres et où ils s'affirment est marqué par une forte agitation politique dans les relations de travail. Mais il est également marqué par des changements au niveau de l'organisation des entreprises avec l'introduction ou l'élargissement des fonctions de nature administrative, financière et de planning et contrôle, marketing et informatique. L'on assiste à un autre niveau à l'intensification du processus de tertiarisation de l'économie où les secteurs de la banque, des assurances, des transports et des communications se détachent. On doit enfin également signaler au cours de cette période des changements significatifs dans le rôle et l'intervention de l'Etat en matière de régulation de la main-d'œuvre, et dans le lancement de politiques publiques qui obligent au recrutement d'importants contingents de cadres techniques supérieurs, notamment dans les domaines de l'enseignement, de la justice et de la santé.

1-3. Les cadres dans les institutions statistiques et dans les nomenclatures socioprofessionnelles (1981 à 2001)

L'INE détient dès son origine le monopole de la production de statistiques officielles. Celles-ci sont une importante source d'information pour l'analyse sociale et économique. Le

développement tardif et l'insuffisance de moyens des autres institutions scientifiques et techniques les ont empêchées de concurrencer l'INE en cette matière.

Les préoccupations d'harmonisation et de comparaison internationale des statistiques portugaises, notamment en ce qui concerne les professions, provenant des opérations de recensement, ont des implications pratiques uniquement dans les années 80.

Dans le recensement de 1981, une nomenclature de professions, la Classification Nationale des Professions (CNP – 80), internationalement harmonisée (avec CITP – 68), est utilisée pour la première fois. En 1994, une nouvelle nomenclature (CNP, 94) est approuvée et harmonisée avec CITP – 88, ayant été utilisée (une version provisoire) dans le recensement de 91 et dans celui de 2001 (avec une version définitive cette fois-ci).

Bien que fortement conditionnée par les préoccupations d'harmonisation internationale, une méthodologie d'analyse de postes de travail, de consultation à des entreprises et des associations patronales et syndicats a été suivie dans l'élaboration de ces deux versions de la nomenclature des professions, pour la dénomination des professions comme pour la description des tâches exécutées, les connaissances et niveaux de formation requis.

Egalement à partir du recensement de 1981, des classifications de « groupes socio-économiques » construites à partir d'un ensemble de variables de base réactives au domaine socioprofessionnel ont commencé à être utilisées, comme la profession, la situation au sein de la profession (c'est-à-dire la condition de patron, travailleur à son compte ou pour le compte d'autrui) et la dimension de l'entreprise (mesurée par le nombre de personnes y travaillant).

C'est surtout dans la classification de groupe socio-économique (et non dans la nomenclature des professions) que les catégories « cadres » gagnent une plus grande visibilité, en sachant qu'entre 1981 et 2001 les classifications ont évolué dans le sens du dédoublement et d'une plus grande distinction.

Groupes Socio Economiques (Catégories reportées aux Cadres)	1981
Directeurs, membres du corps législatif, cadre supérieur de l'administration publique et privée	0,6
Cadres Techniques, scientifiques et de l'enseignement ⁴	6,1
Personnel d'encadrement des travailleurs du commerce, administratifs, services et administration publique	0,6

En 1981 la classification de groupes socio-économiques identifie à peine deux catégories susceptibles d'être référencées aux « cadres », qui regroupaient les actifs avec des professions de dirigeants ou des professions scientifiques et techniques et, simultanément en situation de travail pour le compte d'autrui (salariés)⁵. 7,3% d'actifs ainsi classifiés ont alors été comptabilisés⁶.

⁴ Sont inclus dans cette catégorie les groupes professionnels suivants : spécialistes des science physiques et chimiques ; architectes et ingénieurs ; pilotes, officiers et officiers mécaniciens de la marine et de l'aviation ; biologistes et agronomes ; médecins, vétérinaires, pharmaciens, thérapeutes et infirmiers ; statisticiens, mathématiciens, analystes, programmeurs informatique ; économistes ; comptables ; juristes ; personnel lié à éducation ; auteurs, journalistes et écrivains ; sculpteurs, peintres, photographes et artistes créateurs ; personnel des professions scientifiques, techniques et artistiques.

⁵ Nous avons exclu de cette réflexion les références à la catégorie « chargés de mission et contre maîtres », présente dans les classifications GSE de 1981 et de 1991. Une étude sociologique réalisée au Portugal au début des années 90 sur la personne du « chargé de mission » dans l'industrie transformatrice révèle un groupe majoritairement masculin, relativement âgé, avec une formation scolaire faible, un acquis de compétence essentiellement basé sur l'expérience, très faible mobilité, fidélité à l'entreprise où il accède à la fonction, accomplissant des fonctions traditionnelles de contrôle quantitatif de la production et de contrôle disciplinaire du personnel ouvrier, très distantes du modèle essentiellement technique et gestionnaire qui

A partir de 1991, la nouvelle classification (utilisée également en 2001 avec de légères modifications) répartit les trois catégories antérieures en cinq catégories, répartition qui découle surtout de l'inclusion de la variable dimension de l'entreprise, qui permet la séparation des dirigeants des moyennes et grandes entreprises de ceux des petites entreprises. En 1991, 12% d'actifs ont été recensés dans ces catégories faisant référence à la catégorie sociale « cadres », et en 2001 à peu près 18%.

Groupes Socio Economiques (Catégories reportées aux Cadres)	1991	2001
Directeurs et cadres dirigeants de l'Etat et des entreprises (grandes et moyennes)	0,8	2,2
Dirigeants de petites entreprises et organisations	0,2	0,4
Cadres intellectuels et scientifiques ⁷	4,4	7,4
Cadres techniques intermédiaires	5,4	7,1
Cadres administratifs intermédiaires	1,1	1,2

Une partie de cette croissance est directement tributaire de la croissance de l'enseignement supérieur et de la croissance des diplômés de l'enseignement supérieur sur le marché du travail.

Au Portugal, le nombre d'actifs qui sont passés par l'enseignement supérieur a presque doublé entre 1991 et 2001, passant de 420.000 à 778.000, représentant respectivement 10% et 16% de la population économiquement active. Dans les années à venir, le nombre de diplômés de l'enseignement supérieur qui arriveront sur le marché du travail continuera de façon prévisible à croître, tout comme les domaines de formation continueront à se diversifier. Actuellement au Portugal la population étudiante de l'enseignement supérieur est d'à peu près 400.000 individus, le nombre moyen par an de diplômés étant d'environ de 50.000, les cours, le niveau et le type de formations s'étant multipliés.

Cette croissance, ou pour ainsi dire la plus grande diversité de groupes professionnels et la croissance de la dimension des groupes professionnels traditionnels, qui sont la base de recrutement des « cadres », constituent un des éléments de changement sur le marché du travail les plus importants. L'existence d'un nombre plus important de professionnels à l'intérieur de chaque profession affecte en premier lieu la composition interne des groupes car, se reflétant sur une base plus large de recrutement, elle commence à inclure, par exemple, des femmes, des individus d'origines différentes (sociales, ethniques, etc...), donnant lieu à de nouvelles segmentations internes. En second lieu, les conditions de l'exercice professionnelles carrières, etc..., la nature des travaux développés, les conditions de rémunération, l'insertion et les parcours professionnels, soit les rapports entre les différentes professions et leur intégration sur le marché du travail.

Dans le cadre de la sociologie des professions, l'observation de ces changements, des nouvelles conditions de rapport entre professions et marché du travail, a basé certaines thèses qui mettent en avant l'érosion du phénomène des professions et ce qu'on appelle la tendance à la dé-professionnalisation, soulignant surtout les processus de dégradation du statut professionnel. Dans le cadre de la sociologie des « cadres » on allègue la fin des fonctions

caractérise les fonctions d'encadrement technique des « cadres » (Freire, J., Rodrigues, M. L., e Ferreira, V., A Função de Chefia Directa na Indústria, Lisboa, IEFP, 1995).

⁶ Bien que dans les opérations de recensement antérieures à 1981 ils n'existent pas de nomenclatures professionnelles ou de groupe socio économique qui confèrent une visibilité à la catégorie cadres, les données disponibles permettent une reconstitution rétrospective depuis 1960 : 83.253 (2,5% d'actifs); 1970: 106.095 (3,5% d'actifs); 1981: 269 164 (7,5% d'actifs).

⁷ Sont inclus dans cette catégorie les groupes professionnels du regroupement 2 de la CITP-88.

d'encadrement et de la dissolution de la figure traditionnelle des « cadres ». Pour éclairer cette question, je vais vous présenter les résultats de mon propre travail de recherche sur le processus de professionnalisation des ingénieurs au Portugal.

2. Que font les ingénieurs ?

Actuellement le groupe des ingénieurs au Portugal, associé à sa croissance (environ 15.000 diplômés en 1970 et près de 100.000 en 2001), présente une énorme diversité interne résultant d'une multiplicité de facteurs qui agissent en amont et en aval du processus de professionnalisation, configurant de forts clivages et segmentations. Les variables ayant le plus de poids dans la détermination de ces segments sont le **grade du diplôme** obtenu dans le système d'enseignement (qui établit l'accès au titre d'ingénieur ou au titre d'ingénieur technique), et la **situation occupationnelle** qui sont, à leur tour, fortement associés à des variables comme le sexe, l'âge et l'origine sociale. A l'intérieur du groupe, des segments avec des positions de pouvoir, autonomie et prestige, coexistent avec d'autres segments qui se définissent par des positions de moindre autonomie et de moindre possibilité de contrôle des processus de travail et d'accès à des récompenses matérielles et symboliques typiques des professions.

La batterie de 8 types de tâches proposées par Benguigui et al (1977)⁸ a été utilisée dans l'étude de la fonction d'encadrement, ayant interrogé les ingénieurs au sujet de la proportion du temps de travail hebdomadaire dépensé dans chacune des tâches.

En premier lieu, il a pu être vérifié que le temps de travail des ingénieurs, quelle que soit l'entreprise, le domaine d'activité ou la position hiérarchique, se répartit entre une variété de tâches de nature relationnelle, technique et administrative, les tâches techniques et relationnelles (réunions internes et externes) un plus grand pouvoir discriminant de différents profils. C'est-à-dire, les tâches administratives, de formation du personnel, de contact avec des supérieurs ou des subalternes, sont présentes dans tous les profils occupationnels, mais ce qui confère leur spécificité à ces profils, c'est le poids relatif, dans chacun d'eux, des tâches techniques (de conception et de réalisation) versus les réunions internes et externes. La position dans la hiérarchie de l'entreprise est la variable qui influence le plus la structure de l'utilisation du temps. En général ce sont les ingénieurs ayant à peine des fonctions techniques ou des postes de supervision à des niveaux inférieurs de la hiérarchie qui consacrent plus de temps aux tâches de nature techniques ; la moyenne de temps consacré à ces activités diminue au fur et à mesure que l'on monte dans la hiérarchie, où les tâches de nature relationnelle passent à dominer, soient-elles de coordination technique ou organisationnelle.

⁸ Actuellement dans votre travail quelle est la proportion de temps que vous occupez par semaine dans les tâches suivantes ? (1) réunions et contacts avec d'autres services (départements, sections, etc....) de l'entreprise (2) réunions et contacts avec des services ou des personnes extérieures à l'entreprise (fournisseurs, clients, services publics, etc....) (3) tâches de type administratif (rapports, notes de service, courrier, rédaction de documents, etc....) (4) travaux techniques de conception (programmes de travail, planning, études techniques, etc....) (5) travaux techniques de réalisation (travail opérationnel, accompagnement de chantiers ou travaux d'intervention) (6) formation, information et valorisation personnelle (lecture de manuels, revues techniques, actualisation de connaissances, etc....) (7) réunions et contacts avec les supérieurs (pour la préparation du travail, définition des objectifs, autorisations, etc....) (8) réunions et contacts avec le personnel (distribution, coordination et supervision du travail, accueil, formation, etc....).

Structure de l'emploi du temps hebdomadaire des différents types occupationnels

	Réunions internes	Réunions externes	Tâches admin.	Techn. Concept.	Techn. Réalisat.	Form. Perso	Réun. super.	Réun. subord	Subor. (moy.)
Administration./Gestion	17,0	13,6	30,2	8,5	6,3	2,5	8,5	13,1	24
Articulation	11,9	14,8	11,3	13,5	19,3	4,1	11,5	13,3	21
Coordination Technique	18,4	10,4	10,8	29,8	3,7	5,0	9,8	11,9	8
Supervision	10,5	11,2	4,6	9,2	1,4	5,7	5,7	51,4	6
Technique (I)	6,4	7,7	6,4	35,0	25,2	10,0	5,0	4,0	2
Technique (II)	5,7	5,4	4,5	60,6	8,0	0,9	5,7	9,2	2
Technique (III)	5,0	5,0	7,8	5,0	58,9	1,6	3,8	12,7	8
Commercial	12,5	52,7	12,2	3,3	4,4	0,2	8,3	6,1	6
Total du groupe	12,3	13,6	12,6	19,9	16,1	4,0	8,3	13,2	(12)

% moyen du temps consacré à chaque activité par les différents sous-groupes, total en ligne

La classification automatique a permis d'identifier 8 profils occupationnels. Voyons leurs caractéristiques :

Administration/Gestion – Ce profil se caractérise par un équilibre de dépense de temps entre activités relationnelles, celles liées aux relations et contacts internes (17%), les tâches de type administratif dominant toutefois (30,2%). La composition du groupe par statut ou niveau hiérarchique révèle que ce profil d'occupation du temps, étant majoritairement caractéristique d'ingénieurs endossant des responsabilités de supervision (le nombre moyen de subalternes dans le groupe est de 24), caractérise aussi les accomplissements d'ingénieurs sans fonctions hiérarchiques. La nature des différents rôles s'éclaire surtout avec leur répartition par domaines d'activité, une fois que sa présence est majoritaire dans des départements fonctionnels d'appui comme le planning et l'approvisionnement, technico-commercial, hygiène et sécurité au travail, etc. dans lesquels le poids des tâches administratives et relationnelles est important, même sans exercice de position de chef.

Articulation – Ce type occupationnel se caractérise par un équilibre entre les activités techniques et les activités relationnelles, bien que les tâches techniques de réalisation dominant (19,3%), tout comme les relations externes (14,8%) et les réunions avec des supérieurs (11,3%). Ce profil configure une sorte de rôle qui assure une série d'articulations, particulièrement celle de l'entreprise avec le milieu externe, requis dans des fonctions de chefs, mais également dans le développement de travaux techniques auprès de clients. L'importance que ce rôle assume dans certaines entreprises découle justement du fait que l'activité en entreprise implique la réalisation de travaux à l'extérieur de l'espace physique auquel l'entreprise se confine, et pour laquelle l'exécution technique à proprement parlé nécessite différents efforts d'articulation interne et externe, d'autonomie et de responsabilité.

Coordination Technique – Ce type occupationnel se différencie substantiellement des types antérieurs en ce qui concerne l'équilibre entre les tâches de nature technique et celles de nature relationnelle. En effet, bien que 18,4% du temps en moyenne soit consacré à des réunions et à des contacts internes, de coordination entre services, celles-ci sont liées à des tâches de nature technique, surtout de conception (29,8% du temps). Les domaines d'activité qui absorbent le plus ou donnent naissance à ce type de profil sont ceux liés aux projets, au planning et technico-commercial, et d'informatique, impliquant presque toujours la direction de petites équipes (le nombre moyen de subordonnés est de 8) ; ce profil pourrait être également désigné de coordination interne, étant donné la nature des tâches qui le caractérise.

Supervision - Nous sommes en présence d'un type occupationnel qui se caractérise par l'importance attribué aux relations, réunions et contacts avec les subordonnés, avec une

quasi absence de travail technique de réalisation ou de conception, mais accompagné du développement d'autres contacts internes et externes à l'entreprise. Ces cas se trouvent fréquemment dans les domaines de recherche et de développement ou d'administration et gestion, s'agissant d'ingénieurs qui exercent des fonctions de middle management et dès lors ayant un nombre réduit de subordonnés.

Technique (I) Elaboration / exécution – Ce profil, comme les deux suivants, se caractérise par l'importance des tâches techniques (d'exécution ou de réalisation) dans la structure d'occupation du temps. Ils correspondent à différentes formes de division du travail technique qui sont équivalentes, et qui semblent être déterminées par la variable entreprise, caractérisées par une répartition équilibrée du temps de travail entre les tâches techniques de conception ou d'élaboration (35%), les tâches techniques d'exécution (25,2%), étant encore celui qui dépense plus de temps dans sa valorisation et sa formation personnelle (10%). Parmi les individus avec ce profil, la majorité n'avait pas de fonctions de chef, dans les domaines de projet et informatique, ayant pour base un type de division du travail technique plus intégré, dans lequel les tâches de conception et de réalisation ne sont pas séparées, ayant recours aussi à l'ingénieur qui conçoit et projette l'accompagnement de la réalisation ou de l'exécution de l'œuvre.

Technique (II) Elaboration – Ce type se caractérise par le fait de dépenser en moyenne plus de 60% de son temps de travail dans des tâches de conception, le temps consacré à d'autres tâches n'ayant pratiquement aucune signification. Il s'agit aussi de techniciens majoritairement sans fonctions de chef, dans les domaines d'activité de projet, technico-commercial et planning, et informatique ; un type plus segmenté de division du travail est à la source de l'émergence de ce profil.

Technique (III) Exécution – de même que les types antérieurs, celui-ci se caractérise par le temps absorbé dans des tâches techniques mais dans ce cas d'exécution ou de réalisation (58,9%), le temps consacré au personnel subalterne ayant encore un certain poids. Les ingénieurs ayant ce profil se trouvent dans les domaines de l'informatique et de la production, exerçant des fonctions techniques sans chef.

Ces trois types, comme nous l'avons souligné, correspondent à différentes formes d'organisation du travail technique dans le sens plus strict du terme, celles-ci étant largement déterminées par des variables technico-économiques (activité productive) et organisationnelles (dimension et structure fonctionnelle).

Commerciale – Ce profil se caractérise par le fait de consacrer plus de la moitié de son temps aux relations externes (52,7%). C'est par excellence le profil du technico-commercial, dont le temps restant est également consacré à des tâches de nature relationnelle à l'intérieur de l'organisation et dans toutes les directions (avec les supérieurs, avec les subordonnés, avec les autres services ou départements de l'entreprise), en fonction de la place dans la hiérarchie de l'entreprise (le nombre moyen de subordonné est de 6). Cependant, dans des domaines d'activité comme la réalisation de chantiers, étant donné les conditions d'« externalité » de ces fonctions, l'on trouve aussi certains ingénieurs avec ce profil d'occupation du temps, développant des activités de la même nature (relations externes), bien qu'avec des objectifs différents.

La spécificité des ingénieurs par rapport à d'autres groupes professionnels réside essentiellement dans le fait que les ingénieurs développent leur activité comme salariés et à l'intérieur d'organisations, contribuant à la définition de ses structures et de ses modes de fonctionnement. Plus que des **professionnels**, ils seraient des **hommes de l'organisation**, dont les objectifs et les valeurs d'orientation se confondraient avec ceux de l'entreprise elle-même ou des unités économiques où ils développent leur activité. Cette affirmation est

renforcée par le phénomène de « régression » qui caractérise les parcours professionnels des ingénieurs et qui consiste dans l'éloignement progressif des activités proches des centres de production/application du savoir technico scientifique en direction d'activités administratives ou de gestion. Les tâches développées (ne sont pas exclusivement techniques), leurs carrières et mobilité professionnelle, les dimensions de pouvoir présentes dans leurs fonctions, l'intégration à tous les niveaux des lignes hiérarchiques des organisations, leurs attentes en matière d'autonomie et participation font d'eux des **hommes de confiance des organisations**.

Bibliographie

Benguigui G., Monjardet D. (1977), *La fonction encadrement*,

Freire J., Rodrigues M. L., Ferreira V. (1995), *A Função de Chefia Directa na Indústria*, Lisboa, IEFP.

Gonçalves (1991)