



UNITED NATIONS
ECONOMIC AND SOCIAL COUNCIL

1192

Distr.
LIMITÉE

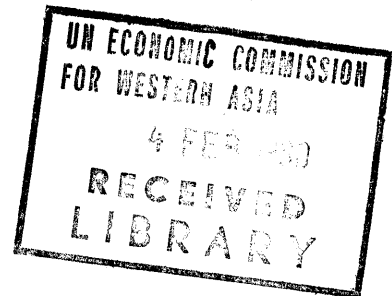
E/ECWA/NR/SEM.2/2
4 janvier 1980

ORIGINAL: FRANÇAIS



ECONOMIC COMMISSION FOR WESTERN ASIA

Seminar on the Arab Brain Drain
4-8 February 1980
Beirut, Lebanon



ALIENATION CULTURELLE ET BRAIN DRAIN
DANS LE MONDE ARABE

Préparé par R. BOUKRAA
Centre d'Etudes économiques et sociales

Les opinions exprimées dans ce document sont celles de l'auteur et ne reflètent pas nécessairement le point de vue de la Commission économique des Nations Unies pour l'Asie occidentale.

ESCWA Documents converted to CDs.

CD # 5

Directory Name:

80-2921

CD5\NR\SEM2_2

Done by: ProgressSoft Corp., P.O.Box: 802 Amman 11941, Jordan

L'objet de cette note porte sur les aspects psycho-sociaux du phénomène du brain drain dans le monde arabe. Il s'agit d'analyser la manière dont opèrent les causes macro-sociologiques inhérentes aux caractéristiques socio-économiques des sociétés arabo-musulmanes au niveau du vécu de l'expérience d'émigration des cadres vers les pays développés.

L'analyse s'appuiera sur le concept d'aliénation culturelle dont il s'agit d'éprouver l'adéquation pour rendre compte de la situation du jeune cadre formé à l'étranger et qui tente de se réinsérer dans les structures de son pays ou bien opte pour la décision de le quitter. L'hypothèse, qui oriente l'analyse consiste à lier la décision du cadre émigrant à l'expérience de l'aliénation culturelle résultant de l'intériorisation plus ou moins profonde du modèle de la société développée et ce à la faveur du processus de socialisation professionnelle.

Le vécu de l'aliénation culturelle du jeune cadre est à relier aussi à la nature de la relation qu'entretiennent les sociétés arabes dans la phase de leur développement actuel par rapport aux sociétés développées, une phase caractérisée par une volonté d'autonomie certes, mais aussi par la dépendance vis-à-vis de l'impérialisme culturel et économique.

L'étude débouche sur une réflexion sur les conditions de dépassement de l'aliénation culturelle du jeune cadre arabe par l'affirmation de l'identité culturelle et de l'autonomie économique et technologique.

L'argument sur lequel nous voulons mettre l'accent c'est de montrer que l'approche du brain drain basée sur le concept d'aliénation constitue l'alternative à l'approche du fonctionnalisme culturel dont il importe d'analyser les insuffisances et les inadéquations aux exigences de la phase que traversent actuellement les sociétés arabes.

A - L'ANALYSE QUE FAIT LE FONCTIONNALISME CULTUREL DU
BRAIN DRAIN NE SAURAIT EXPLIQUER LA RELATION DE CE
PHENOMENE A L'IMPERIALISME CULTUREL

I - LES CARACTERISTIQUES DE L'APPROCHE FONCTIONNELLE

Pour l'approche fonctionnelle s'appuyant sur la théorie des motivations la décision d'émigrer ou de rester dans son pays est justiciable de la même méthode que la décision aboutissant au choix de son psychiatre ou de sa marque de voiture. Ces différentes décisions ont ceci de commun c'est qu'ils sont des comportements qui constituent autant de réponses à des stimuli provenant de l'environnement (1).

Evidemment la décision d'émigrer est de loin plus complexe que le choix d'une marque de voiture. Mais à la complexité de l'objet correspond le même degré de complexité de l'analyse. De même qu'il faudrait chercher les différentes motivations qui ont déterminé le choix de la marque de voiture et leur degré d'intensité respectif dans l'acte de choix, de même il va falloir recenser toutes les motivations possibles et imaginables de nature à déterminer la décision de l'émigré. Ceci peut aller de la motivation culinaire en passant par la motivation du besoin de sociabilité jusqu'à la motivation politique (2).

L'effort du chercheur va consister à épuiser l'univers infini de possibilités théoriques de nature à motiver la décision de l'émigré. Ces différentes motivations sont censées agir communément mais selon des intensités différentes. Et c'est le choix à la fois des possibilités et de leur intensité respective par le sujet qui permettra d'induire le réseau de motivations et en l'occurrence le facteur déterminant.

Le questionnaire qui contient l'ensemble exhaustif des possibilités avec les intensités correspondantes se transforme en un test qui permet de révéler les motivations jusqu'ici cachées au sujet et au chercheur.

Comme le test, le questionnaire comprend des questions stimuli qui révèlent plus qu'elles ne suggèrent, et qui ne doivent en rien engager la subjectivité du chercheur.

L'ensemble des possibilités doit être assez formel, assez général pour être applicable à plusieurs sujets différents appartenant si possible à des nations différentes. Cet ensemble doit réaliser les conditions qui définissent le test à savoir: universalité, généralité, objectivité.

La décision d'émigrer est donc un comportement-réponse à un stimulus provenant de l'environnement.

On peut distinguer là deux niveaux: un niveau empirique observable. En effet, l'environnement est représenté ici par les caractéristiques du système social qui définit à la fois le pays d'accueil et le pays d'origine. Ces caractéristiques se matérialisent pour l'approche fonctionnelle sur différents indices facilement quantifiables: revenu par tête d'habitant, produit intérieur brut, caractéristiques du système d'enseignement, etc.

A ces variables macro-sociologiques viennent s'ajouter à un autre niveau des variables psycho-sociales: d'une part les influences sociales de l'environnement familial, universitaires, et d'autre part le système de motivations qui restent à révéler par l'analyse statistique.

Autrement dit ce qui est empiriquement observable ce sont les caractéristiques macro-sociologiques, les influences de l'environnement et la décision d'émigrer. La variable inconnue pour le sujet et pour le chercheur est représentée par la chaîne de motivations, car il ne peut y avoir que multitude de motivations avec différents degrés d'intensité.

Dès lors on peut envisager des corrélations entre la variable dépendante motivation que ce soit sous sa forme répulsive ou attractive et les variables dépendantes représentées par les caractéristiques socio-économiques ou socio-culturelles des systèmes sociaux. On peut par exemple formuler l'hypothèse suivante: plus un pays est occidentalisé moins il est générateur du phénomène brain drain.

II - L'APPROCHE FONCTIONNELLE ET LE BRAIN-DRAIN DANS LE MONDE ARABE

L'application de cette méthode à la compréhension du phénomène brain drain se heurte à des difficultés qu'on pourrait résumer de la manière suivante:

- Le transfert de la méthode de la Reason Analysis du domaine de l'analyse du comportement de consommation à un domaine aussi délicat que l'acte d'émigrer ne saurait se faire avec autant de facilité ni s'appliquer sans risque de malentendu. Nous sommes là en présence du problème classique d'un transfert de technologie.

- La décision d'émigrer par un sujet arabe ne peut être approché de la même manière que la décision de choisir son psychiatre.

En effet, les motivations invoquées ne sont pas aussi neutres et maniabiles que le sont les motivations dans une société installée dans ses habitudes de conservations et exposée aux sollicitations de la publicité commerciale.

Comment peut-on mettre sur le même plan motivation politique et motivation culinaire? nationalisme et désir de promotion professionnelle.

Comment peut-on dans telle recherche étouffer la connotation négative qu'évoque le terme nationalisme dans l'esprit d'un occidental et tenir compte de la charge affective éminemment positive que connote ce terme dans l'esprit d'un arabe.

Le terme politique pourrait-il être évoqué d'une manière aussi neutre que l'accès aux ouvrages scientifiques. Peut-on interviewer un émigré opposant politique de la même manière qu'un futur client d'une marque de cigarettes?

L'évocation des motivations selon un ordre qui les met pratiquement sur le même plan sous-estime le contenu sémantique du lexique utilisé par le test dont, la validité ne peut être que douteuse.

En réduisant l'acte d'émigrer en un comportement obéissant à différents stimuli l'approche fonctionnelle laisse échapper la signification profonde de cette conduite.

Certes le fait de s'adresser à un jeune cadre émigré ou à un jeune cadre installé dans son pays peut flatter son narcissisme et obtenir sa collaboration. Mais sommes-nous sûrs d'obtenir des réponses à toutes les questions sans quoi le test serait inexplicable? Les non-réponses auront-elles les mêmes significations lorsqu'il s'agit de l'attitude de l'épouse et de son appartenance politique. En fait les non-réponses sont là plus significatives que les réponses et l'analyse se révèle impossible. C'est plutôt vers l'analyse du non-dit qu'il faut s'orienter.

Pour un émigré ou un candidat à l'émigration le questionnaire s'apparente à la question de l'inquisition médiévale. Le test prend ici forme de contrôle et rappelle la démarche bureaucratique terrorisante.

Il est évident que l'approche fonctionnelle présente des avantages certains ne serait-ce que parce qu'elle oriente l'observation vers l'empirique et le concret. Mais comment en ce qui concerne les caractères macro-sociologiques globales des sociétés arabes traduire en dimension la spécificité culturelle et historique de ces sociétés.

Comment peut-on assimiler la situation des sociétés arabes à celle des sociétés d'Amérique latine qui ont d'autres préoccupations que le problème de l'identité culturelle par exemple.

Les premières études qui ont été effectuées à propos du brain drain ont porté sur le problème de l'ajustement des étudiants étrangers aux institutions des universités américaines (3).

L'ajustement au système occidental et le désajustement au système des sociétés arabes implique une valorisation implicite de la modernisation à l'occidentale et une dévalorisation de la spécificité des cultures arabes actuelles et futures. La valorisation implicite du modèle occidental que porte en elle l'approche fonctionnelle ne saurait rendre compte des futurs possibles des sociétés arabes et sous-estime leur capacité d'innovation.

L'approche fonctionnelle en diluant les caractères macro-sociologiques dans des indices quantitatifs escamotent le rapport de dépendance qu'entretiennent les sociétés arabes vis-à-vis de l'impérialisme

occidental. Elle ne permet pas d'envisager le brain drain comme l'expression d'un rapport de domination résultant d'un processus historique réversible. Enfin elle se veut neutre et objective mais par son positivisme empiriste elle se fait complice de l'actuel ordre des choses et ne contribue nullement à le démasquer pour le changer.

B - LE CONCEPT D'ALIENATION CULTURELLE PERMET DE RENDRE COMPTE
DU PHENOMENE DU BRAIN DRAIN COMME ETANT L'EXPRESSION DE
L'IMPERIALISME CULTUREL

L'impérialisme culturel se traduit par une concentration du savoir et de l'information dans des zones privilégiées du monde dont les frontières recoupent celle de la division internationale du travail (4).

En outre, on assiste à la diffusion dans le monde de modèles d'organisation, de production, de consommation qui s'impose au monde comme étant l'unique norme à appliquer et à suivre.

Ceci entraîne une uniformisation des procédures et des styles de vie et ce à tous les niveaux de la vie quotidienne.

Dès lors la culture dominante devient la culture-valeur en fonction de laquelle s'évalue les cultures périphériques.

L'impérialisme culturel repose à la fois sur le monopole du savoir et de la technique, et sur le contrôle des modèles culturels qu'il engendre en même temps qu'il oriente le processus de leur intériorisation.

L'impérialisme culturel induit une polarisation du monde structurée selon une centralité dominante et une périphérie dominée. Cette structuration a pour conséquence la fragmentation de l'identité des cultures nationales, sa délocalisation, et de proche en proche sa dévalorisation. C'est ce dualisme culturel fondé sur le dualisme économique induite par le rapport de domination qui engendre l'aliénation culturelle dans les sociétés dominées (5).

Nous postulons que l'aliénation culturelle est une situation qui atteint l'ensemble des catégories sociales dans le monde arabe. Mais elle est ressentie plus vivement par les intellectuels (6).

En effet on peut définir l'intellectuel comme celui qui a intériorisé un savoir qui correspond au degré de développement, aux besoins et aux modèles culturels de la société qui la produit. L'intellectuel arabe qui a intériorisé ce savoir est en situation de distance vis-à-vis de la société arabe non productrice de savoir. Distance à la fois culturelle, économique et technique qui correspond en fait au retard historique de la société arabe par rapport au monde développé. Ce savoir et la compétence dans ce cas ne peuvent engendrer que l'aliénation c'est-à-dire la crise (7).

L'aliénation de l'intellectuel arabe c'est de se trouver à la suite de sa formation étranger chez lui.

En effet le processus d'intériorisation du savoir n'est pas dissocié des normes culturelles dominantes et des modèles des aspirations dominantes. En particulier l'aspiration de la réalisation professionnelle inhérente à l'accomplissement, et à l'achèvement de la personnalité. Or dans le cas de l'intellectuel arabe la réalisation professionnelle instrumentale ne peut se faire compte tenu du retard historique du monde arabe qu'aux dépens des valeurs d'accomplissement culturel.

C'est là qu'intervient l'impérialisme culturel qui en uniformisant le savoir, le transforme en marchandise et transforme le monde en marché international et pousse ainsi l'homme arabe compétent à se transformer en nomade savant.

Le brain drain arabe c'est en fait le néo-bédouinisme savant au service de l'impérialisme citadin installé.

Le concept d'aliénation culturelle peut rendre compte de la situation de l'intellectuel arabe émigrant ou candidat à l'émigration.

En effet cette situation comporte la dimension de l'étrangeté due à l'intériorisation d'un savoir non générée par les structures de la société arabe qui le subit dans une situation de dépendance et de domination. Ceci est rendu possible grâce aux conditions objectives créées par l'impérialisme économique et culturel. Le vécu de cette situation au niveau des cadres c'est l'impuissance, l'incapacité du faire, indice éminemment révélateur de l'aliénation (8).

Cette situation s'inscrit dans un contexte politique et culturel spécifique aux sociétés arabes. Ce contexte est marqué par la question de l'identité culturelle et du nationalisme.

En effet l'aliénation culturelle n'est pas dissociée dans le monde de la crise d'identité et d'identification.

Intérioriser le savoir, la technologie et la culture qu'ils impliquent signifie s'identifier à l'impérialisme dominant et prendre ses distances vis-à-vis de sa société c'est-à-dire vis-à-vis de soi-même. Si cette attitude débouche sur l'acte d'émigration, celle-ci ne peut être vécue que sur le mode de l'aliénation et de la mauvaise conscience.

Le nationalisme comme volonté de contrôle de la technologie et préservation de l'identité de soi peut être une issue mais elle risque d'être débordée vers une attitude refuge aux dépens de la rationalité technologique.

L'intellectuel arabe est condamné à l'impuissance dans le nationalisme ou l'intégrisme ou bien à la mauvaise conscience dans l'émigration.

Mais il y a aussi une troisième possibilité, celle qui s'accompagne d'une vision nette de l'histoire et des rapports de force qui partagent le monde. La conduite de l'émigration signifie alors attente tactique, force en réserve d'une renaissance possible (9). A court terme ceci profite aux intérêts des nations dominantes mais à long terme il peut être lié à un projet de construction pan national; le rôle des intellectuels émigrés peut être décisif dans la stratégie du développement des sociétés arabes.

Mais ceci ne peut se réaliser que si l'on s'attelle à détruire les conditions objectives qui engendrent l'aliénation culturelle de l'intellectuel arabe.

Ces conditions objectives s'incarnent essentiellement dans la situation de dépendance qui caractérise les sociétés arabes vis-à-vis de l'impérialisme.

Surmonter la dépendance c'est essayer de promouvoir un développement autocentré sur ses ressources économiques et culturelles (10), c'est remettre en cause l'hégémonie culturelle de l'occident déjà en crise, c'est donner à l'identité culturelle arabe un contenu dynamique et historiciste.

La résolution du problème du brain drain dans le monde arabe ne peut être dissocié du processus de la renaissance du monde arabe. Et ce aux niveaux politique (pouvoir progressiste et démocratique), économique (développement intégré et autosuffisant) et culturel (adaptation du patrimoine culturel au service des exigences de la modernisation et du progrès).

INDUSTRIALISATION CADRES INDUSTRIELS ET
ALIENATION CULTURELLE

QUELQUES TEMOIGNAGES A PROPOS DU CAS
TUNISIEN

L'hypothèse de base qui a orienté ce travail est la suivante:
l'industrie en tant que mode de production n'implique pas seulement
l'instrumentalité du technologique; elle renvoie aussi à une configuration
culturelle, à un ensemble de croyances, d'attitudes, de comportements
et d'aspirations qui caractérisent ce qu'on appelle désormais la société
industrielle. Ainsi l'innovation technologique n'est pas en rupture avec
la structure socio-culturelle; sa diffusion dans le système social est
souvent conditionnée par le niveau de réceptivité de ce dernier. Le
technologique est donc à la jonction du social, du culturel et de
l'historique.

Notre propos est d'analyser d'une manière concrète l'effet de
l'implantation d'une technologie et partant d'un type de mode de production
dans un système social qui ne l'a pas historiquement déterminé. Et ceci
au niveau d'une catégorie sociale qu'on pourrait considérer comme étant la
plus sensible à la contradiction qu'implique le transfert d'une technologie
dans une société qui ne l'a pas vu naître. En effet en raison de leurs
études et de leur expérience on peut dire que ce sont les cadres supérieurs
qui ont le plus intériorisé les exigences de l'industrialité. A cet égard
ils constituent l'un des niveaux privilégiés pour l'observation des
tensions suscitées par l'affrontement de la société industrielle et de la
société préindustrielle (11).

Nous partons du fait que le cadre est le foyer de tensions diverses;
tension entre l'entreprise où il travaille et le milieu environnant, tension
entre l'image qu'il se fait de l'industrie et la réalité qu'il vit
quotidiennement, tension entre le mode de vie auquel il aspire et les

limitations nécessaires que lui impose le milieu préindustriel, tension entre société traditionnelle d'où il est issu et société moderne vers laquelle il tend.

Il convient de remarquer que les cadres que nous étudions se trouvent être au début de leur carrière (12). C'est en quelque sorte à l'entrée de la vie professionnelle que nous appréhendons la situation du cadre. En effet, affronté à un certain nombre de contradictions, le cadre doit ou bien les surmonter et dès lors, dans une première phase, il doit opérer une véritable conversion de manière à ajuster un certain nombre d'exigences à une situation nouvelle, ou bien il doit se réfugier dans une situation de retrait, s'il n'a pas d'autre choix que de rester dans le pays.

Il va sans dire que la réaction du cadre à sa condition de vie et de travail n'est pas homogène, elle dépend en effet de plusieurs variables: la qualité du cadre (administrateur ou technicien), du lieu de l'implantation de l'entreprise (rural ou urbain), du statut juridique de cette dernière (privé, semi-privé, publique), de l'âge du cadre, de son statut matrimonial, de son origine sociale, etc.

Il est difficile de contrôler le jeu de ces variables sans se livrer à une enquête exhaustive qui est nécessairement longue et coûteuse. Nous avons essayé cependant de combiner l'approche quantitative qui a porté sur 37 cas (13) et l'approche qualitative avec interview intensive de 4 cas. Ce qui importe pour nous dans tout cela c'est de décrire la position d'un acteur qu'est le cadre et son mode d'insertion dans un système social qu'est la société préindustrielle. Il s'agit donc à partir de quelques cas pris dans différentes entreprises industrielles de reconstruire la situation théorique des cadres de l'industrie dans un pays du tiers monde. A cet égard les 4 interviews intensives constituent des "indicateurs" qui exagèrent la situation de l'ensemble dans la mesure où elles ont été effectuées dans une entreprise industrielle implantée en milieu rural (14) et de ce fait particulier révélatrices des contradictions caractérisant les autres entreprises créées depuis l'indépendance (15).

I - LES CARACTERISTIQUES GLOBALES DES CADRES CONSTITUENT EN ELLES-MEMES
DES FACTEURS DE DESADAPTATION

L'enquête permet de relever quatre observations importantes pour les analyses ultérieures:

(a) D'abord le fait que nous sommes en présence de jeunes cadres: 45 pour cent ont moins de 29 ans et 47 pour cent se situent dans la tranche d'âge de 30 à 39 ans. C'est donc en début de carrière professionnelle et en quelque sorte à l'entrée de la vie que se trouve une forte proportion des cadres enquêtés;

(b) La répartition selon les gouvernorats d'origine révèle la prépondérance de trois gouvernorats à forte densité urbaine: celui de Tunis et Sousse respectivement 29 pour cent et celui de Sfax 20 pour cent;

(c) Le statut matrimonial des cadres révèle en outre une forte proportion de célibataires 43 pour cent;

(d) Enfin il importe de souligner le fait que seulement 51 pour cent des cadres enquêtés ont poursuivi des études supérieures.

Les 49 pour cent des cadres qui déclarent ne pas avoir fait d'études supérieures sont certainement des cadres sortis des rangs et c'est là qu'interviennent dans le recrutement les différentes instances qui caractérisent la société préindustrielle: système de parenté, solidarité régionale et politique, etc. (16).

En plus de l'hétérogénéité du point de vue de l'âge, du lieu de naissance, du statut matrimonial, du niveau d'étude, on note une hétérogénéité plus grave, celle du lieu d'études.

En effet, la majorité des cadres des secteurs techniques ont fait leurs études en France (42,2 pour cent) mais il ne reste pas moins que 7,1 pour cent déclarent avoir fait leurs études en Tunisie et 21,4 pour cent dans d'autres pays. Nous verrons que ceci va poser un certain nombre de problèmes en ce qui concerne le statut du cadre et sa perception dans la société globale.

Le même phénomène se retrouve chez les cadres du secteur administratif dont 26,1 déclarent avoir fait leurs études supérieures en Tunisie contre 17,4 en France. Nous constatons cependant que la proportion des cadres déclarent ne pas avoir fait d'études supérieures est plus forte dans le secteur administratif que dans le secteur technique. Ceci ne va pas sans susciter des tensions entre cadres du même secteur au sein de la même entreprise.

II - LE MODE D'INSERTION DU CADRE DANS LA FAMILLE, DANS L'ENTREPRISE ET DANS LA SOCIETE CONSTITUE UN DEUXIEME FACTEUR DE DESADAPTATION

(a) Dans la famille:

Le phénomène de mobilité sociale qui caractérise les cadres du tiers monde est confirmé par les données de l'enquête.

En effet nous constatons que seulement 26,1 pour cent des cadres administratifs et 25 pour cent des cadres techniques se retrouvent dans des familles dont le chef appartient à la catégorie socio-professionnelle des cadres moyens.

En outre, une forte proportion de 68,6 pour cent de pères de cadres dont le niveau d'instruction ne dépasse pas le primaire.

Ceci a pour conséquence qu'un cadre sur deux doit fournir une aide mensuelle à sa famille.

Ainsi l'on constate qu'environ 57,2 pour cent des cadres fournissent comme aide mensuelle à leur famille entre 10 et 30 dinars (16 bis).

Certes, ces phénomènes sont significatifs sociologiquement dans la mesure où ils annoncent un réaménagement de la structure sociale de la société tunisienne. Mais il importe aussi de les analyser du point de vue psycho-social: relation entre le cadre et sa famille qu'il retrouve après des années d'études à l'étranger, degré de son attachement aux valeurs de solidarité qui caractérise la société traditionnelle, façon dont il assume son déracinement dans une société où les valeurs de la permanence

l'emportent sur les valeurs du changement, etc. Nous retenons cependant pour le moment le fait que la famille constitue pour le cadre un facteur de désadaptation qu'il doit surmonter (17);

(b) Dans l'entreprise:

(1) La motivation du choix du métier

Il est difficile de connaître d'une manière exacte la motivation réelle qui a poussé le sujet à opter à un moment donné de sa vie pour une profession plutôt que pour une autre. En outre, il est certain que plusieurs ordres de motivation entrent en jeu pour déterminer l'option et souvent selon une échelle d'intensité différente. Mais il reste significatif de connaître la manière dont le cadre rationalise après coup le choix de la profession. En effet, il est évident que le degré d'adaptation du cadre et partant le degré de sa satisfaction sera différent selon qu'il mettra l'accent sur des motivations personnelles ou sur des valeurs de développement national (18).

Voici le type de réponses que nous avons pu obtenir auprès de quelques cadres techniques:

- " Si j'ai choisi ce métier c'est par goût et surtout pour faire de la recherche. Or, ici je suis isolé des ingénieurs des autres usines de Tunisie et des autres pays du monde. Le service automatiste existe bien dans d'autres entreprises mais je n'ai jamais pu avoir de contact avec les autres responsables. Or ceci est très mauvais: il faut voyager au moins une fois par an pour être au courant des nouvelles acquisitions de la recherche. En Tunisie, nous ne sommes pas "à la page". Un véritable cadre pense quelque chose, crée un système nouveau, ici on ne peut accéder à ce niveau".
- " J'ai choisi ce métier parce que je préfère travailler dans l'industrie plutôt que dans les bureaux".
- " J'ai choisi ce métier parce que la spécialité est toute nouvelle pour le pays".
- " J'ai choisi ce métier en fonction de mes études. Je ne savais pas que l'usine existait quand j'ai réussi à la section papeterie hydraulique, j'ai choisi la branche parce que le côté ingénieur m'intéressait".

L'impression qui se dégage de ces réponses c'est que la motivation "industrialisation du pays" ne semble pas avoir agi d'une manière déterminante dans le choix du métier: 5 pour cent seulement des cadres interrogés déclarent avoir choisi leur métier en fonction des besoins du pays. Vient en premier lieu "le goût personnel" (28,3 pour cent) ensuite "le hasard et les circonstances" (20 pour cent) viennent après "le haut salaire" (17,2 pour cent) et "l'orientation professionnelle" (11,4 pour cent).

Autrement dit, les valeurs se référant à la société globale ne semblent pas déterminer l'attitude des cadres. Nous verrons plus loin que le modèle de référence reste la société industrielle. Il se pose alors la question de savoir si l'entreprise en milieu préindustriel permet au cadre de se réaliser pleinement du point de vue professionnel. D'où la question: "le cadre a-t-il le sentiment d'exploiter toutes ses connaissances?".

L'enquête révèle que plus du tiers des cadres administratifs et des cadres techniques répondent par la négative. Le sentiment est plus accentué chez les techniciens (35,4 pour cent) que chez les administratifs (31,8 pour cent). A cet égard plusieurs causes sont évoquées: tantôt le stage ou la formation subie ne sont pas adéquats aux besoins de l'entreprise, tantôt les éléments pratiques exigés sont en deçà des possibilités acquises dans les écoles et les universités. Ceci se traduit par un sentiment de frustration très aigu chez les cadres qui se trouvent souvent à l'origine des difficultés de relation entre cadres techniques et cadres administratifs;

(2) Les relations entre cadres techniques et cadres administratifs

Mais ce sentiment de frustration n'explique pas à lui seul le fait que 54 pour cent des cadres techniques déclarent avoir des difficultés dans leurs relations avec les cadres administratifs. Ce qui ne veut pas dire qu'entre cadres administratifs tout va pour le mieux dans le meilleur du monde. Certes, une faible proportion (13,6 pour cent) répondent par l'affirmation à la question posée; mais cette minorité traduit encore une fois l'hétérogénéité du personnel administratif.

En fait il convient de remarquer que les fonctions respectives des cadres techniques et des cadres administratifs n'obéissent pas aux mêmes mécanismes dans le système social. D'abord parce que souvent le cadre technique se trouve sous l'autorité du cadre administratif recruté en général beaucoup plus pour des critères d'alliances familiales ou politiques que pour des critères de compétences professionnelles. Ensuite, et ce qui semble être le plus important, alors que le cadre technique essaie d'appliquer les exigences de la rationalité industrielle dans les faits, le cadre administratif par le fait même de son enracinement dans la société préindustrielle, va être amené à plier les exigences de la rationalité industrielle à celles de la société préindustrielle qui sont culturelles mais aussi politiques (19). Les malentendus peuvent être aigus entre les deux types de cadres comme l'indique ce témoignage: "Ici à l'usine on en arrive à la situation où c'est le cadre administratif qui "tient en main" le cadre technique; souvent il me court-circuite pour donner des consignes techniques. Le service de contrôle d'administration juge par exemple que le cadre n'a pas besoin de voiture... (on en vient) jusqu'à contrôler le courrier, ainsi mes lettres passent entre plusieurs mains pour mettre 15 jours à me parvenir";

(3) Les relations des cadres avec les ouvriers

L'entreprise industrielle implique en plus du technologique un ensemble de statuts et de rôles qui doivent régir les relations entre cadres et ouvriers. Ces rôles et statuts ne sont pas souvent clairement définis dans l'esprit des acteurs, nous en avons vu un exemple en ce qui concerne les relations entre cadres administratifs et cadres techniques.

En ce qui concerne les relations entre cadres techniques et ouvriers il se pose en plus du problème d'autorité, celui de la formation et de la compétence professionnelle. Voici quelques témoignages:

" La rentabilité par ailleurs est très faible: depuis quatre ans les ouvriers n'ont pas acquis les connaissances de base essentielles pour le conditionnement de l'usine... Je donne moi-même 2 heures de formation par semaine aux cadres de ma section..."

Mais il est intéressant de voir la manière dont le cadre se perçoit en tant qu'agent de l'autorité lorsqu'il doit comme l'indique ce témoignage remplacer le cadre étranger: "à l'intérieur de l'entreprise je n'éprouve pas de difficulté de commandement, les ouvriers ont ressenti un soulagement depuis qu'il y a des cadres tunisiens. Certes, j'ai la réputation d'être dur. Nos ouvriers étaient habitués à travailler avec des cadres étrangers "je n'en foutiste", ces derniers donnaient un travail de deux heures à exécuter en une journée. Les ouvriers se sont laissés aller. Je crois qu'il faut sévir et habituer les ouvriers à la rigueur du travail".

Ainsi on remarque que les cadres administratifs se montrent plus réservés que les cadres techniques en ce qui concerne l'attitude qu'il convient d'adopter vis-à-vis des ouvriers: 36,5 pour cent des cadres administratifs déclarent devoir être distants contre 15,3 pour cent des cadres techniques dont 46,1 pour cent pensent qu'il faut être familier avec les ouvriers.

Quoiqu'il en soit il importe de remarquer que du point de vue de la technique du comportement les cadres ne présentent pas une homogénéité et une cohérence sans faille.

Plus important que le comportement du cadre vis à vis des ouvriers est la question de connaître l'opinion des cadres en ce qui concerne l'association des ouvriers à la gestion de l'entreprise. C'est à ce niveau que pourrait se révéler l'attitude la plus profonde des cadres vis à vis des ouvriers. En effet 50 pour cent des cadres administratifs et 53,8 pour cent des cadres techniques répondent par l'affirmative à la question "Pensez-vous qu'il faut associer l'ouvrier à la gestion de l'entreprise?". Peut-on en conclure que l'origine en majorité modeste des cadres ne détermine pas en fait leur rapprochement des ouvriers. Si cela est vrai le fait que le cadre se perçoit comme différent et supérieur aux ouvriers, qu'il s'identifie au cadre étranger qui l'a précédé dans ses fonctions ne va-t-il pas constituer un obstacle en plus à l'intégration du cadre à l'entreprise?

(c) Le cadre dans la société globale

Nous avons choisi deux éléments qui permettent de situer le cadre dans la société globale: (i) le salaire dans la mesure où il lui donne un certain pouvoir d'achat; (ii) son attitude vis-à-vis des organisations nationales (partis et syndicats) dans la mesure où elle permet de révéler son degré d'intégration au système social.

(1) Le salaire

Il convient d'observer que par rapport à la fonction publique les salaires perçus dans le secteur industriel sont de loin supérieurs:

Le rapport peut aller du double au triple, l'échelle des salaires s'étale au delà de 100 dinars (20). Les cadres en sont-ils satisfaits ?

Écoutons ces témoignages de cadres techniques:

- " Mon salaire mensuel est de 120 dinars avec en plus 15 dinars/mois de prime à la production et 20 dinars/mois de charge administrative. J'estime que c'est un traitement insuffisant. Aux U.S.A. le logement représente 8 pour cent du salaire et les dépenses quotidiennes constituent 15 pour cent du salaire, le reste étant destiné au confort. En Tunisie pour avoir une maison convenable, il faudrait consacrer 25 pour cent du salaire net et 50 pour cent pour les dépenses courantes, le loyer et la nourriture représentent les 75 pour cent du salaire sans l'habillement. Ainsi je n'ai ni voiture, ni réfrigérateur, ni chauffage central, ni téléphone..."
- " Je suis célibataire et je touche comme mes collègues un salaire brut, prime et charge administrative comprises de 155 dinars. Ceci aurait été un bon salaire si j'habitais dans ma ville natale, mais avec les dépenses pour la famille, le transport, etc., le surplus est vite épongé. Je ne suis pas encore installé définitivement; je n'ai ni réfrigérateur, ni téléphone, ni chauffage".

Ces témoignages sont très significatifs dans la mesure où ils montrent encore une fois que le cadre se réfère au modèle de la société industrielle c'est-à-dire à une société de consommation. Non seulement le salaire est insuffisant pour satisfaire un certain nombre de besoins jugés vitaux, mais parfois le marché national ne présente pas les produits désirés pour ceux des cadres qui sont plus à l'aise et qui peuvent de ce fait bénéficier d'un pouvoir d'achat plus important. "Qu'est-ce qu'on peut acheter à Tunis ne disait un cadre technique, il n'y a même pas de chaussettes valables".

Il nous faut cependant retenir de tout cela que les hauts salaires dont bénéficient les cadres dans une société pauvre, pour des raisons différentes (charge familiale, lieu d'implantation de l'entreprise, choix limités des produits de consommation) ne semblent pas remplir la fonction de compensation à laquelle on s'attendait compte tenu des obstacles et des difficultés que nous avons analysés par ailleurs (21);

(2) Les organisations nationales (syndicats et associations)

L'un des problèmes qui se posent pour le cadre est avant tout un problème de définition: il ne s'agit pas seulement de se définir par rapport à ses subordonnés (ouvriers, contremaîtres, etc.) mais aussi au niveau de la nation.

La question est alors de savoir dans quelle mesure les cadres de l'industrie se perçoivent-ils comme appartenant à un groupe solidaire. Il s'agit autrement dit de tester les "nous" qu'ils constituent.

On remarque que parmi le groupe des cadres interrogés, la participation au syndicat semble être plus importante chez les cadres techniques (46,2 pour cent) que chez les cadres administratifs. Nous pouvons formuler l'hypothèse que les cadres techniques éprouvent plus le besoin de se solidariser que les cadres administratifs. Nous avons déjà en effet rencontré chez les premiers un sentiment d'isolement. Ceci est confirmé par les réponses à la question "Eprouvez-vous le besoin d'une association indépendante qui défende les intérêts des cadres de l'industrie ?". 53,8 pour cent des cadres techniques et seulement 18,2 pour cent des cadres administratifs répondent par l'affirmative.

Doit-on interpréter cela comme une tendance au corporatisme, d'un certain dégageant vis à vis de la société globale ?

Rappelons d'une manière rapide notre problématique: l'industrie s'inscrit dans un champ socio-culturel qui la sous-tend; transférée dans un champ socio-culturel qui lui est différent, il se pose alors un problème d'ajustement, de conversion de la culture à la technologie. Ceci ne peut se faire sans conflit, sans tension, la contradiction n'étant pas toujours surmontée.

Nous avons pu voir au cours de l'analyse des attitudes et comportements des cadres que cette contradiction entre les différentes structures technologiques, culturelles, socio-politico-économiques se traduit, au niveau de cette catégorie sociale privilégiée et qui étant à l'avant-garde de la modernité, est censée être "l'agent provocateur" de progrès du système social traditionnel, par une désadaptation et un certain malaise. Nous avons essayé d'étudier les différents facteurs qui contribuent à cet état de fait; ces derniers peuvent être résumés de la manière suivante:

(1) Une proportion importante des cadres se trouve être dans la phase de "l'entrée à la vie". Ils se heurtent donc comme tous les jeunes aux différents obstacles que leur oppose le système social;

(2) Mais ces obstacles sont encore rendus plus difficiles par le fait qu'ils appartiennent à une société pauvre de sous-consommation alors que leurs attentes et leurs besoins sont ceux de cadres appartenant à une société de consommation. Nous avons pu voir que le salaire si élevé soit-il ne satisfait pas les cadres. Le modèle de référence reste la société industrielle;

(3) L'origine sociale du cadre en majorité modeste et ce qui découle de cela de charge familiale et même de communication culturelle fait qu'il n'est intégré ni à son milieu d'origine modeste ni aux catégories sociales "élevées" qui l'acceptent avec réticence (22). En outre, la manière dont il se définit vis-à-vis des ouvriers dans l'entreprise, des organisations nationales reste ambiguë pour ne pas dire hostile fait qu'il subit le jeu du système social; le foyer des décisions et des initiatives importantes reste en effet ailleurs que dans l'usine;

(4) Il se pose alors un problème d'identité de "nous" du cadre, de son importance dans une société essentiellement rurale et pour laquelle l'industrie en dépit du prestige qu'elle en tire reste beaucoup une source de pertes que de profits; une grande partie des entreprises créées reste déficitaire.

Cependant l'on peut observer que sur l'ensemble des cas l'insatisfaction n'est pas générale. Un certain nombre finit par s'adapter à la situation et par en tirer satisfaction. Comment ces cadres ont-ils pu surmonter toutes les frustrations que provoquent tous les obstacles que nous avons décrits ? La première façon c'est d'obtenir un poste de responsabilité, de direction; le cadre se sentant plus concerné, s'adapte et trouve une certaine satisfaction dans l'exercice de l'autorité. Il est aussi clair qu'au point de vue de la rémunération, ses exigences sont aussi satisfaites. La deuxième formule c'est le mariage et l'investissement dans une villa, le cadre exalte alors la vie familiale et se ferme au reste de la société. Enfin le cadre s'intègre dans l'appareil politique de la nation et participe à la décision au niveau national. Il va de soi que ces trois façons ne s'excluent pas et qu'elles peuvent être adoptées par un seul cadre.

C'est lorsque ces différentes formules échouent ou ne se réalisent pas que le cadre devient candidat à l'émigration.

QUELQUES TEMOIGNAGES

1er Cas:

Je suis né à Sfax et j'ai poursuivi mes études supérieures grâce à une bourse accordée par la Société au Canada où j'ai acquis le titre d'ingénieur papetier (spécialité automatique et instrumentation), je suis marié et actuellement je n'ai pas d'enfant. Mon salaire mensuel est de 120 dinars avec en plus 15 D/mois de prime à la production et 20 D/mois de charge administrative. J'estime que c'est un traitement insuffisant. Aux U.S.A. le logement représente 8 pour cent du salaire et les dépenses quotidiennes constituent 15 pour cent du salaire, le reste étant destiné au confort. En Tunisie pour avoir une maison convenable il faudrait consacrer 25 pour cent du salaire net et 50 pour cent pour les dépenses courantes, le loyer et la nourriture représentent les 75 pour cent du salaire, sans l'habillement. Ainsi je n'ai ni voiture, ni réfrigérateur, ni chauffage, ni chauffage central, ni téléphone. AX..., les logements qu'on nous a loués ne sont pas adaptés aux conditions climatiques: il y fait très chaud l'été et très froid l'hiver: les villas sont exposées aux vents: trop de courants d'air et peu d'espace correctement aménagé, on ne s'y sent pas en sécurité; les fenêtres sont sans barrières, toutes les clefs ouvrent toutes les portes et on se fait constamment voler. Il faut ajouter que les conditions de vie sont très difficiles; la vie est très chère et il est difficile de s'approvisionner, on ne trouve pas de viande et lorsqu'on en trouve on nous la vend en tas, sans dissection ni sélection des morceaux; on manque souvent d'oeufs et de lait et les fruits même quand ils existent sont inabondables.

Si j'ai choisi ce métier c'est par goût et surtout pour faire de la recherche. Or ici je suis isolé des ingénieurs des autres usines de Tunisie et des autres pays du monde. Le service automatiste existe bien dans d'autres entreprises mais je n'ai jamais pu avoir le contact avec les autres responsables, or ceci est très mauvais: il faut voyager au moins une fois par an pour être au courant des nouvelles acquisitions de la recherche. En Tunisie nous ne sommes pas à la page. Un véritable cadre pense quelque chose, crée un système nouveau, ici on ne peut pas accéder à ce niveau.

AX... il se pose pour nous un problème aigu de communication. On peut mettre deux jours pour se rendre à Sfax: pour passer 15 heures à Sfax je perds 72 heures en déplacement sans compter les fatigues qui résultent des conditions de transport. C'est pourquoi je ne vais à Sfax qu'une fois par trimestre et à Tunis je n'y vais pratiquement jamais.

En dehors de l'usine je n'ai aucun rapport avec les gens: je ne participe pas aux équipes sportives mais je fréquente avec ma femme le Ciné Club. Le reste du temps je le passe à écouter des disques avec ma femme.

A l'intérieur de l'usine mes rapports avec les ouvriers sont excellents. Depuis que je suis au service, la mentalité des ouvriers a changé, il n'y a plus de distinction de grade. Les ouvriers actuellement sont plus fiers à cause des rapports plus directs que j'entretiens avec eux; ils se sentent plus dignes. Le technicien étranger était trop à l'écart, le contremaître tunisien allait jusqu'à gifler les ouvriers.

Mais jusqu'à maintenant je ne me suis pas adapté à l'usine. Mon travail automatique n'y existe pas intégralement (20 pour cent est automatisé alors qu'en Amérique ils en sont à 70 et 80 pour cent). La rentabilité du travail est par ailleurs très faible: depuis quatre ans les ouvriers n'ont pas acquis les connaissances de bases essentielles pour le conditionnement de l'usine.

L'installation du contrôle est précaire. En plus il y a un manque terrible de documentation, si l'on n'a pas de documents on ne peut pas travailler; je donne moi-même 2 heures par semaine aux cadres de ma section (il n'y a que 35 pour cent d'ouvriers valables dans ma section).

Il ne faudrait pas que pour le projet de création de la papeterie qu'on refasse les mêmes erreurs; il faut surtout éviter de créer un service administratif trop lourd. Actuellement il y a une administration à Tunis et une administration à X... D'ailleurs je suis pour l'installation de la papeterie à Menzel Bourguiba où le facteur humain est plus favorable et le secteur industriel existant plus important. Je pense que je serais plus rentable à la papeterie qu'ici à l'usine de pâte.

Ici à l'usine on arrive à la situation où c'est le cadre administratif qui "tient en main" le cadre technique : souvent il ne court-circuite pour donner des consignes techniques aux ouvriers. Je pense qu'on ne respecte pas assez le cadre technique. Le service de contrôle d'administration juge par exemple que le cadre n'a pas besoin de voiture. La personne en question est loin d'être honnête (6 mois de prison). L'on vient jusqu'à contrôler le courrier. Ainsi mes lettres passant entre plusieurs mains pour mettre 15 jours à me parvenir.

Ici je voyage à pied. Il y a le car de l'usine que je n'emprunte pas parce qu'il emmène aussi les ouvriers. Or il ne faut pas qu'il y ait trop de familiarité avec les ouvriers. Moi j'ai refusé de prendre le car pour la dignité du cadre.

Nous serons satisfaits s'il y a des améliorations mais cela ne dépend pas de nous. Il est important par exemple qu'on nous assure correctement un service d'approvisionnement. D'autre part, nous sommes responsables, nous demandons en conséquence à être respectés. La Société Tunisienne d'Electricité et de Gaz a offert des voitures à ses chefs de service; à nous autres on a rien donné. Nous remplaçons pourtant des étrangers, la différence de salaire est excessive et le service fonctionne mieux. Il n'y a pas de compensation, d'encouragement...

2ème Cas

Je suis né le 21.9.39 à Ksour Essaf et fait mes études secondaires au Lycée de Sousse. Après deux années à la Faculté de Sciences de Tunis au bout desquelles j'obtiens le C.P.M. je suis allé passer quatre ans au Canada pour devenir technicien papetier (équivalent à ingénieur). J'occupe actuellement le poste de chef des service des eaux.

Je suis célibataire et je touche comme mes collègues un salaire brut, prime et charge administrative compris de 155 dinars. Ceci aurait été un bon salaire si j'habitais mon village natal, mais avec les dépenses pour la famille, les transports, le surplus est vite épongé. Je ne suis pas encore installé définitivement, je n'ai ni réfrigérateur, ni téléphone, ni chauffage.

Lorsque je me suis engagé avec la Société je savais que j'allais travailler ici à X... Mais j'ai choisi ce métier parce que je préfère travailler dans l'industrie plutôt que dans les bureaux.

Il se pose pour nous un problème de distraction et de loisir. Les lieux de distractions sont très éloignés: un voyage aller-retour à Tunis en voiture peut coûter 30 à 35 Dinars, je ne peux y aller qu'une seule fois par mois ou toutes les 6 semaines.

A l'extérieur de l'usine j'ai très peu de rapport avec les gens du pays. Les collègues, je ne les vois qu'à l'usine. En dehors, il n'y a pas d'endroit convenable pour les voir. Il y a d'ailleurs les deux extrêmes: ou bien un hôtel très luxueux ou bien un café non respectable. Pendant les moments de repos, je reste chez moi ou je vais à l'usine pour inspecter le travail. Je voudrais bien aller à un endroit, le plus proche, passer au moins une demi-journée, mais il n'y a rien à 180 Km à la ronde.

J'ai de très bons rapports avec les ouvriers et je n'ai pas de problèmes de commandement. Je suis cependant résigné quant à la vie que je mène à X... Mais sans la résignation, on ne peut rien faire ici.

J'attends la construction de la papeterie où je serai plus rentable et je compte me marier car on ne peut pas vivre ici sans être marié... ça diminue la tension, l'ennui...

J'ai de bonnes relations avec l'administration et je n'ai aucune idée sur le rôle que doit jouer le syndicat. De toutes les façons je ne fus jamais amené à discuter d'aucun cas litigeux, je voudrais qu'on organise les loisirs, qu'on construise un café décent, un terrain de jeu, une bibliothèque, qu'on aménage un coin sain et calme pour les réunions en dehors de l'usine.

Il serait souhaitable qu'on améliore les routes surtout celle qui mène à Kairouan. C'est très important pour l'usine et pour le personnel. Une simple averse et nous sommes en panne pour quelques jours.

Il serait souhaitable de nous accorder un week-end complet c'est-à-dire le Samedi et le Dimanche. Travailler Samedi jusqu'à midi c'est perdre toute la journée, surtout en été où l'on ne peut sortir qu'à 17 H. Par ailleurs il faut quatre à cinq heures de route pour arriver à un endroit quelconque. Si l'on avait deux jours complets, on pourrait sortir en fin de semaine.

Je suis près à travailler dix heures par jour pour avoir deux journées successives de congé!

3ème Cas

Je suis né le 3.9.41 à Ksar Bellal. J'ai poursuivi mes études secondaires au Collège Sadikia. J'obtiens le M.C.P. après une année d'étude en France.

J'ai effectué aussi quatre années d'études au Canada pour accéder au titre de technicien papetier, je m'occupe actuellement de deux secteurs dans l'usine, celui du laboratoire et celui de l'électrolyse.

Je suis marié et je n'ai pas encore d'enfant. Mon salaire est analogue à celui de mes collègues (155 Dinars). J'estime qu'il est trop bas vu les besoins créés par notre installation dans la région (déplacements, loyer très cher: 40 D/month. On peut dire que la vie à X... coûte une fois et demi plus cher qu'à Tunis.

J'habite la cité des cadres mais la maison est mal chauffée. A la maison on est comme à l'usine. Mais je possède le téléphone que je paye, j'ai le réfrigérateur, la radio, la voiture personnelle.

J'ai choisi ce métier parce que la spécialité est toute nouvelle pour le pays. J'étais plus tenté à ce moment là par l'usine de papeterie qui devait être implantée à Sedjenene près de Bizerte. J'aimerais que la papeterie à créer soit installée à Menzel Bourguiba.

A X... il se pose pour nous le problème de l'éloignement. L'éloignement est plus ressenti par ma femme, moi je suis absorbé par mon travail. Si l'on avait un peu d'argent on pourrait s'évader un peu plus. Mais il faut toujours refaire ses comptes. C'est pourquoi je ne peux quitter X... qu'une fois par mois. Ma femme se déplace cependant plus que moi.

Avec les gens de X... je n'ai aucune relation: sauf dans le travail. C'est certainement la différence d'âge qui fait qu'il n'y a pas de rapport. D'ailleurs le travail nous laisse peu de temps pour instaurer des relations importantes.

Avant de venir à X... je pratiquais le sport, c'est pourquoi je participe maintenant comme dirigeant à l'association sportive de X... Jusqu'à maintenant il n'y a pas eu de fusion entre l'association de l'usine et celle de la ville.

Du point de vue loisirs on est bien limité ici à X... Mais on ne s'ennuie pas beaucoup, ex. tous mes voisins sont des européens, on organise chez chacun d'eux à tour de rôle: surprise party, veillées ou activités à l'extérieur de la ville. Les collègues tunisiens invités n'emènent pas leurs femmes et n'invitent pas à leur tour. Ils se retirent et vivent isolés.

A l'intérieur de l'entreprise je n'éprouve pas de difficulté de commandement; les ouvriers ont ressenti un soulagement depuis qu'il y a des cadres tunisiens. Certes, j'ai la réputation d'être dur. Mes ouvriers étaient habitués à travailler avec des cadres étrangers "je m'en foutiste". Ces derniers se sont laissés aller. Je crois qu'il faut sévir et habituer les ouvriers à la rigueur du travail.

Avec l'administration j'ai de très bons rapports. Quant au syndicat, il ne fait pas ici correctement son travail; le syndicat exagère, il essaie de retourner toutes les choses en faveur de l'ouvrier. Au Canada c'est le syndicat qui commence à sévir; ici ce sont les gens qui ne font rien à l'usine et qui essaient de défendre l'ouvrier.

Si je suis mieux payé je serai satisfait d'être à X... Mais il se pose beaucoup de problème: notamment celui de l'approvisionnement. Il faut donc descendre en ville entre 8 h et 9 h pour acheter de la viande. Les fruits sont rares, chers et pas de bonne qualité.

J'attends mon transfert à l'usine de papeterie. Là je pourrai donner plus de rendement et être utile. J'aimerais d'ailleurs que l'usine soit installée à Menzel Bourguiba.

4ème Cas

Je suis né le 4.4.1937 à Kairouan. J'ai fait mes études secondaires à Sousse et poursuivi mes études supérieures à Grenoble (Institut Polytechnique). Je suis licencié de physique et chimie et j'ai le diplôme d'ingénieur (papeterie/hydraulique). Je m'occupe actuellement de la direction technique de l'usine.

Mon salaire de base est de 120 D avec 20 D/mois de prime de production et de 20 D/mois de charge administrative. Ce salaire est insuffisant étant donné la cherté de la vie à X... Nous ne bénéficions pas d'indemnité de loyer, de transport. Il faut même payer l'essence.

Je n'ai rien de spécial à dire sur le logement. J'ai tout le confort (réfrigérateur, cuisinière, téléphone). Une partie du matériel est d'ailleurs fournie par la Société Immobilière.

J'ai choisi ce métier en fonction de mes études. Je ne savais pas que l'usine existait quand j'ai réussi à la section papeterie hydraulique. J'ai choisi la branche parce que le côté ingénieur m'intéressait. Je n'ai pas choisi X... mais lorsqu'on m'y a nommé j'ai éprouvé de l'intérêt pour l'usine.

A l'intérieur de l'usine il n'y a pas de problèmes avec les ouvriers. Je sens leurs réactions, ils sont très respectueux. Mais il y a trop de questions d'ordre personnel qui interviennent dans le travail.

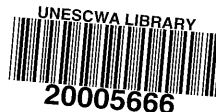
Sur le plan de l'administration locale nous n'avons pas de rapport avec les autorités. Actuellement il y a une meilleure collaboration avec le siège à Tunis. Mais il devrait y avoir plus de visites de la part des cadres du siège.

Nous entretenons d'excellentes relations avec le syndicat au niveau régional. Son rôle cependant est minimisé du fait qu'il n'y a pas de failles dans l'organisation humaine de l'usine.

Lorsque l'usine sera lancée, j'aimerais quitter X... mais rester dans la même branche. Il faudrait que d'autres viennent prendre la relève.

Cette analyse révèle les dimensions psychologiques de la situation du cadre dans un pays en voie de développement. Elle permet d'induire la causalité psychologique qui pousserait le cadre à émigrer ou à rester dans le pays où il a effectué ses études. Si elle se contente de ce niveau, elle laisserait entendre que la causalité psychologique agit indépendamment des structures objectives de la société. Elle psychologise ainsi le sociologique alors qu'il s'agit de voir dans les catégories psychologiques des contenus sociologiques et historiques (23).

Le concept d'aliénation culturelle à cet égard permet de faire le joint entre le vécu psychologique de la situation du cadre et les conditions objectives résultant de la manière dont le transfert technologique s'effectue dans sa société et qui se traduit par une accumulation de capital non maîtrisé et par une dépendance économique et culturelle vis-à-vis de l'Impérialisme (24).



NOTE

- (1) "The statistical analysis of reasons for a decision elected in a sample survey has long been a speciality of the Bureau of Applied Social Research, and we have used "reason analysis" in survey about choices of consumer goods, choices of radio programs, purchase of bonds, votes for political candidates, occupational selection, moving one's home, and going to psychiatric clinic. In addition, we used "reason analysis" in a survey of the migration of Israelis to United States. The Israeli project tested the feasibility of reason analysis for the subject of brain drain was invaluable background when we designed the "UNITAR Project". A proposal for further analysis of data, August 1972, pp. 10-11, W. Glazer.
- (2) Cf. le questionnaire élaboré par W. Glazer pour le projet de l'UNITAR Bureau of Applied Social Research, Columbia University.
- (3) Cf. le document de W. Glazer cité ci-dessus, p. 21.
- (4) Sarmela Matti: What is Cultural Imperialism ? in Transaction of the Finnish Anthropological Society No. 2.
- (5) Menachem Rosner: Aliénation, Fétichisme et Anomie in La Revue de l'Homme et la Société No. 11, janvier, février, mars 1969, p. 81.
- (6) L'Aliénation culturelle de l'Intellectuel arabe par Halim Baraket, Salma El-Jaoussi, Fayçal Darraj in la revue Le Futur arabe, No. 2 juillet 1973, Beyrouth (en arabe).
- (7) Ridha Boukraa: Les Mutations des Attitudes des Cadres de la nouvelle Industrie tunisienne, cahiers du C.E.R.E.S., septembre

Les Mutations de la Profession médicale en Tunisie, in Sociologie des Mutations, Anthropos, Paris, 1970.
- (8) A. Laroui: La Crise des Intellectuels arabes, Maspero.
- (9) A. Abdelmalek: La Renaissance du Monde arabe, Duculot 1970.
- (10) Samir Amin: La Nation arabe, Maspero.
- (11) Il est évident que cette problématique n'est pertinente que dans la mesure où les cadres valorisent les modèles qui président au fonctionnement de la société industrielle.
- (12) Les observations ont été effectuées au cours des années 70.
- (13) Pour quelques questions, deux questionnaires sur les 37, se sont révélés inutilisables. Il va de soi que les résultats que nous obtenons ne prétendent pas à une rigueur statistique absolue; ils pourraient néanmoins servir à mettre au point un ensemble d'hypothèses qu'il faut tester sur un échantillon plus large.