



HAL
open science

Les cadres supérieurs de la fonction publique tunisienne : réalités d'une condition socioprofessionnelle

Eric Gobe, Michaël Bechir Ayari

► To cite this version:

Eric Gobe, Michaël Bechir Ayari. Les cadres supérieurs de la fonction publique tunisienne : réalités d'une condition socioprofessionnelle. Dec 2006, pp.87-100. halshs-00120096

HAL Id: halshs-00120096

<https://shs.hal.science/halshs-00120096>

Submitted on 15 Dec 2006

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 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 technocratie d'État tunisienne⁶. 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 demanderons, 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'Etat 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'Etat 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 intéressant.

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 bénéficieraient 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'Etat 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 diplômes 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 Nadiah 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° 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 déplorait 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.

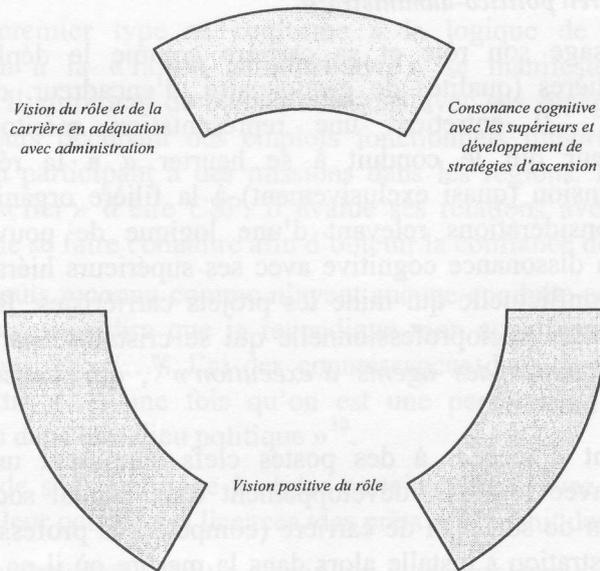
34 Entretien, Tunis, avril 2002.

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.

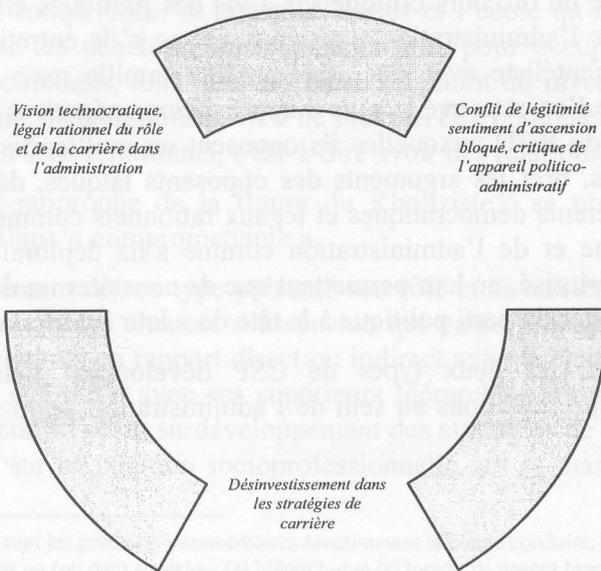
36 Khelifaoui H. (2000), « Savoir, savoir diplômé et représentations sociales en Algérie (1962-1998) », in Geisser V. (dir.) (2000), *Diplômés maghrébins d'ici et d'ailleurs*, Paris, Ed. du CNRS, p. 56-65.

37 Entretien, Tunis, avril 2002.

Type 1



Type 2



CAD Subséquemment, 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.

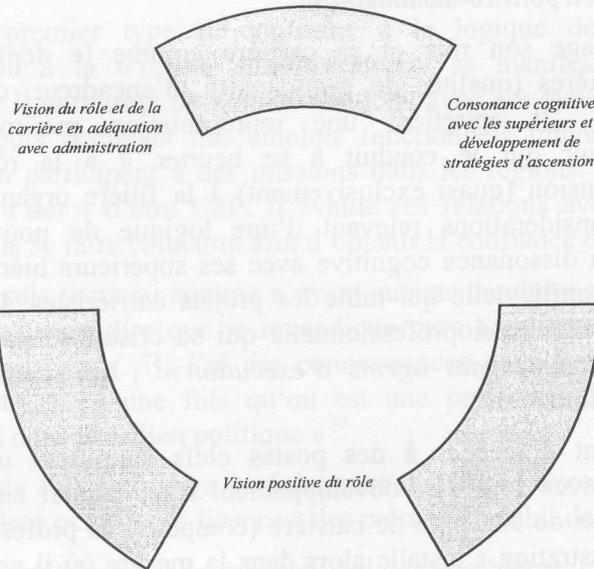
Les mutations macrosociologiques qui ont affecté le rôle et l'identité sociale des cadres supérieurs de la fonction publique tunisiennes continuent de saper lentement les assises sociales de la figure développementaliste du cadre supérieur. Faute d'obtenir assez de gratifications matérielles et symboliques 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

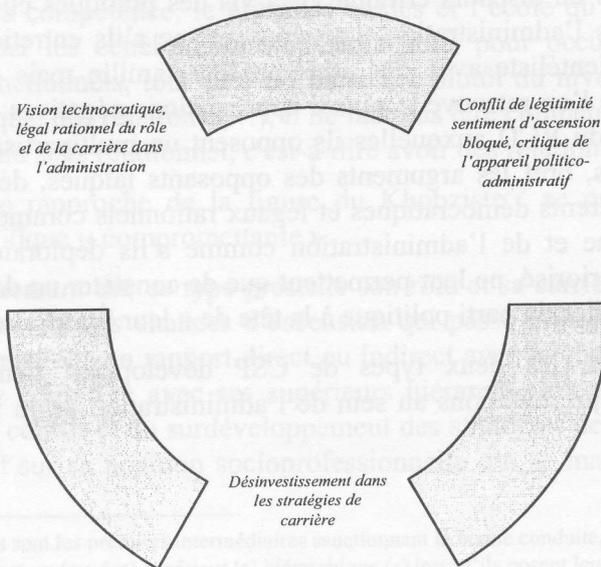
- Béji K. et Plassard J.-M. (2000), « Croissance de l'emploi public dans les économies en développement : cas de la Tunisie », *Les notes du Lirhe*, n° 331.
- Ben Latief M. (1992), « La motivation des agent publics », *Revue tunisienne des sciences administratives*.
- Ben Salem L. (1976), « Développement 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.

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 Strenghth 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.

Bibliographie

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