

L'intégration du jeune sociologue dans le monde de l'entreprise The Integration of Young Sociologists in the Enterprise

André Thibault

Volume 22, Number 2, 1967

URI: <https://id.erudit.org/iderudit/027783ar>

DOI: <https://doi.org/10.7202/027783ar>

[See table of contents](#)

Publisher(s)

Département des relations industrielles de l'Université Laval

ISSN

0034-379X (print)

1703-8138 (digital)

[Explore this journal](#)

Cite this article

Thibault, A. (1967). L'intégration du jeune sociologue dans le monde de l'entreprise. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 22(2), 263–272. <https://doi.org/10.7202/027783ar>

Article abstract

Until a few years ago, most of the sociologists in the province of Quebec, were operating in the campus environment or in a few key governmental positions. With the increase in the number of new graduates and the growing search for sociological expertise in our society, young sociologists are now invading many new areas, mainly in business or state bureaucracies.

Their integration in the business world presents many potential areas of difficulty that we shall try to describe. We will also mention certain tentative solutions that appear worth exploring.

Most of the difficulties arise from the differences in the value orientations between the administration as a whole and the young sociologists. This is not specific to the sociologist, nor even to the professional employee. No institution in the industrial world can pretend to involve totally any of its members nor to deserve a total identification with its purposes. It is always a matter of balanced compromise.

The most evident difference is the efficiency orientation of the enterprise, as compared with the rationality orientation of the social scientist. Those values are not mutually exclusive, but differ in the main objective to be accomplished : on one side, the results are most favored; on the other, one strives for completeness, objectivity and clarity of understanding.

Another problem derives from the « system » concept that is prevalent in contemporary sociology. In fact, the enterprise is quite far from being a complete, well-integrated and self-explanatory system. Therefore, many of the theoretical and analytical tools of the sociologist are not ready to be used in a very satisfactory way when applied to this often confusing reality.

The time image is also different. Every problem appears to the social scientist in its long-range implications. On the other hand, the manager continually has urgent decisions to make, and immediate problems to solve. They may easily see one another as a lunar orbiter or as a short-sighted activist.

One of the major challenges the young sociologist has to meet in this context is that of mutual acceptance. To accept industrial men, he must depart from a particular folkloric dogmatism that exists in his academic community, for instance against value judgments and all the not-so-scientific approaches of reality that govern the everyday life of everyone. To be accepted, he must make himself understandable and demonstrate his ability in certain areas that may be more familiar to the people he has to live with, i.e. short-range studies and policy formulation, even though such areas are not the most representative of his potentialities.

That must not mean a sacrifice of his professional identity. On the contrary, he must resist the danger of being completely assimilated by the enterprise. In this respect, he needs a deeply personalized knowledge of his discipline, in order to be able to reinterpret in meaningful sociological terms the administrative questions that land on his desk.

Those complementary objectives require both a very specific and a broad-minded academic preparation. The specificity will be obtained by a better linked approach of theory and methodology, sociology being mainly the art of well defining the social aspects of a problem in order to analyse it with the suitable apparatus. The broad-mindedness supposes a concern with the humanistic background of the professional development.

In any event, the prior education he has received will never be sufficient. We need realistic formulas of continuing education for those sociologists who are engaged in a career outside the academic world. Furthermore, the profession must be organized in a way that allows the handling of those ever-developing and increasingly serious problems.

L'intégration du jeune sociologue dans le monde de l'entreprise

ANDRÉ THIBAULT

L'auteur expose sa conception de la place et du rôle d'un sociologue travaillant pour le compte d'une entreprise. De là il tire certaines conclusions se rapportant à l'enseignement de la sociologie dans les universités.

Dans un passé encore récent, quelques confrères étudiants en sociologie cherchaient une chanson-thème qui pourrait identifier leur groupe de façon bien caractéristique dans les quelques circonstances moins sérieuses qui jalonnent le déroulement d'une année universitaire. Ce qu'ils ont trouvé et qui ne connut jamais de rédaction définitive s'intitulait: « *Le Tango des Marginaux* ».

A l'époque, c'était à peine une boutade. Un sociologue était encore une sorte d'oiseau rare, peu répandu en-dehors de son habitat naturel, les départements de sociologie. Soyons complets: disons que certains avaient fait la Résistance avant 1960, et grâce à la grande communion qui subsiste entre anciens compagnons de lutte tant qu'ils ne sont pas devenus compagnons de travail, s'étaient mérité des postes de planificateurs après la Libération, à moins qu'ils n'aient été préalablement incorporés au cabinet fantôme de la diaspora, l'administration fédérale. Mais qu'il s'agisse des cénacles universitaires ou bien des officines où se distillent les politiques de grandeur, l'univers demeurait sélect et spécialisé, et peu d'hommes de la rue pouvaient se vanter d'avoir déjà vu de leurs yeux un vrai sociologue. Peu de temps après notre arrivée dans la grande entreprise, un sympathique contrôleur d'un domaine technique ne put résister à l'envie de nous demander: « Mais qu'est-ce que vous voulez prouver en venant travailler ici? » D'autre part, un ami excusait notre défection auprès de la confrérie universitaire en disant que sans doute, nous étions allés chercher une certaine sécurité matérielle en attendant d'avoir terminé notre thèse de maîtrise.

Depuis, la sociologie a accéléré son processus de socialisation, les analystes de l'intégrité du système social ont cessé graduellement de faire exception à leurs propres théories. La demande de sociologues a connu une croissance rapide en nombre et en diversité, cependant que la masse des diplômés

THIBAULT, ANDRÉ, Maîtrise en sociologie (Montréal); analyste à la direction générale du personnel de l'Hydro-Québec.

s'est gonflée de façon analogue. Ainsi, sur une vingtaine d'étudiants qui terminaient leurs scolarité de maîtrise au printemps de 1966, le tiers occupent des postes de recherches ou d'organisation dans des corporations para-gouvernementales, des corps intermédiaires ou dans l'entreprise privée, près de la moitié enseignent au niveau collégial et deux seulement sont demeurés dans le milieu universitaire.

De quelle façon allons-nous réagir à ce déversement de sociologues sur la place publique? Allons-nous en tirer toutes les conséquences logiques? Même si cela peut apparaître un manque de confiance envers les aptitudes homéostatiques du système social, nous croyons que la chose n'est pas sûre. Nous pouvons en effet nous y adapter uniquement comme à un mal nécessaire, en distinguant deux sortes de sociologues: d'un côté, les purs, les vrais de vrais, ceux dont l'équipement intellectuel est en bon état, et qui continueraient à graviter autour des Universités; de l'autre, les produits commerciaux des départements, plus intéressés à l'argent qu'au progrès de la discipline, qu'on laisserait volontiers se perdre dans les lieux impurs qui forment le marché du travail extérieur. L'utilité de ce dernier groupe serait néanmoins évidente. Par leur nombre, ils fourniraient un apport non négligeable à une époque où le financement des institutions d'enseignement pose des problèmes aigus.

Admettons que nous choisissons une autre option, que nous reconnaissons désormais à nos départements de sociologie le rôle de former entre autres des professionnels de la sociologie qui iront s'ajouter au monde des cadres salariés de la grande entreprise et des institutions analogues, et que nous voulons nous acquitter de cette tâche en mettant de notre côté toutes les chances de succès. On peut alors poser quelques jalons qui apparaissent importants si nous voulons boucler l'équation qui nous préoccupe aujourd'hui.

Nous verrons brièvement certaines caractéristiques de l'entreprise particulièrement significatives pour le nouveau diplômé, quelques défis que lui pose l'intégration à ce contexte et nous en tirerons des éléments de praxis qui semblent se dégager de la situation.

LE MONDE DE L'ENTREPRISE

En parlant de l'entreprise, nous entendons identifier des traits qui, avec quelques variantes, caractérisent néanmoins la majorité des employeurs possibles.

Tout d'abord, l'entreprise existe essentiellement en vue d'un objectif extrinsèque à réaliser le plus efficacement possible. Cette efficacité se raffine de plus en plus et tend maintenant à s'inspirer de la sagesse politique plutôt que de la stricte mesure de la productivité immédiate. Mais même en poussant le raffinement au maximum, la connaissance chez elle se mesurera toujours en relation avec une certaine forme de résultats.

A cette orientation foncièrement pratique dans l'évaluation des moyens s'ajoute une détermination souvent volontariste des objectifs. Il en découle un monde de valeurs différent de celui du jeune sociologue. La rationalité à tout prix qui constitue l'idéal de ce dernier peut facilement engendrer un certain degré de suspicion et de refus réciproques. Il importe de noter ici que chaque salarié et surtout chaque professionnel salarié dans une entreprise se trouve dans une situation plus ou moins analogue. A moins d'un anéantissement psychologique, aucun individu ne peut s'identifier totalement aux objectifs de l'institution qui l'emploie. Une entreprise dynamique repose sur une balance positive entre des intérêts et objectifs divergents qui acceptent de fonctionner sur la base mobile d'un certain dénominateur commun.

Un autre dépaysement qui attend le jeune sociologue provient du genre d'univers social que constitue l'entreprise. La majorité de nos concepts sont liés à des univers sociaux totaux, cohérents, intégrés. Or de plus en plus, les univers institutionnels sont partiels et flottants. C'est une tâche très ingrate que de chercher à l'intérieur d'un système la signification suffisante des comportements ou des structures qui y apparaissent. La population qui forme une entreprise ou sa clientèle est de moins en moins englobée par le système. La recherche de corrélations rigoureuses, d'explications bien huilées, tourne court facilement. Aux variables externes souvent incontrôlables s'ajoute le manque d'unité intérieure dû aux cloisonnements, à la spécialisation, aux distances. Bref, il est très difficile d'appliquer à l'entreprise la notion de système, et il n'en faut pas plus pour décontenancer un nouveau sociologue encore impressionné par la perfection de certains modèles où même les dysfonctions viennent se ranger bien sagement comme les innocentes gamineries d'une moniale dans la gravité de la vie conventuelle.

A l'échelle des valeurs et des objectifs de l'entreprise correspond une échelle des individus. Le nombre de personnes qu'on a sous son autorité, le budget qu'on administre, la quantité de décisions qu'on prend dans une journée, entraînent de façon significative un niveau de prestige et d'influence, et ont des effets sérieux sur le niveau de revenu. Le professionnel de la recherche ne peut pas s'asseoir sur son parchemin et compter uniquement sur le prestige automatique de sa fonction, s'il veut s'affirmer sur un pied d'égalité avec des gens dont les fonctions sont plus carrément de type hiérarchique et administratif.

Sur le plan de la notion du temps, le jeune sociologue vit dans le monde du long terme. L'entreprise a elle aussi des objectifs à longs termes. Mais elle est sollicitée quotidiennement par l'obligation de prendre position vis-à-vis des situations concrètes étroitement incarnées dans le court terme. Le quotidien par conséquent tient la place majeure dans les préoccupations de la plupart de ceux qui y détiennent une partie du pouvoir.

Malgré tous ces facteurs de différenciation, le sociologue, comme plusieurs de ses collègues de disciplines connexes, présente un intérêt certain pour l'entreprise qui, malgré tout, est tracassée par les impondérables de ce qu'on appelle le facteur humain, attirée par les nouveaux moyens techniques qui permettent d'y faire face, et convaincue de la nécessité d'une pensée à long terme au milieu des urgences de l'imédiat.

LES DÉFIS QUI SE POSENT AU NOUVEAU SOCIOLOGUE DANS CE CONTEXTE

Désiré d'un côté, mais par un univers dont les habitudes de pensée et d'action diffèrent du sien, le jeune sociologue a d'abord besoin pour affirmer son rôle dans le déroulement concret de la vie de l'entreprise, d'être en parfaite possession de ses moyens. Le milieu où il évolue va l'enrichir, mais comme sociologue, il est laissé à ses propres ressources, et s'il veut enrichir lui-même le milieu, il doit avoir accumulé un bagage intellectuel extrêmement solide, sans quoi, il risquera d'être utilisé pour ses seules ressources techniques. Les questions qu'on lui posera seront normalement formulées dans des termes administratifs plutôt que sociologiques. C'est lui qui a à les redéfinir, à les reformuler, pour qu'il y ait cohérence entre les questions posées et les réponses qu'il est apte à donner. Il lui faut pour cela une grande familiarité avec les théories sociologiques, une grande souplesse et une grande maîtrise dans la manipulation des concepts, et surtout, l'habitude du passage de la théorie à la formulation rigoureuse d'un problème de recherche concret, ce qui représente une gageure sans cesse renouvelée.

Un autre défi est celui de l'acceptation mutuelle. D'abord, le jeune sociologue doit être capable d'accepter que le monde administratif soit ce qu'il est, un monde différent de celui de sa communauté professionnelle, et il n'est pas sûr que cette largeur de vue soit notre principale caractéristique au moment où nous quittons le monde universitaire. Il doit également se rendre lui-même acceptable. Cela veut dire d'abord compréhensible. Autant il a besoin d'un cadre conceptuel exigeant dans la conception et l'exécution de sa recherche, autant il lui faut pouvoir s'approcher du langage courant pour les fins de la communication. Il doit être capable de formuler des suggestions d'action même si elles débordent son rôle strict, car il risque sans cela que personne d'autre ne les déduise des conclusions de sa recherche, et que partant, ses rapports soient enterrés dans les tiroirs après avoir reçu l'hommage d'une admiration tout académique. Enfin, il lui faut, sans perdre son franc parler, être capable de fonctionner loyalement dans des situations, dans des options, qui sont susceptibles parfois de frustrer l'absolu de ses ambitions intellectuelles. En faisant la preuve de sa lucidité à propos de questions limitées et pragmatiques, il s'assurera un terrain plus réceptif pour le moment où il s'aventurera dans de la recherche plus fondamentale.

Enfin, il ne peut demeurer dans la relation classique entre le sujet qui observe et les objets sociaux qui sont observés. S'il veut réellement pouvoir agir dans le champ où il est engagé, il lui faut devenir partie intégrante du tout qui est l'objet de son activité. Ce n'est pas la façon courante de définir la situation relative du chercheur et de son objet, bien au contraire. Il suffit que ce soit la seule possible pour que l'effort d'imagination nécessaire vaille la peine d'être tenté.

ELEMENT D'ACTION

Tout ce qui précède n'est que diagnostics assortis de pieuses espérances. Risquons-nous à imaginer certaines mesures qui sembleraient susceptibles d'en favoriser l'accomplissement.

En ce qui concerne l'intensité et la qualité de la formation, il apparaît sadique de laisser entrer sur le marché du travail des gens qui n'ont pas atteint *au moins* un niveau d'études équivalent à ce que nous appelons présentement la maîtrise, du moins s'ils veulent travailler formellement dans la recherche. En effet, la dialectique entre la recherche et l'administration risquera alors d'être trop inégale dans la plupart des cas, et le chercheur deviendra facilement un outil, un commis aux statistiques trop bien payé, tout désigné pour être éventuellement remplacé par un ordinateur électronique... et peut-être n'y aura-t-il pas toujours un maquis terroriste pour absorber ce type de chômeur structurel !

Par ailleurs, on ne peut concevoir de recherche qui ne comporte pas quand même une bonne part de technique. Cette part constitue le minimum vital de la recherche. Si donc un seul et même sociologue doit être à la fois professionnel et technicien et que les deux soient difficilement conciliables, c'est le rôle de technicien qui va l'emporter. Or il n'existe à peu près personne d'autre pour jouer ce rôle. La solution est déconcertante de simplicité logique: il faut créer des techniciens ! Et la première formule qui saute aux yeux est celle des « Instituts ». Un cours devrait être donné à ce niveau qui soit à la fois un cours terminal formant des techniciens de la recherche en sciences sociales, et le moyen normal d'accéder à un cours universitaire dans ces disciplines. Le programme comprendrait une introduction générale aux diverses sciences de l'homme et une solide initiation aux principales techniques de recherches.

Nous suggérons donc que le sociologue praticien soit préparé à jouer un rôle plus créateur et que d'autre part, il puisse bénéficier d'une aide qui le libère suffisamment pour rendre possible l'exercice effectif d'un tel rôle. Et pourtant, tout cela ne suffira pas. Une telle formation, aussi étoffée qu'elle soit, s'use rapidement, ne couvre pas tout le champ des connaissances dont quelqu'un a besoin, et de toutes façons, la science continue à progresser et celui qui est plongé dans la recherche appliquée ne peut pas se tenir à jour.

Or, il ne peut compter actuellement sur les départements de sociologie pour compléter et « recycler » sa formation. Les ponts sont coupés, à moins qu'il n'abandonne provisoirement toutes ses activités pour redevenir étudiant à temps complet. Les obstacles à la mise en marche d'initiatives universitaires pour combler cette lacune peuvent être de deux ordres: démographiques ou idéologiques.

L'argument démographique reposerait sur l'expansion rapide des départements de sociologie, expansion qui mobilise pour les fins de l'enseignement régulier toutes les ressources disponibles. Cette situation est tout à fait étonnante. En effet, nous sommes tous plus ou moins des adeptes et souvent des propagandistes du « planning familial ». Lorsqu'il s'agit de la natalité biologique, nous jugeons imprudent de mettre des enfants au monde quand on n'a pas les moyens de les faire vivre: cela fait « folk society ». Pourtant, sur un autre plan, nous nous engageons présentement dans un natalisme professionnel qui concorde peu avec nos prétentions de planificateurs. Nous produisons de plus en plus de sociologues et prétextons cette production même pour cesser de les nourrir à compter de leur accouchement.

L'autre difficulté repose sur une conception monacale de l'Université. Pour pénétrer ce sanctuaire de la pensée, il faudrait s'éloigner des bruits du siècle assez longtemps pour rendre possible le recueillement. Remplaçons le frère portier par un agent Phillips et l'analogie est complète. Ici encore, on brise le groupe professionnel de façon manichéenne: on réserve l'accès de la maison familiale aux enfants fidèles qui n'ont pas commis la faute de découcher, et on laisse les autres à leur vagabondage.

Je crois que notre aspiration commune à une existence professionnelle basée sur un échange maximal des ressources peut nous amener à surmonter ces obstacles et à transformer nos départements en sources permanentes d'alimentation intellectuelle selon des formules qui soient compatibles avec une carrière en dehors de l'Université. Le doctorat à temps partiel ou en cours du soir, les séminaires ou sessions d'études pour les diplômés seraient quelques-unes de ces formules.

Nous avons mentionné que le sociologue exerçant son activité de recherches dans l'administration est appelé à établir fréquemment des relations entre cadres conceptuels théoriques et modèles de recherches. C'est là un aspect qui risque fort d'être négligé dans la formation que nous recevons à l'Université. Formation théorique et apprentissage de la recherche y sont trop dissociés. Au terme, nous savons faire des recherches rigoureuses dans leur méthode mais plutôt journalistiques dans leur contenu — d'autre part, nous savons dissenter sur d'intéressantes théories mais dont nous sommes peu capables de vérifier les applications. Il faudrait que l'art de formuler une problématique de recherches dans des termes significatifs par rapport à une théorie soit une des principales préoccupations qui inspire l'ensemble d'un curri-

culum en sociologie. Cela est probablement plus important même que l'acquisition d'une connaissance intime des techniques de recherches. Ces dernières sont appelées sans cesse à se modifier, et de toutes façons, il est toujours facile de s'y initier au moment où on a à s'en servir, si on a acquis d'abord l'habitus fondamental du raisonnement sociologique.

De plus, comme on l'a dit plus haut, la plus grande partie de nos méthodes de recherches, surtout celles qui sont le plus utilisées, reposent sur une relation sujet-objet entre le chercheur et les réalités sociales. Nous avons laissé entendre que cette relation apparaît intenable lorsque le sociologue fait lui-même partie du milieu administratif qu'il étudie. Il faudrait donc de plus en plus penser à des méthodes de recherches adaptées à un processus de relations humaines plus près de la vie normale, où par exemple le sociologue serait plutôt l'animateur d'une réinterprétation collective des situations, à partir de l'hypothèse que les acteurs de cette situation sont eux-mêmes des sujets intelligents, efficaces et capables d'une interprétation juste, n'en déplaise à ceux de nos ancêtres qui voulaient nous faire considérer les faits sociaux comme des choses. D'ailleurs, si on suivait ce bizarre conseil, on s'apparenterait à ceux qui prennent des vessies pour des lanternes, se prennent pour quelqu'un d'autre, ou prennent les choses pour des personnes. Pour employer un euphémisme démuné d'allusions psychanalytiques blessantes, disons que cela relève d'une forme occidentale de pensée magique.

Une autre de nos caractéristiques qui mérite examen, c'est l'horreur que nous affectons à l'égard des jugements de valeur, laquelle horreur a sûrement un fondement au moins dans la littérature qui oriente nos premiers pas universitaires. Elle tourne facilement à l'obsession et devient souvent le symbole principal du fossé qui peut se créer entre le sociologue et les gens que la vie l'amène à côtoyer.

Cette attitude peut provenir soit d'une faiblesse de la culture générale, soit d'un rejet de la culture générale précédemment acquise. On peut bien voir dans la sociologie, si on est très optimiste, le point culminant de l'histoire intellectuelle de l'humanité; même alors, on aurait intérêt à considérer qu'elle est venue « non pas abolir mais accomplir » les démarches intellectuelles qui l'ont précédée. Nous sacrifions collectivement des ressources intellectuelles précieuses en considérant avec dédain les formes de pensée qui obéissent à d'autres critères que ceux de notre discipline, sans compter qu'individuellement cela reviendrait à nous dissocier de toute notre vie mentale antérieure; avec ce que nous connaissons des processus de socialisation et de développement personnel, une telle rupture n'est guère vouée au succès, à moins que nous soyons faits d'une pâte différente au reste de l'humanité.

Pour que nous puissions en arriver à un degré raisonnable d'acceptation mutuelle avec autrui — condition essentielle à notre travail —

tout autant que pour nous aider à tirer de nos ressources personnelles le meilleur parti possible, il est nécessaire que notre préparation évite de nous inspirer ce dogmatisme qu'un enthousiasme de pionnier pouvait justifier dans les débuts de la sociologie mais qui serait une marque d'immaturation au point d'évolution où en est notre science. Quoi que devienne le système d'enseignement du Québec, une large formation humaniste de base devrait de plus en plus être exigée pour l'admission à un cours de sociologie et ce cours lui-même devrait conserver certaines fenêtres ouvertes sur d'autres formes de vie intellectuelle.

De fait, le destin idéal de la sociologie est probablement d'en arriver à détruire ses propres théories. Qu'est-ce qui a pu pousser l'humanité à vouloir étudier les lois sociologiques sinon la certitude instinctive qu'elle pourrait par cette connaissance les contrôler et par le fait même en affaiblir le déterminisme? C'est ainsi que peut s'expliquer l'unité de la science et du réformisme dans le projet saint-simonien. Ces intuitions étaient probablement trop riches pour l'époque. Elles se dissocièrent pour donner d'un côté un prophétisme romantique et stérile, de l'autre une sociologie positiviste et triviale.

Enfants du divorce, nous avons conservé largement cette attitude d'à-plat-ventrisme devant les déterminismes sociaux, attitude que nous sublimons sous un masque d'objectivité, d'esprit scientifique, et dont nous déduisons notre dédain de la philosophie, de la littérature, de l'idéologie et de la pensée normative. Nous pourrions comme d'autres l'ont mentionné, être les psychanalystes de la société, la libérer de contraintes d'autant plus puissantes qu'elles sont ignorées. Nous préférons souvent en pratique être les publicistes blasés du caractère prétendument inéluçable de ces contraintes. Sans doute, la société s'en libérera sans nous, nous demeurerons des objets de musée, un groupe de type « Doukhobor », inoffensif et rigoureusement circonscrit.

D'autre part, nous pouvons traîner ce genre de préoccupations de colloque en colloque, et à ce rythme, en arriver peut-être d'ici une trentaine d'années à une certaine communauté de pensée et d'objectifs. Mais il est bien clair que nous ne disposons d'aucun instrument pour transformer en politiques effectives nos objectifs comme corps professionnel. Nous savons tout le mal qu'on dit des associations professionnelles, groupes souvent conservateurs et étouffants. Mais quel groupe le moins étendu pouvait se permettre chez nous de n'être pas conservateur? Et quand l'association existe, on a toujours la consolation de penser qu'elle pourrait agir. La nécessité d'une formule plus ou moins équivalente pour les sociologues nous paraît devoir s'imposer de plus en plus comme une évidence.

CONCLUSION

L'ensemble des remarques qui précèdent nous ont fait voir des objectifs qui mettent en cause l'enseignement de la sociologie, tant dans son organisation que dans son esprit.

Des thèmes semblables peuplent les réflexions solitaires de bien des sociologues engagés dans les institutions extérieures. L'abondance avec laquelle on tend à s'exprimer lorsque l'occasion se présente illustre assez bien par contraste la solitude professionnelle où on vit si on a cru que la sociologie et le monde qu'elle étudie valaient tous deux la peine qu'on tente de les assumer simultanément.

THE INTEGRATION OF YOUNG SOCIOLOGISTS IN THE ENTERPRISE

Until a few years ago, most of the sociologists in the province of Quebec, were operating in the campus environment or in a few key governmental positions. With the increase in the number of new graduates and the growing search for sociological expertise in our society, young sociologists are now invading many new areas, mainly in business or state bureaucracies.

Their integration in the business world presents many potential areas of difficulty that we shall try to describe. We will also mention certain tentative solutions that appear worth exploring.

Most of the difficulties arise from the differences in the value orientations between the administration as a whole and the young sociologists. This is not specific to the sociologist, nor even to the professional employee. No institution in the industrial world can pretend to involve totally any of its members nor to deserve a total identification with its purposes. It is always a matter of balanced compromise.

The most evident difference is the efficiency orientation of the enterprise, as compared with the rationality orientation of the social scientist. Those values are not mutually exclusive, but differ in the main objective to be accomplished: on one side, the results are most favored; on the other, one strives for completeness, objectivity and clarity of understanding.

Another problem derives from the « system » concept that is prevalent in contemporary sociology. In fact, the enterprise is quite far from being a complete, well-integrated and self-explanatory system. Therefore, many of the theoretical and analytical tools of the sociologist are not ready to be used in a very satisfactory way when applied to this often confusing reality.

The time image is also different. Every problem appears to the social scientist in its long-range implications. On the other hand, the manager continually has urgent decisions to make, and immediate problems to solve. They may easily see one another as a lunar orbiter or as a short-sighted activist.

One of the major challenges the young sociologist has to meet in this context is that of mutual acceptance. To accept industrial men, he must depart from a particular folkloric dogmatism that exists in his academic community, for instance against value judgments and all the not-so-scientific approaches of reality that govern the everyday life of everyone. To be accepted, he must make himself understandable and demonstrate his ability in certain areas that may be more familiar to the people he has to live with, i.e. short-range studies and policy formulation, even though such areas are not the most representative of his potentialities.

That must not mean a sacrifice of his professional identity. On the contrary, he must resist the danger of being completely assimilated by the enterprise. In this respect, he needs a deeply personalized knowledge of his discipline, in order to be able to reinterpret in meaningful sociological terms the administrative questions that land on his desk.

Those complementary objectives require both a very specific and a broad-minded academic preparation. The specificity will be obtained by a better linked approach of theory and methodology, sociology being mainly the art of well defining the social aspects of a problem in order to analyse it with the suitable apparatus. The broad-mindedness supposes a concern with the humanistic background of the professional development.

In any event, the prior education he has received will never be sufficient. We need realistic formulas of continuing education for those sociologists who are engaged in a career outside the academic world. Furthermore, the profession must be organized in a way that allows the handling of those ever-developing and increasingly serious problems.

L'ESSOR DES ORDINATEURS

numéro spécial

PROJET, no 12, février 1967

Information et socialisation, P. ANTOINE ; *Les matériels de traitement de l'information*, B. LECLERC ; *Le Software*, J. WEBER ; *Les systèmes : avenir ou fiction ?*, B. RENARD ; *Les métiers apparus avec les ordinateurs*, V. CORDONNIER ; *L'ordinateur dans la gestion de l'entreprise*, J.-C. HOLL ; *L'ordinateur et l'aménagement de l'espace*, M. GAUTIER ; *Aspects économiques de l'essor des ordinateurs*, P. MARESCHAL ; *Ordinateurs et civilisation promotionnelle*, A. KAUFMANN ; *L'informatique et le hasard*, R. BERTRAND.

Projet, 10 numéros par année. Abonnement: \$8.50
 PERIODICA INC., 5090, Papineau, Montréal.