

Techniciens supérieurs et ingénieurs techniques : une autre jeunesse?

Upper-level Technicians and Technical Engineers: Another Youth?

Jean LOJKINE

Volume 28, Number 1, Spring 1996

Les jeunes

URI: <https://id.erudit.org/iderudit/001452ar>

DOI: <https://doi.org/10.7202/001452ar>

[See table of contents](#)

Publisher(s)

Les Presses de l'Université de Montréal

ISSN

0038-030X (print)

1492-1375 (digital)

[Explore this journal](#)

Cite this article

LOJKINE, J. (1996). Techniciens supérieurs et ingénieurs techniques : une autre jeunesse? *Sociologie et sociétés*, 28(1), 107–117. <https://doi.org/10.7202/001452ar>

Article abstract

On the basis of a survey on the entry into the labour market of upper technical school graduates, the author of this paper reflects on the relevance of images traditionally associated with young graduates and, more broadly, with "professionals": their technical competence is in fact devalued by corporate cultures which are much more oriented toward commercial success, quality of service and managerial rigour, rather than technical efficiency. As to their "individualism" as opposed to the "collectivist" values of earlier working communities, there seems in reality to be less an adherence to the myth of "winner" than a search for autonomy and responsibility, without at the same time excluding new forms of cooperation and solidarity.

Techniciens supérieurs et ingénieurs techniques : une autre jeunesse ?



JEAN LOJKINE

Crise des anciennes identités ouvrières, « éclatement des classes moyennes », perte des références classistes, raz-de-marée « individualiste », les enquêtes sociologiques récentes n'en finissent pas de mettre en valeur ce qui pourrait apparaître en cette fin de siècle comme une véritable décomposition du social. On parle certes beaucoup aujourd'hui d'un « renouvellement de la demande d'éthique¹ », voire d'une nouvelle rationalité éthique, « éthique de la discussion » selon Habermas (1986 et 1987), mais peu du contenu éthique lui-même, comme si les valeurs fondamentales de notre civilisation occidentale se réduisaient aujourd'hui au formalisme universaliste de l'impératif catégorique (déplacé par Habermas dans le consensus linguistique) et à la dignité « sans prix » de la « personne humaine » (Derrida, 1991). Ce n'est pas rien, mais est-ce vraiment à la mesure des grands systèmes éthiques, des systèmes de valeurs exposés par Max Weber (1964 et 1971) et T. Parsons (1949), l'un pour analyser la genèse du capitalisme occidental, l'autre pour synthétiser ce qu'il croyait être l'architecture consensuelle de la civilisation américaine — et occidentale — dans les années 1950 ?

Notre insatisfaction en matière éthique se double d'une profonde interrogation sur le concept de rationalité économique « moderne » : alors que la sociologie du travail et des organisations remet aujourd'hui en cause la conception monolithique² qu'en avait Max Weber³ (« recherche du profit et de la rentabilité », « accroissement de la productivité du travail », « calcul prévisionnel », organisation bureaucratique centralisée, hiérarchisée et compartimentée, corps de spécialistes), la sociologie de l'éthique semble en rester au postulat d'une rationalité instrumentale et d'une rationalité économique « moderne ».

N'en est-il pas de même à cet égard de la conception parsonienne de l'éthique professionnelle moderne, identifiée avec les valeurs ultimes partagées par les couches montantes du capitalisme américain (professions libérales, ingénieurs, cadres) ? Sélection des individus

1. Cf en particulier G. Balandier « La demande d'éthique » et le numéro spécial des *Cahiers internationaux de sociologie*, janv-juin 1990.

2. Le réel « polythéisme » éthique de Max Weber (1964), sa conception très relativiste du caractère « contradictoire » du concept de rationalité, soulignés à juste titre par de nombreux auteurs, ne l'a pas empêché, selon nous, d'avoir une conception très monolithique de ce qu'était « la » rationalité « économique moderne » identifiée au calcul rationnel du profit et de la rentabilité (*op. cit.* p. 15 et 80).

3. Voir par exemple les actes du colloque « Les rationalisations du travail », cinquièmes journées de sociologie du travail, Lyon, 13-14-15 nov 1991.

selon leurs « compétences », universalisme technico-scientifique (affectivement neutre) déterminant les critères de la performance et de l'accomplissement (« achievement »), apologie de la compétition (l'individu doit constamment remporter des victoires), ces valeurs ne définissent-elles pas toujours, et même de façon encore plus universelle, l'éthique moderne des « professionnels » ?

C'est l'ensemble de ces interrogations qui nous a conduit à engager une recherche sur un groupe social dont on pouvait supposer, du moins à titre d'hypothèse, qu'il était l'héritier de ces « professionnels » que la sociologie des années 50 et 60 voyait « porteurs » d'une nouvelle éthique et d'une nouvelle civilisation. Nous pensons en particulier à l'émergence du concept de « professionnel » dans les sociétés américaine et anglo-saxonne, pour caractériser la montée en puissance de ces nouvelles catégories de salariés diplômés, définis par leur pouvoir d'expertise dans un domaine technique particulier. Dans ses *Essays* (1949), notamment à propos des professions libérales, Parsons notera que « la manière dont les « professionnels » dans notre société exercent l'autorité... n'est pas fondée sur un *status* supérieur (comme c'est le cas dans le Sud pour le Blanc sur le Noir)... elle est fondée sur une compétence technique » ; à sa suite, Touraine (1969), Bell (1976), et Gouldner (1979) reprendront cette définition du « professionnel » en y voyant l'avènement d'une nouvelle classe, issue de la « société post-industrielle ».

Dans le contexte historique particulier de la France, la notion de « cadre » jouera le même rôle de mythe mobilisateur durant les années de croissance d'après-guerre et avant la crise des années 70-80 (Boltanski, 1982). L'hypothèse que nous faisons ici est que ces deux notions mythiques des années 50-60 (le « professionnel » comme le « cadre ») qui correspondaient à l'espoir de l'avènement d'une société fondée sur la science et la compétence, sont aujourd'hui remises en cause par la crise économique, le chômage et la précarisation des jeunes diplômés. D'où la « crise d'identité » de catégories sociales dont la compétence technique ne jouit plus de la même reconnaissance dans notre société.

BTS, DUT⁴, ingénieurs d'écoles techniques ou scientifiques ne seraient-ils pas en effet les nouveaux acteurs de cette « rationalité » technico-scientifique décrite par T. Parsons ou D. Bell ? mais, si rationalité il y a, de quelle rationalité s'agit-il ? « Privilégiés » par les offres d'embauche (mais le sont-ils toujours ?), supports de la « restructuration » des entreprises, ne nourrissent-ils pas « l'individualisme hédoniste », instrumental, de ceux que Weber appelait à la fin de sa vie les « spécialistes sans vision », les « voluptueux sans cœur », enfermés dans la « cage d'acier » de la poursuite de la richesse ? Qui, dépouillées de l'éthique religieuse, ne verraient plus dans la recherche du profit qu'un vulgaire sport (Weber, 1964) ?

* * *

Il faudrait commencer par préciser que l'on entend par « individualisme ». Notre enquête⁵ nous a permis de repérer, en effet, quatre types d'« affirmation de soi » chez ces jeunes diplômés qui ne peuvent aucunement se réduire au seul modèle du « jeune loup », du

4. BTS : Brevet technique supérieur délivré par les lycées techniques deux ans après le baccalauréat ; DUT : « Diplômes universitaires de technologie », délivrés par les Instituts universitaires de technologie deux ans après le baccalauréat, donnent le titre de « techniciens supérieurs », avec toutes les ambivalences sur la valeur réelle d'un titre pouvant aboutir, comme pour les BTS, à une gamme très contrastée d'emplois, depuis des emplois d'ouvrier ou d'employé jusqu'à des emplois de cadre ou d'ingénieur commercial, notamment dans les sociétés de services informatiques durant les années 60-70.

5. L'enquête conduite de 1986 à 1989 auprès d'anciens élèves de l'enseignement technique supérieur, s'est déroulée en deux temps. Une enquête postale auprès de 2000 jeunes issus d'IUT, de STS et Écoles d'ingénieurs, dans deux régions (Région parisienne et région Provence-Alpes-Côte d'Azur) a permis de préciser la situation de notre population par rapport aux grandes enquêtes nationales d'insertion professionnelle. Il s'agit de Bac + 2 issus de STS et de DUT à dominante industrielle, la minorité de filières tertiaires (gestion) n'ayant qu'une fonction de « témoin » comparatif ; d'autre part, des Bac + 5 issus de deux écoles d'ingénieurs de très bon niveau mais non des plus prestigieuses : l'École des arts et métiers et l'École nationale supérieure de chimie de Paris ont pour dénominateur commun de former plutôt des ingénieurs à vocation technique ou scientifique que des managers ou des gestionnaires.

« gagneur » égoïste. À côté des comportements de ce type, très minoritaires, trois attitudes, trois types de valeurs émergent, suivant les trajectoires professionnelles :

- Dans le cas de trajectoires professionnelles ascendantes, la forte valorisation de soi n'exclut pas l'autonomie critique, et se concilie souvent avec des formes de coopération négociées de façon à préserver les intérêts individuels (coopération dans le travail, voire dans des formes très souples d'action collective).
- dans le cas d'échecs promotionnels ou de fort désenchantement par rapport aux espérances initiales et à la promotion scolaire (maintien dans des emplois d'exécution et impossibilité d'accéder à des emplois de cadres), une tendance à la dépréciation de soi, au retrait professionnel, à une conception utilitaire de son travail qui aboutit au repli sur sa vie privée.
- Dans le cas de bilans mitigés sur leurs trajectoires (accès à des emplois d'encadrement subalternes impliquant plutôt des fonctions de coordination technique que de commandement), on assiste à un fort questionnement de soi, débouchant sur une crise d'identité. Ces jeunes diplômés sont souvent issus de milieux populaires, voire ouvriers, et ont du mal à se situer entre l'héritage culturel de leurs parents (L'État-providence ; l'identité ouvrière) et les valeurs transmises actuellement par l'entreprise et la société (libéralisme économique ; éthique individualiste).

Revenons plus précisément sur ces différentes attitudes qualifiées d'« individualistes ».

AUTONOMIE CRITIQUE OU INDIVIDUALISME ÉGOCENTRIQUE

Les comportements individualistes sont certes tout à fait présents chez une petite minorité de jeunes diplômés, notamment dans l'utilisation du « chantage au départ » ou de la mobilité inter-entreprise pour négocier individuellement une augmentation de salaire ou une promotion statutaire. C'est du moins ce que l'on pouvait constater avant la crise des années 90 qui frappe maintenant de plein fouet les jeunes diplômés, notamment les Bac + 2 ou les étudiants des filières universitaires littéraires⁶. Beaucoup étaient, en effet, persuadés, jusqu'à la fin des années 80, qu'ils étaient dans une position de force pour négocier individuellement avec leurs supérieurs hiérarchiques : ne constituaient-ils pas une main-d'œuvre qualifiée relativement rare, et leur principal argument n'était-il pas la multiplicité des offres d'emploi ? Inutile de dire que ce type de comportement va en se raréfiant à l'orée des années 90.

Parmi ceux qui, par contre, ont été embauchés, y compris au niveau théorique de leur formation (comme technicien supérieur ou comme ingénieur), beaucoup en viennent à découvrir l'inégalité foncière entre ce qu'ils pensent avoir « rapporté » à leur entreprise... et ce qu'ils en ont eux-mêmes tiré : le contrat leur semble avoir été jusqu'ici à sens unique ; ils n'ont

Ces premières indications nous ont permis ensuite de construire un échantillon de 80 individus (dont 55 BTS et DUT) que nous avons suivis pendant deux ans, à l'aide de trois entretiens semi-directifs qui ont fait l'objet d'une analyse de contenu, qualitative et longitudinale, mais aussi d'analyses factorielles de correspondance (analyses factorielles de 48 variables, objectives et subjectives, construites à partir du codage des entretiens et d'un traitement lexicographique de certaines fréquences lexicales). L'originalité de la méthode réside essentiellement dans le va-et-vient organisé entre la lecture « clinique » des entretiens et le traitement quantitatif des AFC. Cf. J. Lojkine (1992a).

6. Les enquêtes emploi de l'INSEE menées de 1984 à 1993 confirment, en effet, l'accélération de la progression du chômage chez les jeunes diplômés, ce que notre enquête (terminée en 1989) n'avait pu pleinement prendre en compte :

Taux de chômage des 15/24 ans selon le diplôme :

| | 1984 | 1993 |
|---|------|--------|
| Aucun diplôme ou certificat d'études : | 37 % | 38,5 % |
| Brevet d'études premier cycle : | 26,9 | 26,9 |
| Bac ou Brevet professionnel : | 17,2 | 22,1 |
| Diplôme 1 ^{er} cycle universitaire, BTS, DUT : | 8,2 | 12,7 |
| Diplôme 2 ^e ou 3 ^e cycle universitaire, École d'ingénieur : | 7,9 | 14,9 |

pas l'impression que leur travail a été « payé à son juste prix », ni que leurs capacités — mises en valeur par le diplôme — ont été réellement reconnues.

S'ils veulent d'ailleurs massivement être évalués en fonction de leurs « performances individuelles » et non à l'ancienneté, ils ont fait aussi l'expérience de l'utilité des conventions collectives pour négocier leur avancement, et n'excluent nullement la recherche de liens de coopération avec les autres catégories de salariés ; mais il s'agit d'une coopération non pas fusionnelle, unanime, mais négociée en fonction des intérêts et des aspirations de chacun. C'est ce qui explique leur méfiance à l'égard de l'adhésion syndicale ou politique, comme le succès conjoncturel des « coordinations » : ces jeunes diplômés veulent pouvoir ne pas être d'accord avec le point de vue de la majorité et apporter librement leur concours à une action collective.

RETRAIT PROFESSIONNEL ET REPLI SUR LA VIE PRIVÉE

Un certain nombre de jeunes diplômés n'ont pas réussi à devenir cadres, et sont bloqués dans des emplois d'exécution, à faible responsabilité (employés, comptables, programmeurs, techniciens de maintenance, etc.). C'est chez eux que nous avons rencontré un comportement de repli sur la cellule familiale, et une conception « instrumentale » d'un travail perçu comme peu valorisant. Ainsi, certaines jeunes femmes diplômées dans des filières techniques encore monopolisées par les hommes (BTS ou DUT chez EDF, par exemple), n'ont pu accéder à des emplois d'encadrement technique comme leurs collègues masculins ; mais on trouve également des jeunes femmes ingénieurs qui ont dû entrer dans des labos de recherche « malgré elles », parce que « c'est là que le sexisme est le moins important », alors que « pour diriger une usine et un atelier, on n'a pas besoin des filles ! ». Chez les jeunes couples diplômés, même si ce comportement sexiste recule, la subordination à la carrière du mari reste encore prédominante et contribue à renforcer le repli professionnel de ces femmes diplômées.

NI OUVRIERS NI CADRES : CRISES D'IDENTITÉ

La difficulté à assumer une origine sociale souvent populaire explique en partie la « crise d'identité » des techniciens supérieurs et des ingénieurs techniques. En partie seulement, car la « promotion », la « sortie » de la classe ouvrière ou des couches populaires autodidactes n'est pas non plus une simple trajectoire rectiligne par laquelle on « monte » d'une condition inférieure vers une condition ou un statut supérieurs. Pour que les choses soient aussi simples, il aurait fallu que les enfants d'ouvriers ou des couches populaires accèdent au statut tant convoité de « cadres ». Or, justement, et à la différence de ce qui s'était passé durant les trente glorieuses⁷, la très grande majorité des Bac + 2 et même des Bac + 5 (techniques ou scientifiques) n'accèdent pas et n'accéderont jamais au statut de cadres.

Pourquoi ? pour deux raisons. D'une part, parce que les entreprises tendent actuellement à réduire massivement la structure de leur encadrement au profit d'une prise en charge par les salariés d'exécution des fonctions autrefois exercées par les agents de maîtrise (gestion de production, organisation du travail) ; d'autre part parce que la main-d'œuvre diplômée, en forte augmentation, est de plus en plus considérée par les directions d'entreprise, notamment en France ou aux États-Unis, comme une main-d'œuvre destinée à exécuter des tâches hautement spécialisées dans les nouvelles technologies de l'information (Lojkine, 1992b). Autrement dit, et à l'exception d'une très mince frange d'élèves de grandes écoles d'ingénieurs destinés à devenir cadres dirigeants, la grande masse des jeunes diplômés découvrent, avec désenchantement, que « même eux » ne trouvent pas facilement du travail et, quand ils en trouvent, sont employés comme « experts techniques spécialisés », parfois baptisés « cadres opérationnels », mais en fait exécutants plus que décideurs.

7. C'est-à-dire les années de prospérité économique (1950-1970).

Ce que nous appelons leur « crise d'identité » est donc le résultat d'une double identification négative. Par leurs parents, par leur proximité dans le travail (pour les techniciens et les ingénieurs de production), certains d'entre eux ont une affinité avec la culture d'atelier, le goût du concret, un certain rapport à la matière ; en même temps, ils n'ont plus de contact direct avec la matière ouvrée ou la machine-outil : l'ordinateur et le traitement de symboles remplacent la manipulation de la matière, le calcul remplace le toucher ou le coup d'œil. Enfin, l'ancienne solidarité ouvrière, avec ses formes communautaires mais contraignantes (le débrayage unanime au coup de sifflet du leader) ne peut être reprise telle quelle dans un monde de travail plus individualisé, plus critique, plus exigeant quant à l'argumentation.

Mais s'ils ne peuvent pas s'identifier à la culture de la classe ouvrière d'autrefois, les jeunes diplômés « déclassés », réduits au rôle « d'OS de luxe », ne peuvent pas non plus s'identifier aux « cadres », du moins à l'image du cadre forgée dans les années 60. Beaucoup d'entre eux ne sont et ne seront pas en effet des cadres formés sur le tas, des « cadres maison » comme ce fut le cas pour une grande partie de l'encadrement français durant les trente glorieuses : la mobilité et la flexibilité de la main-d'œuvre contemporaine marginalisent de plus en plus ces « emplois à vie » dans une même entreprise où, souvent, les parents autodidactes de nos jeunes diplômés ont pu obtenir un statut d'encadrement subalterne. Si, dans les grandes entreprises, les cadres dirigeants sont recrutés essentiellement chez les élèves des grandes écoles, la planche de salut ne réside-t-elle pas alors dans les PME ? Nos jeunes diplômés en ont certes une image souvent idyllique : hiérarchie faible, absence de bureaucratie, décentralisation des décisions, appel à l'esprit d'entreprise et à l'initiative individuelles ; mais ils doivent bien souvent déchanter : les PME sont actuellement extrêmement fragilisées par la crise économique et recrutent de préférence des cadres expérimentés, donc plus âgés.

On pourrait penser cependant que ce tableau est bien partial et partiel : n'est-il pas davantage le reflet de la situation des BTS et DUT que des élèves des grandes écoles, par exemple ? Nos propres recherches nous ont montré, en effet, tout ce qui sépare le champ des possibilités professionnelles offertes aux BTS-DUT et aux élèves ingénieurs. Alors que les ingénieurs (des écoles à vocation technique ou scientifique) bénéficient d'une correspondance très forte entre le poste et le diplôme, du moins jusque dans les années 90, les BTS-DUT doivent affronter toutes les incertitudes des premiers emplois, avec un risque très fort de déclassement initial (Bouffartigue, 1994).

Mais en même temps, notre enquête confirme le profond clivage, chez les jeunes ingénieurs comme chez les techniciens supérieurs, entre un pôle technique et un pôle relationnel. Les jeunes ingénieurs que nous avons interviewés (Lojkine, 1992a) débute, en effet, très majoritairement (les 2/3) dans les fonctions d'étude, de recherche et d'informatique et n'exercent aucune responsabilité hiérarchique, ils n'ont pas accès non plus aux fonctions de gestion ou de marketing. Or, ce constat est étayé par d'autres enquêtes plus globales portant sur différentes populations de jeunes ingénieurs : le décalage entre les fonctions souhaitées (toutes les fonctions relationnelles) et les fonctions effectives est frappant.

Des enquêtes récentes plus globales confirment à la fois la montée des périls pour les grandes écoles (chômage et précarisation⁸) et la persistance des tendances identitaires que notre enquête avait pu mettre en valeur.

Ainsi, un sondage sur les jeunes diplômés de (très) grandes écoles⁹ révèle « l'engouement actuel pour les métiers liés à la banque, aux services financiers ou aux activités de cabinets de conseil et d'audit [...] 1/3 de ceux qui ne sont pas satisfaits de leur premier choix de carrière lorgnent vers les services, le conseil, l'information, l'édition, la communication ». Une autre enquête¹⁰ montre que si la grande majorité des ingénieurs envisage de commencer une

8. Voir par exemple l'enquête publiée en 1993 par la Conférence des grandes écoles sur la recherche d'un premier emploi : de 1990 à 1992, le temps de recherche s'est accru et les contrats à durée déterminée sont passés chez les anciens élèves en activité de 7 % à 20 %.

9. *Le Monde-Média-PA*, 20/09/89, p. 49-50.

10. *Usine nouvelle-IRES*, 12-19 mars 1987.

carrière dans la technique, au bout de 5 ans, 50 % envisagent le commercial ou la gestion — au détriment de la production, du bureau d'études, mais aussi de la recherche —, tandis que 43 % envisagent de continuer leurs études dans les domaines techniques, scientifiques (doctorats, etc.), ou dans la gestion.

« Le goût des études prolongées, note l'auteur de l'article, s'explique parfois par une appréhension du moment d'entrer dans la vie active »... et aussi par un refus de s'identifier à une fonction d'autorité hiérarchique : les trois qualités qui paraissent les plus nécessaires à la réussite dans la vie professionnelle sont l'adaptation, la responsabilité et le sens de la communication... alors que le commandement ne recueille que 1,7 % des suffrages ; plus globalement, tous les sondages sur les jeunes diplômés confirment le recul des valeurs traditionnelles de l'entreprise (dévouement à l'entreprise, autorité), au profit de la compétence professionnelle et de l'initiative.

POURQUOI CET ENGOUEMENT POUR LES ACTIVITÉS RELATIONNELLES LIÉES À LA COMMUNICATION PLUS QU'AU COMMANDEMENT OU À L'EXPERTISE TECHNIQUE?

On peut certes l'expliquer par des raisons pécuniaires : nos jeunes diplômés insistent souvent sur le fait que travail en bureaux d'études et recherche sont mal rémunérés et très dévalorisés par rapport aux métiers de la gestion et du marketing. Mais le plus frappant, c'est qu'ils justifient cet état de fait par l'importance même qu'ils accordent aux fonctions de communication dans l'entreprise. Si beaucoup refusent en effet — à terme — aussi bien le travail dans un bureau d'études, dans un laboratoire de recherche ou dans un pool d'analystes-programmeurs, c'est pour une même raison fondamentale, semble-t-il : ne pas se laisser enfermer dans une spécialisation technique étroite, dans l'une de ces tâches d'« experts parcellaires ».

Le fort *turn over* de nos jeunes diplômés est justement l'expression de ce refus de l'hyperspécialisation... mais aussi un moyen pour retrouver une poly-activité qui disparaît de plus en plus dans ces emplois d'expertise technologique. Dans notre échantillon, 40 % ont changé au moins une fois d'emploi en deux ans, 10 % deux fois ou plus ; 20 % envisagent, lors du troisième entretien, de quitter rapidement leur emploi actuel. Mais s'agit-il simplement d'opposer l'emploi poly-technicien à l'emploi technicien ? la poly-activité à la mono-activité ?

À notre avis, il y a beaucoup plus que cela : plus que d'une « valorisation du métier » il s'agit en fait d'une volonté de responsabilisation. Ainsi, le fait pour des ingénieurs scientifiques de considérer le travail de recherche comme un simple tremplin provisoire n'est pas dû simplement à une volonté de « faire une carrière de cadre ». Leur hantise, c'est de se retrouver — comme c'est souvent le cas à leurs débuts — « tout seul dans leur coin », sans contact avec la hiérarchie, c'est-à-dire avec ceux qui décident et « voient » la finalité de leur travail. C'est pourquoi leur modèle d'identification professionnelle est souvent leur chef de groupe, celui qui écoute, discute, mais surtout qui décide, tranche, et donc prend des responsabilités.

LA TECHNIQUE ET LE RELATIONNEL

Une polarisation identitaire semble en effet dominer les représentations que les jeunes diplômés se font de l'entreprise et de leur propre position sociale : c'est le clivage entre un pôle technique, regroupant les valeurs du *faire*, de la compétence, de l'expérience, de l'efficacité et de la rationalité et un pôle relationnel, regroupant les valeurs du *dire*, du *faire-valoir*, de l'échange et de la communication. Rien de plus frappant à cet égard que le sentiment de frustration éprouvé tant par les techniciens supérieurs (BTS ou DUT) que par les ingénieurs techniques face à la culture gestionnaire, commerciale, dont ils se sentent exclus de par leur formation purement technique. C'est ce qu'exprime fort bien ce jeune ingénieur informaticien, issu de l'ENSAM :

« Il y a des gens qui réussissent dans le technique, il y a des gens qui en sortant de l'école ne sont pas très doués en technique mais qui vont très bien se débrouiller en commercial, en marketing ou dans des domaines où il y a plus de relations que de technique. Ils utiliseront uniquement leur technique pour une connaissance très générale, de façon à discuter... il y a des gens, leur but c'est de faire de la gestion... Gérer une entreprise, créer une entreprise, être chef de quelque chose... la valeur technique ne suffit pas... il y a une différence entre ce qu'on fait et ce qu'on montre. Entre ce qu'on fait et ce qu'on dit aussi. »

Dans les nombreux entretiens où domine ce clivage entre le technique et le relationnel, *Technique* associe « faire, créer en production, réaliser un produit, construire (un pont), imagination, toucher à la réalisation » ; *relation* associe par opposition : « commercial, marketing, connaissance générale, littéraire, maths, grandes écoles, discuter, gestion, montrer, communication, critiquer, chef, créer son entreprise ».

On aura noté le caractère très ambivalent du pôle relationnel qui associe à la fois la communication, la discussion d'égal à égal et la domination hiérarchique (être chef), entrepreneuriale (créer son entreprise), voire la manipulation par la parole (le couple se montrer/faire). « *Communiquer, être en relation* » — par opposition à « *réaliser* », « *faire* » met d'emblée l'accent sur tous les aspects contradictoires de l'activité relationnelle dans l'entreprise. Là où par conséquent les sondages hâtifs parleront d'adhésion sans nuance au libéralisme économique, on trouve en réalité des comportements complexes et ambivalents où l'expression même de « se vendre » (souvent utilisée par les ingénieurs commerciaux) peut impliquer des exigences beaucoup moins caricaturales d'argumentation, d'expression, etc. ; de la même manière, le refus de se laisser définir comme de simples « travailleurs » ou salariés, leur volonté massive, tous diplômés confondus, de devenir des « cadres » implique moins l'adhésion à des valeurs autoritaires, élitistes (être des « gagners ») que le désir d'exercer des responsabilités dans l'entreprise, de ne pas être traités comme des « pions », expression qui revient très souvent dans les entretiens.

Mais, encore une fois, et malgré certaines fortes convergences, les jeunes diplômés se divisent aussi, quand ils sont confrontés aux normes financières qui dominent les actuelles restructurations économiques.

CULTURE TECHNIQUE CONTRE CULTURE GESTIONNAIRE ?

On ne peut qu'être frappé notamment par la violence de l'opposition entre les jeunes diplômés formés dans les écoles de gestion et... les autres jeunes diplômés, depuis les techniciens jusqu'aux cadres de production ou aux ingénieurs de recherche, qui se réclament d'une culture « technique » (ou scientifique). Les seconds accusent les premiers de n'être que des « comptables », soucieux des seuls ratios financiers, indifférents ou méprisants à l'égard du potentiel industriel ou scientifique qu'ils ne cherchent même pas à connaître. Cette opposition n'est nullement limitée à l'industrie, nous l'avons rencontrée tout autant dans le secteur tertiaire. Ainsi, dans une grande banque nationale, un plan de restructuration vivement contesté par les jeunes diplômés (notamment les Bac + 2) travaillant dans les agences d'exploitation, soucieux de la qualité des services offerts aux clients, sera au contraire soutenu par les jeunes gestionnaires travaillant dans la salle des marchés, pour qui l'avenir bancaire réside avant tout dans la conquête des marchés financiers internationaux. On retrouve le même clivage dans les hôpitaux entre les jeunes médecins ou infirmiers — soucieux de la qualité des soins — et les cadres gestionnaires, « porteurs » des normes de gestion (rentabilité) des entreprises privées.

ESQUISSES DE DÉBATS SUR L'EFFICACITÉ ET LA RATIONALITÉ ÉCONOMIQUES

On peut toutefois se demander si cette opposition un peu manichéenne entre valeurs marchandes (rentabilité, concurrence) et non marchandes (qualité du produit ou du service

rendu) ne concerne pas davantage les cadres techniques relativement âgés que les jeunes diplômés actuels, marqués par une culture marchande dominante et pour qui « il va de soi » que l'on doit être « compétitif » et « rentable », et qui souhaitent fortement acquérir une culture commerciale ou gestionnaire. Mais le clivage « technique/relationnel » ne disparaît pas pour autant ; il se déplace plutôt vers un clivage beaucoup plus complexe entre le « rendement immédiat » et des normes de qualité et d'efficacité technique : le prix d'un service, le coût de la non-qualité, par exemple, les problèmes de formation, de qualité du service rendu.

Ainsi, certains jeunes ingénieurs au contrôle qualité, « prennent au mot » le slogan de leur entreprise automobile : « la qualité c'est une grande bataille » et le retournent contre la maxime favorite des « grands patrons » : « Si on veut être le meilleur, il faudra gagner de l'argent. » Or « faire de la qualité, ça coûte cher », mais il faudrait aussi « chiffrer le coût de la non-qualité ». D'autres, comme ce technicien de maintenance dans une entreprise d'installation de câble optique, opposent à la recherche de la rentabilité à court terme (installer le maximum de matériel par mètre de câble), la recherche d'un rapport « optimal » entre efficacité technique et qualité (entre la densité du matériel installé et la qualité du câblage pour les populations concernées).

EN GUISE DE CONCLUSION : NI INDIVIDUALISTES NI COLLECTIVISTES

Nous avons tenté dans cet article de faire justice de l'image « individualiste » que l'on accole trop facilement aux jeunes diplômés, notamment aux BTS et DUT qui sont mis en concurrence sur le marché du travail avec les salariés plus âgés et non diplômés (ouvriers, employés, techniciens, contremaîtres). Confrontés aux réalités d'un monde marchand qu'ils ne rejettent pas comme le mouvement ouvrier d'autrefois, ils tentent de faire valoir leurs capacités individuelles acquises à l'école et commencent, pour certains, à contester l'équivalence entre efficacité, rationalité économique, et rentabilité financière.

Refusant d'être cantonnés dans une spécialisation technique étroite, la plupart de ces jeunes diplômés ne rêvent que d'une chose : sortir de leur statut de technicien pour devenir « cadre », c'est-à-dire d'abord quelqu'un qui a des responsabilités, qui a une « vision d'ensemble » sur son travail, sa finalité, son entreprise, et son mot à dire. Après avoir identifié leur diplôme chèrement acquis à un droit d'accès à une carrière de cadre, ils découvrent souvent avec désenchantement qu'ils sont dominés par une hiérarchie lointaine formée aux jeux du pouvoir, et à une culture gestionnaire qui leur est étrangère. Cet aspect de la « révolte » des techniciens diplômés¹¹, mais aussi des ingénieurs techniques¹², est absolument fondamental si l'on veut comprendre pourquoi ces nouveaux « prolétaires » ne s'identifient pas à des salariés comme les autres, voire même, comme diront certains à des... « travailleurs » : travailleurs certes ils le sont, mais ils veulent aussi être considérés comme des décideurs responsables... voire des entrepreneurs (beaucoup nous ont dit souhaiter créer leur propre entreprise) et non comme des pions, de simples exécutants d'un travail salarié dont le seul intérêt résiderait dans la rémunération.

On comprend donc pourquoi les organisations syndicales sont si peu attrayantes pour ces jeunes diplômés : perçues comme des organisations essentiellement ouvrières, elles ont

11. Révolte marquée en France en 1994 par d'importantes manifestations de rue des élèves des IUT contre un projet gouvernemental qu'ils considéraient comme une menace de dévalorisation de leur diplôme ; cette révolte est d'autant plus remarquable que l'on avait pu noter jusqu'ici le comportement très peu contestataire des DUT et des BTS, largement absents de toutes les grandes mobilisations étudiantes ou lycéennes de 1986 ou 1989.

12. Lors d'une recherche sur le syndicalisme que nous venons d'achever (Lojkine, 1996), nous avons pu noter l'émergence de puissants mouvements de contestation chez les ingénieurs d'étude dans de grands établissements de pointe (électroniques notamment), qu'il faudrait comparer avec les mouvements des années 60 qui avaient nourri une abondante littérature sociologique sur la nature de ces nouveaux mouvements sociaux. Nous ne pensons pas qu'il s'agisse d'une « nouvelle classe ouvrière » (Mallet, 1963), mais bien de mouvements de contestation originaux, spécifiques, qui ne peuvent être confondus avec les luttes ouvrières, à cause justement du rôle nouveau joué par leur compétence technique, leur capacité d'expertise et de traitement raisonné d'informations souvent vitales pour la bonne marche de l'entreprise.

bien du mal à répondre à ces formes nouvelles de solidarité où l'unanimité de la communauté fusionnelle d'autrefois cède le pas à la discussion démocratique et à l'accord librement négocié.

Mais on ne peut pas réduire l'a-syndicalisme des jeunes diplômés à un simple effet mécanique de l'inadaptation des organisations de salariés ; il faut également prendre en compte l'ambivalence du comportement des jeunes diplômés eux-mêmes. Entre une action collective limitée dans le temps et dans sa finalité (contre tel projet de loi mettant en cause la valeur de leur diplôme), et la contestation systématique d'une stratégie d'entreprise ou d'une politique gouvernementale, il y a une distance énorme que beaucoup ne sont pas prêts à franchir spontanément ; et ce, d'autant plus que le mouvement ouvrier n'a pas su encore créer de nouveaux repères pour un salariat de plus en plus diversifié et une jeunesse pour laquelle le travail n'est plus la seule valeur dominante.

Le caractère non représentatif de notre échantillon incite cependant à la prudence : nous ne savons pas si nos analyses valent pour l'ensemble de la population des techniciens et ingénieurs, encore moins pour d'autres catégories professionnelles (ouvriers ? salariés des services ? cadres non techniques ?), voire pour une catégorie générique comme celle des jeunes. La raison en est évidemment dans le mode de construction de notre échantillon, nous l'avons dit, mais aussi dans le caractère même des grandes enquêtes « représentatives » par questionnaires portant sur les valeurs et les identités sociales.

Ainsi « l'individualisme affirmé » que l'on attribue aux enquêtés du Groupe européen d'études sur les systèmes de valeurs (Stoetzel, 1983) et du « Projet Harvard Stanford sur les aspects sociaux et culturels de la modernisation » (Inkeles, 1983) correspond-il bien au « *self interest* » et au « sens de l'efficacité » (*achievement*) qui définissaient pour Parsons la civilisation capitaliste américaine ? Ou faut-il au contraire y voir l'artefact de découpages théoriques implicites que les enquêteurs auraient imposés aux enquêtés, notamment la coupure entre individuel et collectif, efficacité et qualité ?

Plus proche de notre problématique, l'enquête d'O. Galland (1991) et Yves Lambert (1988) sur les jeunes ruraux fait apparaître dans les polarisations identitaires un pôle « humaniste solidariste » qui dépasserait l'opposition traditionnelle entre individualistes conservateurs et « collectivistes » de gauche, élitisme hiérarchique et égalitarisme plébéien, et regrouperait notamment les enfants de cadres et de classes moyennes ayant le niveau de formation scolaire le plus élevé et un projet promotionnel fort. Le rapprochement avec nos jeunes diplômés semble une hypothèse vraisemblable, mais nécessiterait l'affinement d'un certain nombre de notions et de nouvelles enquêtes.

L'hypothèse par exemple d'un clivage entre jeunes d'origine populaire, marginalisés dans leur scolarité, sans espoir de forte promotion sociale et jeunes en forte ascension sociale s'identifiant aux « classes moyennes » serait à confronter à des enquêtes comme les nôtres qui saisissent ces mêmes jeunes après leur insertion professionnelle, lorsque leurs espoirs identitaires (devenir cadres) sont confrontés à leur expérience professionnelle : le désenchantement que nous avons pu constater chez beaucoup (d'être finalement traités comme des « pions ») est-il généralisable à d'autres couches sociales et à d'autres générations ? Le bilan professionnel positif que nous avons noté dans notre enquête chez EDF¹³ (Cohen-Scali et Lojkine, 1992) auprès de BTS promus cadres « techniques » après quinze ans d'ancienneté, s'oppose ainsi aux blocages de carrière des jeunes Bac + 2 actuels.

La même interrogation vaut pour la notion de « conscience de classe » : S'efface-t-elle chez les jeunes diplômés ou se formule-t-elle autrement que dans les organisations ouvrières traditionnelles ? L'articulation dominante dans nos entretiens entre autonomie, affirmation de soi et aspiration à la coopération renforce l'hypothèse d'une nouvelle synthèse en construction qui dépasserait tant l'individualisme instrumental (« travailler pour vivre », « chacun pour soi »), que l'unanimité des anciennes communautés ouvrières d'OS (Sainsaulieu, 1988 ;

13. EDF : Électricité de France.

Linhart et Malan, 1990). Des enquêtes comparatives seraient nécessaires pour analyser le comportement d'autres catégories de jeunes diplômés, comme les ouvriers-techniciens diplômés, conducteurs d'installations automatisées¹⁴, ou les diplômés des services publics : se réfèrent-ils à une idéologie de « classe moyenne », de « cadre », à une nouvelle identité de salariés, ou plutôt à des repères ambivalents, ne relevant ni de la classe ouvrière ni du groupe de cadres ? La question méritait d'être posée, à défaut d'être tranchée faute de travaux empiriques.

On peut par contre estimer que les valeurs et les repères identitaires auxquels se réfèrent ces jeunes diplômés ne correspondent plus aux analyses classiques menées dans les années 50-60 sur les « professionnels » ou les cadres. Quant à la référence à la « rationalité » professionnelle, nous avons vu dans quelle mesure les anciennes analyses weberiennes ou parsonniennes étaient dépassées : l'expérience professionnelle ne semble pas confirmer la reconnaissance d'un système de règles mais bien plutôt d'une polarisation contradictoire entre les critères techniques de l'accomplissement (« *achievement* ») et de la performance, et les critères relationnels des capacités de communication, de négociation (savoir « se vendre »). Enfin, il n'est pas jusqu'à la culture du profit, de la rentabilité marchande qui ne se voie opposée à une culture du service, de la qualité, du don-contre don (écoute, référence aux usagers, etc.) ; domaine du féminin et de l'« irrationnel » pour Parsons (la sphère des communautés parentales ou ethniques), la relation sociale de service semble au contraire entrer de plain-pied aujourd'hui (avec la scolarisation et la professionnalisation massive des femmes) dans une nouvelle rationalité économique qui se cherche (Lojkine, 1992b et 1996).

Jean LOJKINE
Centre d'étude des mouvements sociaux
EHESS-CNRS
54, boulevard Raspail
75006 Paris, France

RÉSUMÉ

À partir d'une enquête sur l'insertion professionnelle de diplômés de l'enseignement supérieur technique, l'auteur s'interroge sur la pertinence des images traditionnellement accolées aux jeunes diplômés et plus largement aux « professionnels » : leur compétence technique est en effet dévalorisée par des cultures d'entreprise beaucoup plus orientées vers la réussite commerciale, la qualité du service, la rigueur de la gestion que vers l'efficacité technique : quant à leur « individualisme » opposé aux valeurs « collectivistes » des anciennes communautés ouvrières, il semble en réalité impliquer moins une adhésion au mythe du « gagnant » qu'une recherche d'autonomie, de responsabilisation, sans exclure pour autant de nouvelles formes de coopération et de solidarité.

SUMMARY

On the basis of a survey on the entry into the labour market of upper technical school graduates, the author of this paper reflects on the relevance of images traditionally associated with young graduates and, more broadly, with "professionals": their technical competence is in fact devalued by corporate cultures which are much more oriented toward commercial success, quality of service and managerial rigour, rather than technical efficiency. As to their "individualism" as opposed to the "collectivist" values of earlier working communities, there seems in reality to be less an adherence to the myth of "winner" than a search for autonomy and responsibility, without at the same time excluding new forms of cooperation and solidarity.

14. Les grèves en 1994 (les premières du genre) des jeunes opérateurs diplômés (bacs professionnels, BTS et DUT) de GEC-Alstom à Belfort et de Péchiney-Aluminium à Dunkerque (qui se voulait « l'usine-modèle » du travail enrichi, responsabilisé) sont un premier symptôme manifeste du décalage vécu par ces jeunes diplômés entre la mobilisation croissante de leurs capacités professionnelles et la modicité de leur rétribution. Comme le dira avec amertume un opérateur de Dunkerque : « On est opérateur, coordinateur ou superviseur... On est sans cesse sollicité pour donner notre avis et faire marcher la maison. Mais au bout du compte, on travaille beaucoup plus et pour des clous. » On manque malheureusement d'enquêtes sociologiques approfondies sur ces nouvelles usines, compte tenu du peu d'intérêt manifesté actuellement par la sociologie du travail française pour ces problèmes.

RESUMEN

A partir de una investigación sobre la inserción profesional de graduados en enseñanza superior técnica, el autor se pregunta sobre la pertinencia de las imágenes tradicionalmente asociadas a los jóvenes graduados y, de manera más general, a los « profesionales » : su competencia técnica es desvalorizada por culturas empresariales mucho más orientadas hacia el éxito comercial, la calidad del servicio y el rigor de la gestión que hacia la eficacia técnica. El « individualismo » de este grupo, contrastante con los valores « colectivistas » de las antiguas comunidades obreras, parece en realidad implicar menos una adhesión al mito del « triunfador » que a una búsqueda de autonomía, de responsabilización, sin excluir por lo tanto nuevas formas de cooperación y de solidaridad.

BIBLIOGRAPHIE

- BELL, Daniel (1976), *Vers la société post-industrielle*, Paris, Laffont.
- BOUFFARTIGUE, Paul (1994), *De l'école au monde du travail. La socialisation professionnelle des jeunes ingénieurs et techniciens*, Paris, L'Harmattan.
- COHEN-SCALI, Pierre et LOJKINE, Jean (1992), *Jeunes techniciens supérieurs d'EDF-GDF : Identité, filières, innovation culturelle*, rapport de recherche CNRS -EDF, Paris, CEMS.
- DERRIDA, Jacques (1991), *Donner le temps. I. La Fausse Monnaie*, Paris, éd. Galilée.
- GALLAND, Olivier (1991), *Sociologie de la jeunesse*, Paris, A. Colin, (notamment p. 171-194).
- GOULDNER, Alvin (1979), *The future of Intellectuals and the rise of the New Class*, Seabury Press.
- HABERMAS, Jürgen (1986), *Morale et communication*, Paris, Cerf.
- HABERMAS, Jürgen (1987), *Théorie de l'agir communicationnel*, Paris, Fayard.
- INKELES, A. (1983) : *Exploring individual modernity*, New York, Columbia Un. Press.
- LAMBERT, Yves, « Sens, valeurs et religion chez les jeunes Français », *Cahiers jeunesse et société*, 11, oct. 1988.
- LINHART, Danielle et MALAN, Anna (1990), *Fin de siècle, début de vie*, Syros.
- LOJKINE, Jean (1992 a) : *Les jeunes diplômés. Un groupe social en quête d'identité*, Paris, PUF.
- LOJKINE, Jean (1992 b) : *La révolution informationnelle*, Paris, PUF.
- LOJKINE, Jean (1996), *Le tabou de la gestion*, Paris, Éd. de l'Atelier.
- MALLET, Serge, (1963), *La nouvelle classe ouvrière*, Paris, Seuil.
- PARSONS, Talcot (1949), *Essays in Sociological Theory pure and applied*, New York, The Free Press Ed.
- SAINSAULIEU, Renaud (1977), *L'identité au travail*, Paris, PNFSP.
- STOETZEL, Jean (1983), *Les valeurs du temps présent : une enquête européenne*, Paris, PUF.
- TOURAINÉ, Alain (1969), *La société post-industrielle*, Paris, Denoël.
- WEBER, Max (1964), *L'Éthique protestante et l'esprit du capitalisme*, Paris, Plon. Weber, Max (1971), *Économie et Société* (tome premier), Paris, Plon.