

La formation des cadres

VOLUME II

TEXTES RASSEMBLÉS PAR **CHARLES GADEA**
AVEC LA COLLABORATION DE **CHANTAL DARSCH**



Actes de la journée
du **22 novembre 2002**

Université de Rouen / CA-Cereq de Rouen
Département de sociologie
Rue Lavoisier
76 130 MONT-Saint-AIGNAN

**Les cahiers
du gdr
CADRES**
2002-3
Cadres,
Dynamiques
Représentations
Entreprises
Sociétés

Le gdr CADRES

CADRES, DYNAMIQUES, REPRESENTATIONS, ENTREPRISES, SOCIETES

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

Il est dirigé par Paul BOUFFARTIGUE*, sociologue, Directeur de recherche au CNRS (LEST).

Son comité scientifique est également composé de :

- Françoise DANY, gestionnaire, Professeur à l'Ecole de Management de Lyon.
- Charles GADEA, sociologue, Professeur à l'Université de Rouen.
- Guy GROUX, sociologue, Directeur de recherche au CNRS (CEVIPOF).
- André GRELON, historien, Directeur d'étude à l'EHESS.
- Jacqueline LAUFER, sociologue, Professeur à HEC.
- Gilles LAZUECH, sociologue, Maître de Conférences à l'Université de Nantes.
- Yves-Frédéric LIVIAN, gestionnaire, Professeur à l'IAE-Lyon.
- Sophie POCHIC, sociologue, Chargée de recherche au CNRS (Lasmus).

Les laboratoires de recherches qui l'ont fondé sont :

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

Le CENS (Centre Nantais de Sociologie) et le GRIS (Groupe de Recherche sur les Innovations et la Société, Nantes) ont depuis rejoint le Gdr.

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

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

Sommaire Volume II

FORMATION ET EMPLOI DES DIPLOMES	5
Formation et insertion professionnelle des diplômés de l'enseignement supérieur en Haute-Normandie <i>Guillaume Folléa</i>	6
Origine sociale, parcours scolaire et devenir professionnel des diplômés de l'enseignement supérieur <i>Henri Eckert et Dominique Epiphane</i>	15
Insertion et évolution de carrière des ingénieurs diplômés de l'Université Polytechnique d'Athènes Analyse comparative de deux groupes d'ingénieurs grecs, les jeunes et les plus expérimentés et les tendances en France <i>Kyriaki Athanassouli</i>	25
Débats	43
LES CADRES ET LA FORMATION CONTINUE	51
Le rôle de la formation dans les transformations de l'entreprise et les reconversions professionnelles des ingénieurs de Bull. Illusion psychologique et conflit identitaire. <i>Hélène STEVENS</i>	52
Le CNAM au sein des écoles d'ingénieurs <i>Charles Gadea, François Pottier</i>	63
Débats	74
Entretien avec Marc Maurice <i>Réalisé par Paul Bouffartigue, le 8 juillet 2003</i>	77

FORMATION ET EMPLOI DES DIPLOMES

FORMATION ET INSERTION PROFESSIONNELLE DES DIPLOMES DE L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR EN HAUTE- NORMANDIE

GUILLAUME FOLLEA²

Introduction

Les questions de la formation et de l'insertion professionnelle en Haute-Normandie s'inscrivent dans la connaissance d'éléments "structurants" qui marquent l'environnement socio-économique de la région. Ce sont donc là quelques pistes de réflexion que nous proposerons pour nourrir ce sujet.

En premier lieu, la Haute-Normandie accuse (historiquement) un "certain retard" de formation et les taux de scolarisation et les indicateurs de "réussite" scolaire sont en-deçà du niveau national (tout en étant néanmoins en nette progression d'année en année). Ainsi les jeunes haut-normands redoublent un peu plus fréquemment que l'ensemble des élèves Français en général. Par ailleurs, on note un phénomène de départs en cours de cycle dans le second degré. Enfin, l'académie de Rouen connaît une moindre réussite à l'examen du baccalauréat et le taux d'accès au baccalauréat³ est en région plus faible qu'au niveau national.

L'ensemble de ces éléments ont pour incidence notamment d'entraîner un déficit d'accès aux études supérieures, accru par la plus forte propension des jeunes Haut-Normands à se diriger vers des filières professionnelles. De fait, le taux de scolarisation (année 1999-2000) des 20-24 ans en Haute-Normandie est de près de 5 points inférieure au taux national (30,1 % contre 34,9 %).

Par ailleurs, les diplômes délivrés dans les établissements universitaires régionaux relèvent plus souvent de filières techniques courtes (DUT) tandis que les diplômés de deuxième et surtout troisième cycles sont moins représentés.

Exemples d'indicateurs scolaires – comparaison Haute-Normandie / France

	Haute-Normandie	France
Taux de redoublement en Seconde générale (2001)	18,3 %	15,9 %
Taux de redoublement en Terminale générale (2001)	16,9 %	13,7 %
Taux de réussite au baccalauréat général (2001)	75,1 %	79,4 %
Taux d'accès au baccalauréat (toutes séries)	60,4 %	61,9 %

Source : Rectorat de Rouen, SPRESER – Cahier d'Aval n°59, juillet 2001

Part des diplômés issus des filières courtes et des filières de troisième cycle en Haute-Normandie et en France (année 1999)

	Haute-Normandie	France
DUT	14,7 %	9,9 %
DEA, DESS, Doctorat	9,4 %	13,1 %

Source : Rectorat de Rouen, SPRESER

² CREFOR-OREF (Observatoire Régional Emploi Formation), 98, av de Bretagne, 76 176 Rouen cedex 1, guillaume.follea@crefor.asso.fr

³ Taux d'accès au baccalauréat : pourcentage d'une génération titulaire du baccalauréat

Ainsi, plus du quart (25,7 %) de la population régionale âgée de plus de 30 ans ne possèdent aucun diplôme (contre 20,6 % au niveau national) et tandis que 16 % des Français sont titulaires d'un diplôme de niveau bac+2 et plus, cette proportion ne concerne que 12 % des Haut-Normands (au Recensement de mars 1999).

En second lieu, la Haute-Normandie connaît de façon récurrente un *niveau de chômage* plus élevé que le niveau national (le taux de chômage était de 11,1 % fin mars 2002 dans la région contre 9,1 % pour la France). *Les jeunes* apparaissent particulièrement touchés par le phénomène du chômage puisque la Haute-Normandie connaît une surreprésentation structurelle des demandeurs d'emploi de moins de 26 ans (21,4 % contre 16,1 % au niveau national au 31 juillet 2002). Au cours de l'année 2001, marquée par une dégradation générale de l'emploi, le rythme de croissance du nombre des jeunes demandeurs d'emploi haut-normands a été supérieure de deux points au niveau national.

Une des façons de réfléchir à la problématique de l'insertion professionnelle des diplômés de l'enseignement supérieur en Haute-Normandie consiste à poser un triple questionnement :

- Le niveau de diplôme garantit-il l'insertion professionnelle et d'autres mécanismes sont-ils à considérer ?
- Quelles sont les modifications du marché du travail à intégrer dans l'insertion professionnelle ?
- Quelles opportunités d'insertion professionnelle offre la région Haute-Normandie aux diplômés de l'enseignement supérieur ?

Le dispositif de formation d'enseignement supérieur en Haute-Normandie

Effectifs en formation initiale en Haute-Normandie année 2001-2002

	Effectifs Haute-Normandie	Evolution sur un an
Premier degré	194 592	-1,5 %
Second degré	183 299	-1,7 %
<i>1^{er} cycle</i>	104 414	-2,3 %
<i>Second cycle GT</i>	48 347	-0,6 %
<i>Second cycle Pro</i>	23 481	-1,6 %
<i>Enseignement spécial</i>	3 773	-7,3 %
<i>Enseignement relevant du Ministère de l'Agriculture</i>	3 284	+0,7 %
	47 112	-3,6 %
Enseignement supérieur	29 689	-4,5 %
<i>Universités</i>	2 404	+4 %
<i>IUFM</i>	2 521	+4,8 %
<i>Ecoles d'ingénieurs</i>	1 615	-24,8 %
<i>Ecoles de commerce</i>	2 500	%
<i>Ecoles paramédicales et sociales</i>	1 290	-
<i>Classes préparatoires</i>	5 643	-7 %
<i>STS</i>	1 510	-1,1 %
<i>Autres</i>		+14,8 %
Apprentissage (tous ministères)	14 265	+4,3 %
Total	439 268	-1,7 %

Source : Rectorat de Rouen – SPRESER

Le système de formation initiale en Haute-Normandie forme 440 000 élèves et étudiants (année 2001-2002).

47 000 jeunes étaient inscrits dans les filières d'enseignement supérieur à la rentrée 2001, dont 30 000 dans les universités (les $\frac{3}{4}$ à l'université de Rouen).

Le nombre de jeunes intégrant les filières d'enseignement supérieur suit globalement une tendance à la baisse depuis quelques années. L'Université par exemple accuse une diminution de -4,5 % des inscrits entre les rentrées 2001 et 2000.

Exemple d'écoles d'enseignement supérieur en Haute-Normandie :

Institut National des sciences Appliquées (INSA) – Mont Saint Aignan

Ecole Supérieure d'Ingénieurs en Génie Electrique (ESIGELEC) - Mont Saint Aignan

Ecole Supérieure de Commerce (ESC) - Rouen, Le Havre

Ecole Nationale de la Marine Marchande (ENMM) – Le Havre - Sainte Adresse

Ecole Supérieure d'Ingénieurs et de Techniciens pour l'Agriculture (ESITPA) - Val de Reuil

Insertion professionnelle et diplômes

L'ensemble des études menées sur le thème de l'insertion montre uniformément que les chances d'accéder rapidement et durablement au monde professionnel sont d'autant plus grandes que l'on possède un niveau de diplôme élevé.

Au niveau national, l'enquête Génération 98 du Céreq réalisée au Printemps 2001 montre qu'au cours de leurs trois premières années de vie active, les titulaires d'un diplôme de niveau bac + 2 et plus ont passé 82 % de leur temps en emploi et 10 % au chômage.

En revanche, les non diplômés éprouvent beaucoup plus de difficultés à entrer dans le monde professionnel. Ils n'ont passé qu'un peu plus de la moitié de leur temps en emploi (57 %) et plus du quart au chômage (26 %).

L'enquête emploi de l'Insee de mars 2000 indique que les jeunes diplômés du supérieur et sortis depuis moins de 5 ans du système éducatif ont un taux de chômage de 10 % contre un peu moins de 20 % pour les titulaires d'un baccalauréat ou d'un CAP/BEP et 42 % pour les non diplômés.

En Haute-Normandie, l'enquête Insertion Vie Active (IVA) réalisée en février 2001 qui mesure les parcours des jeunes haut-normands six mois (même si l'insertion professionnelle doit être mesurée sur des temps plus longs) après être sortis du système éducatif montre que la probabilité d'occuper un emploi est de 83 % pour les jeunes de niveau III, 64 % pour les titulaires d'un diplôme de niveau V (CAP, BEP) et seulement de 35 % pour les individus sortis au niveau Vbis, soit sans diplôme.

Si posséder un diplôme de niveau supérieur assure une insertion professionnelle plus rapide sur le marché de l'emploi, cela n'est pas sans effet non plus sur l'évolution des parcours professionnels. Ainsi, selon l'enquête " Formation continue 2000 " du

Céreq, le système de formation continue français demeure fortement dépendant des acquis à la sortie de la formation initiale et ce sont les catégories socioprofessionnelles les plus élevées qui bénéficient d'un meilleur taux d'accès en la matière, soit 50 % pour les cadres et les professions libérales et entre 10 % et 30 % pour les catégories d'ouvriers et d'employés.

Un exemple d'insertion des diplômés de l'Université de Rouen
Les diplômés de Maîtrises es Lettres et Sciences Humaines (promotions 1995, 1996, 1997, 1998)
Les Maîtrises es Sciences (promotions 1994, 1995, 1996, 1997)
Interrogés en 1999 et 2000

	En emploi au moment de l'enquête		Poursuite d'études	Taux de chômage	Autres
	% CDI au 1 ^{er} emploi	% cadres au 1 ^{er} emploi			
Maîtrise es Lettres et Sciences Humaines	80 %		11 %	6 %	3 %
	55 %	49 %			
Maîtrise es Sciences	82 %		9 %	6 %	3 %
	65 %	62 %			

Source : Observatoire de la vie étudiante (OVE) de l'université de Rouen, juin 2001

D'autres mécanismes que le seul niveau de diplômes doivent être considérés dans l'observation de l'insertion professionnelle.

L'enquête "Insertion professionnelle et sociale des jeunes Haut-Normands" réalisée par l'Insee en 1997 (auprès des jeunes jusqu'au niveau III de formation) fait apparaître que l'insertion professionnelle est fortement corrélée avec les *facteurs "personnels"* des jeunes entrants dans la vie active. Ceux qui se déclarent en bonne santé, qui pratiquent un sport, qui vont au cinéma, qui lisent les livres ou les journaux, qui sont assez autonomes par rapport à leur famille, qui ont une vie sociale active, dont les parents travaillent et forment un couple uni...sont ceux qui connaissent l'insertion professionnelle la plus aisée.

D'autre part, le constat établi au cours de cette enquête qu'une forte proportion de jeunes diplômés s'insèrent dans des activités pour lesquelles ils n'ont pas été directement formés pourrait nous laisser supposer que pour l'employeur, "*le diplôme soit moins la preuve d'une compétence technique que celle d'une somme d'aptitudes (capacités relationnelles, adaptation, stabilité psychologique...) nécessaires à l'occupation d'un poste de travail dans l'entreprise*"⁴.

Du point de vue qualitatif, les besoins exprimés par les employeurs portent désormais moins sur les savoirs (dans l'ensemble satisfaits par l'expansion quantitative de l'enseignement supérieur dans les pays développés) que sur les comportements. Les nouvelles méthodes de gestion de la main d'œuvre, fondées notamment sur la flexibilité individuelle (la frontière entre "temps pour soi" et "temps pour le patron" s'estompe), suppose de valoriser les qualités comportementales d'autonomie, d'initiatives et de responsabilité au service d'obligations de résultats⁵

⁴ Selon Jean LEMATTRE, Chef du service des études et de la diffusion de l'INSEE Haute-Normandie dans Cahier d'Aval n°55, août 2000

⁵ "Quand les jeunes entrent dans l'emploi" par José Rosse, Formation Emploi n°79, septembre 2002, CERECQ

Les transformations du marché du travail

Les transformations principales de ces dernières années ont moins porté sur les chances d'accès à l'emploi que sur les formes d'emplois occupés. Celles-ci déterminent en grande partie la qualité de l'insertion professionnelle. Certes, les diplômés de l'enseignement supérieur, et plus le diplôme est élevé, sont davantage "à l'abri" que d'autres des parcours "chaotiques". Mais en réalité, au-delà de la seule problématique du diplôme, c'est à d'autres défis que sont et seront confrontés les jeunes sortants de formation, notamment celui de la variation des parcours d'insertion et de la précarité des emplois.

Même si les générations des sortants les plus récentes s'insèrent mieux dans la vie active que les précédentes, les formes d'emplois temporaires sont de plus en plus répandues. Au total, dans le secteur privé, la part des emplois de courte durée (CDD, intérim et emplois aidés) est passée de 7 % en 1991 à 12 % en 2000 selon les enquêtes annuelles nationales sur l'emploi réalisées par l'INSEE. Par ailleurs, le nombre d'emplois aidés dans le secteur public est passé de 250 000 à 459 000. Dans la seconde moitié des années 90, la moitié des jeunes occupent au moins une fois un emploi à durée déterminée au cours de leurs deux premières années de vie active.

L'enquête Génération 98 (Céreq) montre que tous niveaux confondus, un jeune sur cinq de la Génération des sortants de 1998 a été recruté avec un contrat d'intérim pour son premier emploi, soit deux fois plus que la génération des sortants de 1992.

En Haute-Normandie, l'enquête Insertion Vie Active (IVA) indique que 27% des sortants du système de formation initiale avec un niveau III (BTS) ont un emploi précaire (contrats aidés⁶ ou intérim) hors CDD (parmi les sortants en emploi et six mois après leur sortie).

Au total, l'augmentation des formes d'emplois précaires (emplois aidés, intérim, temps partiel...) est un signe que l'on peut interpréter comme une réponse aux exigences sociales (lutte contre le chômage) mais aussi économiques, telles que le besoin de flexibilité ou le refus de s'engager à long terme de la part des employeurs. Un "parcours du combattant" que doivent éprouver les nouveaux entrants dans la vie professionnelle.

Les conditions de l'insertion professionnelle des diplômés de l'enseignement supérieur en Haute-Normandie

Davantage que dans d'autres régions françaises, les emplois de la production industrielle caractérisent le système productif haut-normand, fortement marqué en outre par les établissements de taille importante. Par ailleurs, la région accueille davantage de sites de production que de centres de décision avec pour conséquence notamment de ne pas bénéficier sur son territoire des fonctions décisionnelles et stratégiques.

- Le taux d'autonomie de l'industrie haut-normande est de 58 % des effectifs industriels (entreprises de 20 personnes et plus) dépendant d'un siège social dans la région, contre 74 % pour la France entière.

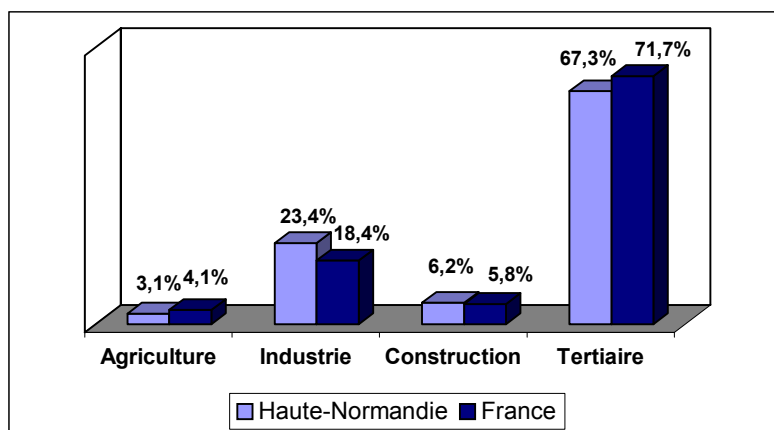
⁶ Contrat de qualification et d'adaptation, emploi-jeunes, contrat d'orientation, contrat initiative emploi, contrat emploi solidarité

Cela se traduit notamment dans la structure des qualifications des emplois de l'économie régionale, où les catégories de cadres et d'ingénieurs sont sous-représentées, et par une présence moindre des emplois "à haute valeur ajoutée" du tertiaire supérieur (conseil, informatique, recherche et développement).

- Rouen par exemple est la 9^e agglomération de France mais n'occupe que la 26^e place pour les emplois stratégiques.

Même si l'industrie constitue une pourvoyeuse importante d'emplois, certains de haut niveau, son poids (et ses implications) est de nature à restreindre les débouchés offerts par l'économie haut-normande à ses jeunes diplômés de l'enseignement supérieur.

Graphique 1. : Répartition des emplois selon le secteur d'activité en Haute-Normandie



Source : Recensement de la Population 1999, INSEE

Répartition des actifs (au lieu de travail) en Haute-Normandie et en France selon la catégorie socioprofessionnelle en 1999 (hors agriculture)

Catégorie socioprofessionnelle des emplois	Haute-Normandie	France
Artisans, commerçants, chefs d'entreprises	6,1 %	6,8 %
Cadres et professions intellectuelles supérieures	10 %	13,5 %
Professions intermédiaires	23,1 %	23,7 %
Employés	28,7 %	29,6 %
Ouvriers	32 %	26,3 %
Total	100 %	100 %

Source : Recensement de la Population 1999, INSEE

**Part en Haute-Normandie et en France des emplois salariés dans les activités
“ à forte valeur ajoutée ” parmi l’ensemble des emplois salariés du secteur des services**

Activité	Haute-Normandie	France
Conseil & assistance (dont informatique)	6,2 %	8,7 %
Recherche & développement	0,4 %	1 %
Total	6,6 %	9,7 %

Source : Estimations d’emploi au 31/12/2000, INSEE

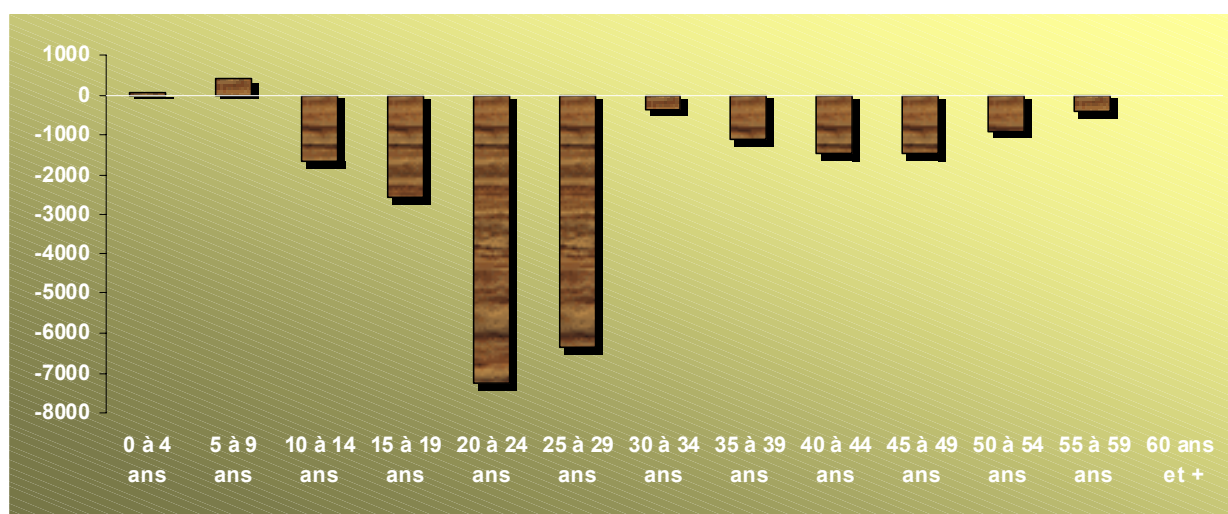
La question de l’insertion professionnelle des diplômés de l’enseignement supérieur en Haute-Normandie pose celle de l’attractivité de la région. La nature des emplois offerts par le système productif constitue bien entendu un des paramètres déterminant de cette attractivité, avec d’autres, tels que l’étendue de l’offre de formations supérieures, l’offre de services et de commerces, l’offre sociale et culturelle, la qualité de vie...autant d’éléments qui mettent les régions en concurrence les unes avec les autres pour des individus dont les parcours et les attentes les rendent mobiles par nature.

En la matière, nous constatons que la Haute-Normandie apparaît davantage comme une région déficitaire qu’excédentaire.

Entre 1990 et 1999, 155 000 individus sont arrivés en Haute-Normandie tandis que 178 000 en sont partis, induisant une perte “ nette ” pour la région de 23 000 personnes. Un tiers des échanges se font avec l’Ile-de-France.

C’est particulièrement entre 20 et 35 ans que les échanges migratoire sont importants. Ainsi, ce sont plus de 62 000 jeunes qui ont quitté la région entre 1990 et 1999, soit 17 % de leur population totale de 1990. Pour les individus de ce groupe d’âge, le déficit migratoire s’élève à près de 14 000.

Graphique 2. : Soldes migratoires par groupes d’âges en Haute-normandie entre 1990

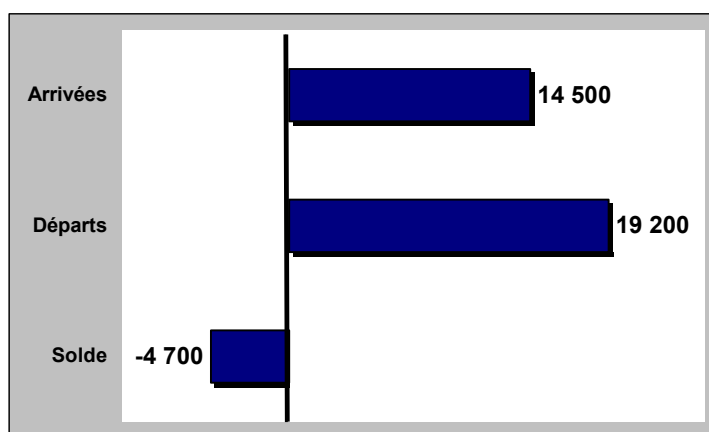


et 1999

Source : Recensement de la population 1999, INSEE

La recherche d'un premier emploi joue un rôle prépondérant dans les migrations des jeunes et ce sont plus de 19 000 jeunes actifs âgés de 25 à 29 ans qui sont partis travailler hors de la région entre les deux recensements. A l'inverse, la Haute-Normandie n'en a accueilli que 14 500, soit un déficit migratoire de - 4 700, représentant une "perte nette" d'un jeune actif sur vingt, l'île de France ainsi que les régions méridionales étant les premières "inspiratrices" de ces départs.

Graphique 3. : Flux des jeunes actifs âgés de 25 à 29 ans entre 1990 et 1999 en Haute-Normandie



Source : Recensement de la population 1999, INSEE

A ce titre, la capacité d'un territoire à attirer et retenir les individus les plus qualifiés ("la matière grise"), par **une offre d'activités et d'emplois à forte valeur ajoutée** (encadrement, recherche...), représente un enjeu majeur car ils constituent des "animateurs" importants de son développement. Or, il apparaît que la Haute-Normandie "perd" plus d'individus susceptibles d'occuper ces emplois qu'elle n'en gagne.

De fait, les départs pour l'Ile-de-France sont particulièrement nombreux pour les jeunes sortants d'études supérieures (Bac + 3 et plus), départs non compensés par les arrivées de jeunes voisins de même niveau (Bretagne, Basse-Normandie, Nord-Pas-de-Calais...).

En outre, les échanges selon la catégorie socioprofessionnelle entre les deux derniers recensements montrent que la catégorie des cadres et professions intellectuelles supérieures est celle qui affiche le déficit le plus élevé proportionnellement à la population de référence (résidant dans la région en 1990). Ainsi, la Haute-Normandie a perdu plus de 4 % de ses résidents cadres et professions intellectuelles supérieures entre 1990 et 1999. A titre de comparaison, ce taux est de -2,4 % pour les employés et -1,9 % pour les professions intermédiaires.

**Les flux migratoires selon la catégorie socioprofessionnelle en Haute-Normandie
entre 1990 et 1999**

Catégories socioprofessionnelles	Départs	Arrivées	Nombre	% population référence
Agriculteurs, exploitants	289	224	-65	-0,5%
Artisans, commerçants, chefs d'entreprises	4 667	4 543	-124	-0,3%
Cadres, prof. intellectuelles supérieures	19 579	17 441	-2 138	-4,1%
Professions intermédiaires	24 249	21 458	-2 791	-1,9%
Employés	25 151	20 164	-4 987	-2,4%
Ouvriers	16 368	13 676	-2 692	-1,1%
Retraités	14 877	14 614	-263	-0,1%
Autres	75 064	67 656	-7 408	-1,2%

Source : Recensement de la population 1999, INSEE

La poursuite d'études, en amont de la recherche du premier emploi, constitue également une composante majeure des migrations. Ainsi, plus de 30 % des étudiants actuels qui résidaient en Haute-Normandie en 1990 ont choisi de poursuivre leurs études hors de la région, la très grande majorité d'entre eux quittant la Haute-Normandie pour s'installer dans leur région d'études. A l'inverse, seuls 15 % des étudiants Hauts-Normands en 1999 viennent de territoires extérieurs.

Il semble donc que les pôles universitaires de Haute-Normandie ne proposent pas une offre de formation suffisante pour satisfaire les attentes et besoins des étudiants, même si la proximité de l'Ile-de-France (" responsable " de près de la moitié du déficit migratoire des étudiants de Haute-Normandie) et son poids dans l'offre de formation des niveaux supérieurs génèrent une concurrence qu'il semble difficile de surmonter.

Conclusion

Au-delà de la seule force d'attraction de la région Ile-de-France et des espaces méridionaux envers ces populations, c'est toute la question de la capacité de la structure de l'économie Haut-Normande à permettre à ses ressortissants de " haut niveau " de trouver les emplois correspondants et donc de mettre leurs compétences au service du développement régional. Ce point est d'autant plus important que la part des cadres et des diplômés de l'enseignement supérieur dans la population totale constitue non seulement un facteur important de la vie culturelle et des modalités de consommation mais également des stratégies scolaires et éducatives.

ORIGINE SOCIALE, PARCOURS SCOLAIRE ET DEVENIR PROFESSIONNEL DES DIPLOMES DE L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR

HENRI ECKERT ET DOMINIQUE EPIPHANE⁷

Introduction

La diffusion rapide des diplômes dans les jeunes générations donne crédit à l'hypothèse d'un brouillage progressif de la frontière entre cadres et professions intermédiaires. Sans doute la conception commune, selon laquelle un diplôme de l'enseignement supérieur garantirait peu ou prou l'accès à la catégorie des cadres a-t-elle été ébranlée par la massification de l'enseignement supérieur. Encore recevable au début des années soixante, cette idée n'a pas résisté aux effets de la première explosion scolaire et au développement des formations supérieures courtes qui l'a suivie. Loin d'alimenter la catégorie des cadres, ces formations supérieures courtes ont bien plutôt constitué le vivier privilégié dans lequel les entreprises et les administrations ont recruté leurs personnels intermédiaires. Plus récemment, la seconde explosion scolaire, dans la mesure où elle favorise, dans la foulée de la généralisation de l'accès au lycée et au baccalauréat, la poursuite d'études dans l'enseignement supérieur, pourrait ainsi avoir contribué à rendre caduque l'opposition entre les cadres et la catégorie intermédiaire du point de vue de leurs diplômes.

Professions intermédiaires et cadres (hors prof. lib.) : proportion de diplômés de l'enseignement supérieur.

		1982	1990	1997
diplômés de	<i>prof. inter.</i>	29	31	42
l'ens. sup.	<i>cadres</i>	55	64	73
diplômés de	<i>prof. inter.</i>	22	25	31
niv. III	<i>cadres</i>	10	15	15
diplômés de	<i>prof. inter.</i>	7	7	11
niv. I/II	<i>cadres</i>	45	49	58

Source : Recensements 1982 et 1990, Enquête Emploi 1997 - traitement Céreq

Ce que Paul Bouffartigue résume ainsi : "dans la mesure même où les progrès de la certification concernent l'ensemble de la population active, en particulier les professions intermédiaires, la possession de ce qui a longtemps été l'un des attributs distinctifs des cadres supérieurs, la détention d'un titre de l'enseignement supérieur, les différencie de moins en moins des catégories intermédiaires." (2001, p. 76) Et c'est bien ce qui ressort de la lecture des deux premières lignes du tableau qui compare la

⁷ Céreq-Marseille eckert@cereq.fr epiphane@cereq.fr

fréquence des diplômés de l'enseignement supérieur parmi les cadres et les professions intermédiaires : entre 1982 et 1997, leur part croît fortement dans les deux catégories.

Mais ce brouillage apparent de la frontière entre les deux catégories tient, pour une grande part, à la nomenclature des diplômes retenue. La distinction entre diplômes de l'enseignement supérieur court (niveau III) et diplômes délivrés par l'enseignement supérieur long (niveau I/II) permet de restituer leur spécificité aux deux catégories sociales et de rendre clairement visible la frontière qui les sépare. La forte part de diplômés de l'enseignement supérieur dans la catégorie des professions intermédiaires tient, pour l'essentiel, aux diplômés de l'enseignement supérieur court : ces derniers constituent environ les trois quarts des diplômés de l'enseignement supérieur dans la catégorie contre un quart seulement de diplômés de l'enseignement supérieur long. Notons que cette proportion varie fort peu d'une date à l'autre. Dans la catégorie des cadres, au contraire, la grande majorité des diplômés de l'enseignement supérieur détient un diplôme de l'enseignement supérieur long alors que les diplômés de l'enseignement supérieur court n'en forment qu'une petite minorité. Le brouillage de la frontière entre cadres et professions intermédiaires ne tient qu'au prix d'une confusion entre les deux types d'enseignement supérieur, voire au prix d'une méprise sur la destination professionnelle et sociale des sortants de l'enseignement supérieur court. Ces derniers, comme le montre les enquêtes Génération⁸, continuent d'alimenter essentiellement les catégories sociales moyennes : parmi les sortants de Génération 92, pour cent sortants au niveau III, quarante-quatre occupent un emploi intermédiaire cinq ans plus tard et trente-trois un poste d'employé (Eckert, 2002, 37). Reste que les sortants à ce niveau de formation subissent de plus en plus la concurrence de diplômés de l'enseignement supérieur long dans l'accès aux emplois intermédiaires. Le déclassement de ces derniers pourrait alors, s'il s'accroît, aboutir à l'établissement de nouvelles correspondances entre formations et catégories socioprofessionnelles et provoquer un déplacement de la frontière entre cadres et professions intermédiaires vers le haut de la hiérarchie des diplômes.

Les cadres : une catégorie plus homogène du point de vue du diplôme

Une homogénéisation en cours

Depuis sa création, la catégorie statistique des cadres réunit diplômés de l'enseignement supérieur, qu'elle accueille souvent directement, et non diplômés promus sur la base de leur expérience professionnelle. C'est au nom de la correspondance établie entre "avoir une formation de niveau supérieur (...) ou une expérience professionnelle équivalente" (Desrosières et Thévenot, 1988, p.76) que la nomenclature des Professions et catégories socioprofessionnelles (Pcs), dans sa version de 1982, passe outre cette hétérogénéité. Or, la proportion des uns et des autres est encore, à cette époque, extrêmement variable d'une catégorie de cadres à l'autre. En 1982, les "professeurs et professions scientifiques" comptent trois fois plus de diplômés de l'enseignement supérieur long que les "professions de l'information, des arts et des spectacles" ou les "cadres administratifs et commerciaux d'entreprises" : seulement un quart de diplômés de cet enseignement parmi ceux que regroupent ces deux dernières

⁸ Au cours des enquêtes "Génération", réalisées par le Céreq, les sortants du système de formation initiale une année donnée sont interrogés quelques années plus tard (généralement au bout de 3 ou 5 ans) sur leurs parcours d'entrée dans la vie active.

catégories contre les trois quarts des professeurs et professions scientifiques ! Prétendre que l'expérience professionnelle des cadres non diplômés de l'enseignement supérieur long (équivalent de fait à) un titre gagné sur les bancs de l'université ou des grandes écoles, n'atténue en rien la différence entre un jeune ingénieur polytechnicien et un cadre maison promu après vingt ans de bons et loyaux services. Ce qui les sépare renvoie à une diversité profonde des individus dans leurs manières d'être, leurs rapports à l'activité, à la hiérarchie, à la carrière ou à l'entreprise, bref à des modes d'acculturation à la catégorie très différents... et, *in fine*, à une hétérogénéité culturelle des groupes qu'ils constituent. Des regroupements peuvent toutefois être opérés entre les cinq catégories de cadres salariés selon la part de diplômés de l'enseignement supérieur long dans chacune d'elle : si les "professeurs et professions scientifiques" se distinguent en ce qu'elle y est tout à fait prépondérante, les "cadres de la fonction publique" et les "ingénieurs et cadres techniques d'entreprises" occupent une position intermédiaire, proche de la moyenne de l'ensemble des cinq catégories, les "cadres administratifs et commerciaux des entreprises" et les "professions de l'information, des arts et des spectacles" n'accueillant toutes deux qu'une faible proportion de diplômés de l'enseignement supérieur long. Depuis, l'afflux continu de jeunes diplômés a-t-il modifié la donne ?

Si la hiérarchie que nous venons d'esquisser s'est maintenue au cours des années 1980 à 1990, les écarts se sont, en revanche, atténués. Ainsi, la part des diplômés de niveau I/II a été multipliée par 1,6 parmi les "professions de l'information, des arts et des spectacles" et les "cadres administratifs et commerciaux d'entreprises" alors qu'elle n'est multipliée que par 1,3 pour l'ensemble des cadres salariés. Les cadres fortement diplômés, qui ne représentaient qu'une minorité dans ces deux catégories, en constituent la majorité relative en 1997 et cette prépondérance récente ne devrait pas tarder à se traduire par une majorité absolue dans un avenir proche. Mais une lecture plus attentive des évolutions, nous invite à en analyser plus finement le déroulement dans le temps : pour bien le saisir, il faut alors distinguer les années 1980 des années 1990. Revenons à l'exemple des "professions de l'information, des arts et des spectacles" et aux "cadres administratifs et commerciaux d'entreprises". Si la proportion des diplômés de l'enseignement supérieur court double approximativement au cours des deux décennies, la progression est forte surtout dans les années 1980 alors que celle des diplômés de l'enseignement supérieur long reste faible. Au cours des années 1990 les rythmes s'inversent : si la progression des diplômés de l'enseignement supérieur court reste soutenue entre 1990 et 1997, celle des diplômés de l'enseignement supérieur long s'accélère et la dépasse. Cette inversion de tendance enregistre assurément les effets des deux explosions scolaires successives : alors que la première a conduit nombre de ceux qui n'y accédaient pas encore à l'enseignement supérieur court, la seconde pousse toujours plus à entreprendre des études supérieures longues. Ce mouvement, même retardé dans le cas des deux catégories que nous venons d'évoquer, entretient une homogénéisation progressive de la catégorie des cadres du point de vue de leur formation. Alors que dans les années 1980, la part des diplômés de l'enseignement supérieur court avait crû plus vite que celle des diplômés de l'enseignement supérieur long, dans les années 1990 celle-ci continue de progresser alors que l'autre stagne. Ainsi le tassement de la progression des diplômés de niveau III accentue l'homogénéisation de la catégorie autour des niveaux I/II.

Une homogénéisation portée par les nouvelles générations

Ainsi la part des diplômés de l'enseignement supérieur long ne cesse de croître au sein de la catégorie des cadres dans son ensemble : cette évolution affecte toutes les catégories d'âge. Même si le retard des cadres les plus âgés perdure, l'écart entre les plus jeunes (les moins de 35 ans) et les plus âgés (ceux qui ont 55 ans ou plus) tend à se réduire, que l'on considère la différence des proportions ou leur rapport. Avec le temps, la plus grande homogénéité des jeunes cadres tend donc à diffuser dans l'ensemble de la catégorie. Avant d'en proposer une interprétation, il nous paraît nécessaire de détailler ce mécanisme de propagation : il témoigne à sa manière de la poussée initiale des diplômés de l'enseignement supérieur court avant que leur percée ne soit freinée et, finalement, bornée par la concurrence des diplômés de l'enseignement supérieur long. Ainsi, c'est parmi les cadres les plus âgés que l'irruption des diplômés de l'enseignement supérieur court (ou de toute autre formation équivalente) peut être repérée le plus nettement. Entre 1982 et 1990, leur proportion est multipliée par 1,6 chez les cadres de 55 ans et plus ainsi que chez les 35-54 ans alors qu'elle est multipliée par 1,2 seulement chez les jeunes cadres de moins de 35 ans ; elle est encore, entre 1990 et 1997, multipliée par 1,3 chez les plus âgés, par 1,1 seulement chez les cadres de la tranche d'âge intermédiaire et diminue, puisqu'elle n'est multipliée que par 0,9 chez les plus jeunes. Pendant le même temps, d'une période à l'autre, la part des diplômés de l'enseignement supérieur long n'a cessé d'augmenter dans toutes les classes d'âge, plus vite au cours de la seconde période qu'au cours de la première. Si l'évolution entre 1982 et 1997 pouvait, comme nous l'avons déjà signalé plus haut, brouiller la prééminence des diplômés de l'enseignement supérieur long sur les diplômés de l'enseignement supérieur court, les années quatre-vingt-dix en confirment l'irréversibilité, non seulement pour la catégorie dans son ensemble mais aussi dans toutes les classes d'âges. Cette diffusion des diplômés de l'enseignement supérieur long au fil du temps dans les différentes classes d'âge apparaît également lorsqu'on focalise l'attention sur les cadres administratifs et commerciaux, même si leur spécificité n'en ressort que davantage : l'augmentation de la part des diplômés de l'enseignement supérieur long ne s'y accélère que tardivement dans les classes d'âges les plus jeunes en comparaison avec l'ensemble des autres cadres alors que la croissance de la part des diplômés de l'enseignement supérieur court, bien que se tassant, y reste encore vive chez les plus âgés. Comment rendre compte de ces évolutions ? Comment comprendre en particulier la divergence des tendances entre les années quatre-vingt et la décennie suivante ?

**Proportion de diplômés de niveau I/II
chez les cadres (sauf prof. lib.)**

	1982	1990	1997
moins de 35 ans	56	60	70
de 35-54 ans	41	46	54
55 ans et plus	33	40	51
total	44	49	58

Source : Recensements 1982 et 1990, Enquête Emploi 1997 - traitement Céreq

**Proportion de diplômés de niveau I/II
chez les cadres administratifs et commerciaux**

	1982	1990	1997
moins de 35 ans	40	50	60
de 35-54 ans	22	28	37
55 ans et plus	20	22	26
total	26	33	42

Source : Recensements 1982 et 1990, Enquête Emploi 1997 - traitement Céreq

L'homogénéisation de la catégorie des cadres salariés - du point de vue de leur formation - relève d'un phénomène de génération. Il convient ici de prendre en compte la mise en demeure de Karl Mannheim, suivant laquelle "le chercheur ne peut comprendre les changements dus au facteur de génération qu'après avoir mis en évidence tous les changements dus à la dynamique historico-sociale" (1990, p. 69). Or seule la succession des deux explosions scolaires, survenues au début des années 1960 et au milieu des années 1980, est en mesure de rendre compte du phénomène observé. Certes, il y a tout lieu de penser que la préférence marquée pour un recrutement externe de cadres (et, parmi eux, d'une part importante de nouveaux venus sortis du système de formation initiale) au détriment de la promotion interne à ces emplois, caractéristique des années 1990 (Commissariat général du plan, 2002), est de nature à avoir accentué la prééminence des diplômés de l'enseignement supérieur long. Mais le rapport entre ces deux types de recrutement est variable puisqu'au cours de la période précédente les entreprises ont manifesté une préférence pour la promotion interne et que la fin des années quatre-vingt-dix pourra amorcer un retour à ces usages : or il ne semble guère possible d'assigner à une pratique aussi versatile un phénomène aussi constant que la croissance régulière de la part des diplômés de l'enseignement supérieur long dans la catégorie des cadres. Il est donc plus vraisemblable d'invoquer les deux explosions scolaires qui ont orienté les flux de formation d'abord vers le niveau du baccalauréat ou les formations supérieures courtes - d'où procède l'irruption des diplômés de l'enseignement supérieur court dans la catégorie des cadres au cours des années 1980 - puis vers l'enseignement supérieur long, poussant ainsi à l'homogénéisation de la catégorie des cadres autour de ce niveau de formation dès les années 1990. Le mode spécifique de reproduction de la catégorie des cadres conforte encore cette hypothèse : leur position dans l'espace social tient avant tout au capital culturel dont ils disposent et, dans la plupart des cas, seule l'acquisition d'un capital scolaire susceptible d'assurer l'avantage distinctif exigé sur le marché du travail, est de nature à garantir le maintien de la position sociale acquise par les pères. Dans un contexte de massification de l'accès au lycée et aux études supérieures, seules des études longues, et parmi elles les plus

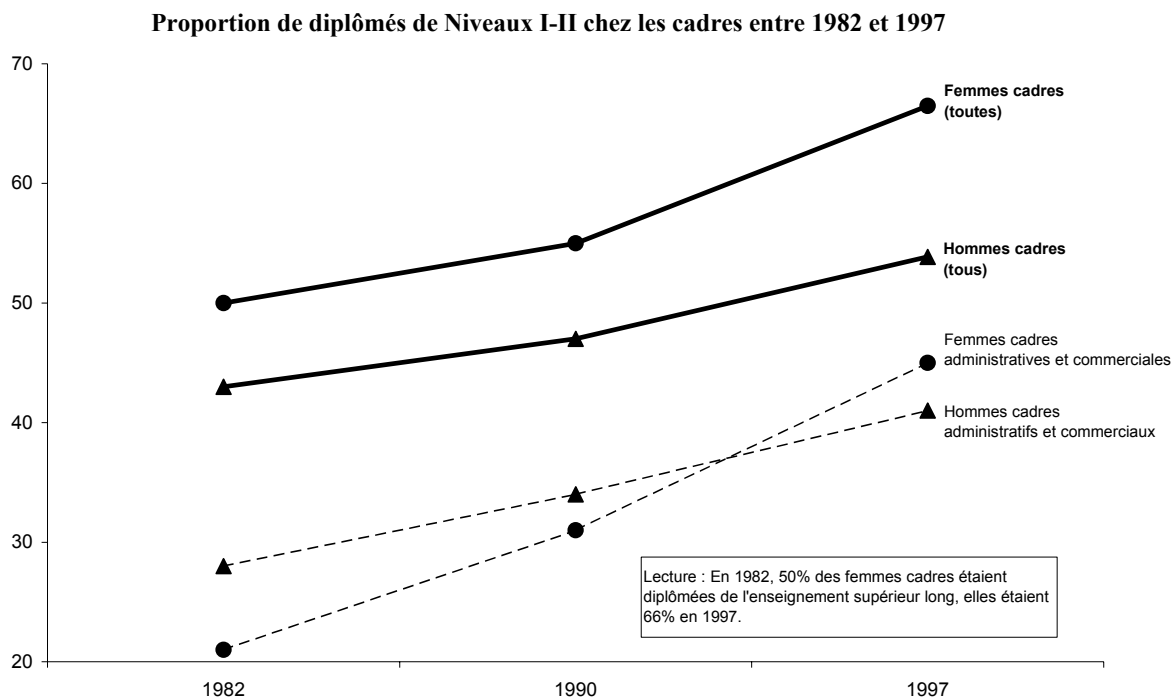
prestigieuses, sont en mesure d'offrir des chances satisfaisantes d'accès à la catégorie des cadres. L'homogénéité culturelle de la catégorie ne peut que s'en trouver renforcée.

Une homogénéisation accélérée par la féminisation de la catégorie

En avant-propos de leur ouvrage "Allez les filles !", Christian Baudelot et Roger Establet (1992, p. 9) rappellent que chaque mois de ce siècle a "compté autant pour la formation des femmes que tous les siècles réunis depuis l'an mil". Les femmes ont ainsi, tout au long du 20^{ème} siècle, fortement contribué au mouvement généralisé de prolongation des scolarités. Cette spectaculaire avancée scolaire a nécessairement eu d'importantes répercussions sur le marché du travail à tel point qu'on attribue à l'élévation du taux d'emploi féminin entre 1964 et 1989 l'accroissement de la population active dans son ensemble (id., p. 190). Les femmes, ont pu, malgré la segmentation sexuée du marché du travail, accéder à des emplois et des positions sociales qui leur étaient jusque-là peu ouverts. Ainsi, la catégorie cadres s'est, progressivement et de façon continue, féminisée. En 1982, les femmes représentaient un quart de la catégorie ; en 1997, elles en constituent le tiers ! Entre ces deux dates, leur nombre a été multiplié par 2,2 tandis que celui des hommes ne l'a été que par 1,4. Les plus fortes évolutions sont enregistrées au sein des catégories qui étaient les plus masculines : les "cadres administratifs et commerciaux" (la part de femmes y passe d'un cinquième à un tiers) et les "ingénieurs et cadres techniques". Même si cette féminisation a été particulièrement forte entre 1982 et 1990, la part des femmes ayant été multipliée par 1,3 sur cette période contre 1,1 entre 1990 et 1997, cette tendance semble se confirmer. En effet, dans les jeunes générations, "les jeunes femmes confirment leur présence au sein des catégories déjà fortement féminisées comme celles des professeurs mais aussi parmi celles où leurs aînées étaient moins représentées – "cadres de la fonction publique", "cadres administratifs et commerciaux d'entreprise" -, voire très minoritaires, puisque cet élan atteint même la catégorie des "ingénieurs et cadres techniques d'entreprises". Ainsi, la proportion de jeunes femmes ingénieurs frôle les 20% au sein de la jeune génération tandis que les femmes, toutes générations confondues, ne représentent que 12% des ingénieurs. La progression globale des femmes au sein de la catégorie cadres fait donc largement écho à l'augmentation du niveau de formation initiale des femmes." (Epiphane, 2002) Mais, réciproquement, l'homogénéisation de la catégorie des cadres du point de vue du niveau de diplôme fait elle-même écho à l'entrée continue des femmes et, notamment, des jeunes femmes dans la catégorie.

Les femmes cadres ont toujours été plus diplômées que leurs pairs (en 1982, 50% d'entre elles sont diplômées de niveau I/II contre 43% des hommes) mais, au cours de la période, cette tendance s'est nettement accentuée. Si à peine plus de la moitié des hommes cadres sont titulaires d'un diplôme de niveau I/II, c'est le cas de deux tiers des femmes. Ce phénomène est particulièrement sensible au sein de la catégorie des cadres administratifs et commerciaux d'entreprises, où l'on observe un rattrapage encore plus véloce des femmes au niveau I/II : entre les deux dates, la proportion de ces diplômés, multipliée par 1,6 pour l'ensemble de cette catégorie, l'a été par 1,5 chez les hommes et par 2,1 chez les femmes. L'augmentation des effectifs féminins ne s'est donc pas accompagnée d'un rapprochement des profils des hommes et des femmes, qui aurait vu ces dernières recrutées plus largement parce que bénéficiant d'un effet d'augmentation de l'offre. Au contraire, le ticket d'entrée demeure plus élevé pour elles et leur arrivée régulière dans la catégorie alimente dans le même temps celle-ci de cadres de plus en plus diplômé(e)s... Ainsi, la féminisation de la catégorie accélère l'élévation du niveau de diplôme des cadres et d'homogénéisation de la catégorie autour du niveau I/II. Alors

que la féminisation de la population des cadres constitue, en elle-même, plutôt un facteur d'hétérogénéité supplémentaire elle produit, paradoxalement, un effet d'homogénéisation de la catégorie du point de vue de son unité culturelle. En ce sens, les femmes anticipent et amplifient le mouvement amorcé par le prolongement généralisé des scolarités et la diffusion des titres dans l'ensemble du corps social. Mais la féminisation de la catégorie des cadres risque, indirectement, d'accentuer encore la marginalisation des peu ou pas diplômés au sein du groupe social.



Quelle place pour les "peu/pas titrés" ?

Ceux qui ne disposent pas des diplômes désormais requis peuvent-ils encore accéder à la catégorie des cadres ? Sans doute faut-il, au préalable, prendre en compte ceux qui, disposant pourtant des titres attendus, n'ont pas, pour autant, accédé à la catégorie. A prendre l'exemple des jeunes de "Génération 92", il apparaît qu'un peu plus des deux tiers des diplômés de l'enseignement supérieur long seulement ont, en mars 1997, un emploi de cadre alors qu'un peu plus d'un sur cinq occupe un emploi intermédiaire (Eckert, 2002). Qu'en est-il de ces derniers ? Ils s'estiment "employés en dessous de leur niveau de compétence" et placés dans "une situation qui ne leur convient pas" (selon les formulations du questionnaire d'enquête) deux fois plus souvent que leurs camarades devenus cadres. Il y a donc tout lieu de penser qu'une part importante de ces jeunes se considère comme déclassée : de là à supposer qu'ils tenteront de rattraper leur déclassement il n'y a qu'un pas que nombre d'entre eux franchiront effectivement. L'hypothèse suivante peut donc être avancée : les diplômés de l'enseignement supérieur long qui n'ont pas accédé directement à un emploi de cadre risquent fort de guetter les opportunités qui leur permettront de rétablir leur situation pour les saisir dès que l'entreprise (ou un changement d'entreprise) leur en offrira l'occasion. Corollaire de cette hypothèse : les entreprises, lorsqu'elles disposent d'un

vivier (propre ou partagé) de jeunes diplômés en attente de reclassement, pourraient à leur tour privilégier la promotion de ces individus qui, outre les titres souhaitables, auront acquis, au cours de leurs premières années d'activité, l'expérience professionnelle et la connaissance de l'entreprise indispensables. Ainsi, la fréquence actuelle des déclassements pourrait bien induire la captation des possibilités de promotion internes/externes par ces individus, au détriment de ceux qui, détenteurs de diplômes inférieurs, ont pourtant acquis la même ancienneté qu'eux. S'il est possible d'énoncer un mécanisme aussi général pour l'ensemble de la catégorie statistique des cadres salariés, sans doute faut-il nuancer en fonction des spécificités des différents types de cadres : des particularités subsistent.

Les activités commerciales ont longtemps offert des possibilités de carrière à des individus peu, voire pas diplômés et peut-être cette représentation stéréotypique conserve-t-elle une certaine pertinence... Le chemin pourrait toutefois se révéler d'autant plus difficile que les concurrences risquent d'être plus âpres que prévues. L'insertion des jeunes de Génération 92 montre que les entreprises du secteur commercial (qui ne regroupe certes pas tous les cadres commerciaux) sont parmi celles qui reconnaissent le moins volontiers les titres de l'enseignement supérieur long comme passeport d'accès (direct ou rapide) aux emplois de cadre : sur dix diplômés de ce niveau d'enseignement, recrutés dans une entreprise de ce secteur, moins de quatre occupent cinq ans après leur sortie de formation un emploi de cadre (cf. tableau 3). Ils sont presque autant à occuper un emploi classé profession intermédiaire et, parmi eux, nombreux doivent être ceux qui aspirent à une position plus prestigieuse et à un emploi plus conforme à leurs attentes. Nous sommes dans le cas de figure envisagé précédemment : les individus moins, peu ou pas diplômés pourraient, dès lors, être les premières victimes du bouleversement du système des concurrences. L'industrie semble, en revanche, capable d'offrir encore des promotions dans la catégorie des cadres à des individus sortis de formation à des niveaux moindres mais qui ont acquis dans l'entreprise une expérience de nature à légitimer leur mobilité professionnelle. C'est dans ce secteur d'activité, il est vrai, que les liens entre niveaux de formations et catégories d'emplois sont les plus forts : plus de 70% des jeunes diplômés aux niveaux I/II, recrutés dans ce secteur parmi les sortants de "Génération 92" occupent une position de cadre et 55% des sortants au niveau III sont sur des emplois classés professions intermédiaires. Malgré la force de ce lien, le secteur industriel pourrait, paradoxalement, contrarier bien moins la promotion interne des niveaux III vers des emplois de cadres puisque le jeu des concurrences pourrait ici, leur être moins défavorable. Dans la mesure où les déclassements des jeunes les plus diplômés sont moins fréquents, les diplômés de niveaux III se heurtent à une concurrence moindre. Cette situation particulière du secteur de l'industrie tient sans doute à la prégnance des conventions collectives qui réglementent plus fortement que dans les entreprises commerciales la gestion des ressources humaines. Cette diversité sectorielle va-t-elle, toutefois, jusqu'à laisser ouvert un espace de promotion à ceux qui arrivent dans la vie active encore moins diplômés ?

Accès aux catégories de cadre et profession intermédiaire des diplômés des niveaux I/II et III selon l'activité de l'entreprise (situation en mars 1997).

			cadres salariés	professions intermé- diaires.	autres	effectif pris en compte (100%)
tous secteurs		niv.1/2	66	22	12	76 000
		niv. 3	11	45	45	61 000
dont...	production	niv.1/2	71	20	9	12 000
	de biens	niv. 3	8	55	37	16 000
	transport,	niv.1/2	38	37	25	7 000
	commerce,	niv. 3	7	42	52	12 000
	banque,	niv.1/2	56	27	17	4 000
	assurance	niv. 3	6	44	50	4 000
	services aux	niv.1/2	71	13	16	15 000
	entreprises	niv. 3	12	44	44	9 000

Source : Génération 92 - ONEVA - Céreq

La part de ceux qui, entrés dans la vie active avec au mieux un baccalauréat, ont néanmoins réussi à atteindre une position de cadre a été divisée par deux en une vingtaine d'années : s'ils constituaient encore près de la moitié de la catégorie en 1982, ils en regroupent moins d'un quart en 2001 (d'après l'enquête sur l'emploi de cette année-là). Cet effondrement paraît irréversible et, dans le contexte actuel de prolongation massive des cursus scolaires au-delà du baccalauréat, il pourrait bien s'accélérer. En 1997, leur part était tombée à moins de 15% chez les jeunes cadres de moins de 35 ans, elle a chuté sous la barre des 10% en 2001. A y regarder de plus près parmi les différentes catégories de cadres, il apparaît qu'une seule résiste encore à cette élimination rapide : il s'agit de celle qui regroupe les "professions de l'information, des arts et des spectacles". Sans doute l'hétérogénéité de la catégorie explique-t-elle pour une part cet état de fait mais, sans doute, celui-ci résulte-t-il davantage encore des activités auxquelles se livrent ceux qu'elle rassemble tant bien que mal. Celles-ci relèvent d'un espace flou des activités économiques, dans lequel certaines dispositions - différentes de celles que leur détenteurs n'ont pu faire valoir au cours de leur scolarité, le plus souvent héritées du milieu familial, dispositions artistiques en particulier - peuvent leur permettre de trouver ou d'inventer des activités professionnelles qui leur épargneront un déclassement ou leur consentiront une ascension sociale en palliant les titres scolaires qu'ils n'ont pas obtenus. Reste que ces activités n'offrent que peu d'opportunités - les cadres des "professions de l'information, des arts et des spectacles" sont aussi les moins nombreux - et qu'elles n'offrent de solution qu'à un petit nombre d'individus. Cette sélectivité joue le plus souvent en faveur de ceux qui, dépourvus de titres scolaires, n'en sont pas moins pourvus d'un capital culturel important et, plus crucial encore en la circonstance, d'un réseau de relations efficace. Ainsi, de quelque côté que se porte le regard, il se pourrait bien que l'accès détourné ou différé à la catégorie des cadres, après une expérience professionnelle éventuellement complétée par la formation continue (Gadéa/Trancart, 2003), ne soit plus guère possible sinon à des individus déclassés au moment de l'entrée dans la vie active et, plus marginalement, à des individus qui ont accédé à une profession intermédiaire sur la base d'un diplôme de l'enseignement supérieur court.

Bibliographie

- Baudelot Ch. et Establet R. (1992), *Allez les filles !*, Seuil, Paris.
- Boltanski L. (1982), *Les cadres, la formation d'un groupe social*, Editons de Minuit, Paris.
- Bouffartigue P. (2001), *Les cadres, fin d'une figure sociale*, La Dispute, Paris.
- Bouffartigue P. et Gadéa Ch. (2000), *Sociologie des cadres*, collection "Repères", La Découverte, Paris.
- Bourdieu P. (1979), *La distinction, critique sociale du jugement*, Editons de Minuit, Paris.
- Desrosières A. et Thévenot L. (1988), *Les catégories socioprofessionnelles*, La Découverte, collection "Repères", Paris.
- Eckert H. (2002), La place des jeunes, entre mobilité et reproduction sociales, in Arliaud M. et Eckert H., *Quand les jeunes entrent dans l'emploi*, La Dispute, Paris.
- Epiphane D. (2002), La féminisation de la catégorie des cadres au miroir de l'insertion des jeunes, in *Quand les jeunes entrent dans l'emploi*, coord. par Arliaud M. et Eckert H., La Dispute, Paris.
- Gadéa Ch. (2003), *Les cadres en France, une énigme sociologique*, Belin, coll. "Perspectives sociologiques", Paris.
- Gadéa Ch. et Trancart D. (2003), Pratiques de formation continue et promotion au statut de cadre : un lien paradoxal, in *Formation-emploi*, n°81, janvier-mars 2003.
- Mannheim K. (1990), *Le problème des générations*, traduction de l'allemand par Mauger G. et Perivolaropoulou N., Nathan, Paris.

INSERTION ET EVOLUTION DE CARRIERE DES INGENIEURS DIPLOMES DE L'UNIVERSITE POLYTECHNIQUE D'ATHENES

Analyse comparative de deux groupes d'ingénieurs grecs, les jeunes et les plus expérimentés et les tendances en France

KYRIAKI ATHANASSOULI⁹

L'intensité du chômage des jeunes diplômés soulève un certain nombre d'inquiétudes non seulement quant aux moyens d'entrée dans la vie active, mais aussi quant à la période d'accès à la "*stabilisation professionnelle*". S'ouvre alors dans l'espace économique et social un champ à l'observation, à la réflexion et à l'action sur l'insertion. Cette perspective nécessite le développement de structures aptes à aider les jeunes débutants en période transitoire sur le marché du travail et à identifier les problèmes liés à la recherche d'un emploi. A cette fin, des informations sur la situation professionnelle des jeunes, les difficultés qu'ils rencontrent, les démarches qu'ils entreprennent ainsi que sur leur comportement en matière d'insertion et d'évolution professionnelle sont nécessaires. Des observatoires se développent au niveau national et international. Compte tenu de ces éléments, l'Université Polytechnique d'Athènes, en collaboration avec l'Institut National du Travail¹⁰, a mené une enquête de terrain sur les caractéristiques de l'emploi des ses diplômés. Plus précisément, l'étude permet de dégager le profil des jeunes et des plus expérimentés parmi les ingénieurs diplômés au sein de cette université. La distinction entre deux groupes d'ingénieurs répond à un double objectif qui met au centre des préoccupations l'analyse de l'insertion professionnelle et l'analyse de la trajectoire professionnelle. A la différence des travaux antérieurs à notre enquête sur les ingénieurs grecs, on réalise en quelque sorte une "étude longitudinale", en posant rétroactivement des questions sur l'emploi précédent et l'emploi initial afin de déterminer l'évolution de la profession d'ingénieur. Par ailleurs, l'exploitation des résultats permet de contrôler et d'évaluer les besoins en ingénieurs et les flux d'étudiants de l'Université Polytechnique d'Athènes¹¹.

Parallèlement, dans le cadre d'une collaboration franco-grecque, un projet bilatéral de recherche (le programme "Platon"¹²) a permis de mettre à jour des éléments de convergence et de divergence et d'établir un bilan comparatif entre la situation des ingénieurs diplômés dans les deux pays. Ce programme a été mené avec André GRELON, Françoise CHAMOZZI (CNRS) et Chantal DARSCH (CEFI).

⁹ Chercheur en Economie Appliquée, Employment Observatory Research – Informatics S.A., 6-8 K. Palama str., 11 41 Athens – GREECE

¹⁰ L'Institut National du Travail fait actuellement partie de l'Observatoire de l'Emploi de Grèce (Employment Observatory Research-Informatics S.A.)

¹¹ Université Polytechnique d'Athènes, 2000, *L'insertion et la mobilité professionnelle des ingénieurs diplômés de l'Université Polytechnique d'Athènes*, Laboratoire d'Economie Industrielle et d'Energie - Institut National du Travail (en grec).

¹² Cf. rapport rédigé par K. Athanassouli (2001) dans le cadre du programme Platon et Athanassouli K. et Tsolas G., 2000, "Insertion et mobilité professionnelles des ingénieurs diplômés : un bref aperçu de la situation au niveau international", Institut National du Travail-Université Polytechnique d'Athènes (en grec).

Méthodologie et populations enquêtées

L'enquête comporte *deux échantillons*, stratifiés en fonction du sexe, de la spécialité et des régions. Le premier échantillon permet d'étudier *l'insertion des ingénieurs* qui ont obtenu l'autorisation d'exercer entre 1991 et 1995 (moyenne d'âge : 30 ans) : 536 ingénieurs ont accepté de répondre par téléphone (en octobre et décembre 1999), soit 11,6% des ingénieurs de cette tranche d'âge. Le deuxième échantillon permet de suivre les *carrières des ingénieurs diplômés* qui ont obtenu l'autorisation d'exercer entre 1976 et 1990 (moyenne d'âge : 40 ans) : 973 ingénieurs ont répondu (en janvier et mars 2000) soit 10% de cette tranche d'âge.

Le choix des échantillons

	Jeunes ingénieurs diplômés de l'Université Polytechnique d'Athènes	Ingénieurs plus expérimentés de l'Université Polytechnique d'Athènes
Autorisation d'exercer la profession	1991-95	1976-90
Taille de l'échantillon	536	973
Part que représente l'échantillon dans la population totale	11,6%	10%
Taux de réponse	62,9% (536/853)	51,6% (973/1885)
Moyen de collecte des données	Téléphone	Téléphone
Durée des interviews téléphoniques et constitution de la base de données	20 Octobre - 10 Décembre 1999	10 Janvier - 23 Mars 2000

Dans les deux cas, les *critères de stratification* retenus pour le choix de l'échantillon sont le sexe, le lieu de résidence¹³ et la spécialité (Πασπαλιάρη 1998).

En tenant compte de ces trois critères, la répartition de l'échantillon est la suivante :

- La population est concentrée à 80% à Athènes et aux environs (région d'Attiki).
- La population est à dominante masculine avec 68,8 % d'hommes.

La répartition des diplômés selon la spécialité est la suivante :

¹³ Distinction entre région d'Attiki et le reste du pays.

Tableau 10 : Répartition des ingénieurs diplômés de l'Upa selon leur spécialité

	Fréquences relatives (%) Jeunes diplômés	Fréquences relatives (%) Diplômés anciens
1.Architecte	10,6%	14,9%
2.Ing. en génie civil	23,3%	27,6%
3.Ing. mécanicien	12,3%	10,8%
4.Ing. en planif/dév. régional, topographe	9,0%	8,4%
5.Ing. électricien ¹⁴	22,0%	13,1%
6.Ing. chimiste	14,0%	10,1%
7.Ing. des mines/métallurgie	5,4%	4,6%
8.Ing. en construction navale	3,4%	5,0%
<i>Total</i>	100%	5,4%

Caractéristiques de l'Université Polytechnique d'Athènes (UPA) et définition de l'ingénieur

L'étude permet de dresser le profil de l'ingénieur diplômé en Grèce dans la mesure où l'Université Polytechnique d'Athènes, de part son poids historique, fournit **le tiers** des ingénieurs diplômés du pays. Elle tient de ce fait une place importante dans la formation des ingénieurs. Nous rappelons que l'accès à l'université se fait sur concours. En Grèce, les ingénieurs sont formés en 5 ans par les universités polytechniques qu'ils intègrent par ordre de mérite après un concours post-baccalauréat. Les résultats du concours dépendent de la note obtenue et du choix des différents candidats. L'Université Polytechnique d'Athènes est la plus cotée des universités. Par ailleurs, une fois les études terminées, les ingénieurs diplômés, pour pouvoir exercer la profession à titre libéral ou salarié, doivent s'inscrire à la Chambre Technique de Grèce et payer une cotisation. L'existence donc d'une Chambre Technique fait office d'**Ordre** pour l'exercice de cette profession. Par ailleurs, les spécialités des ingénieurs grecs diffèrent de celles des autres pays. En France, par exemple, les architectes ne font pas partie des ingénieurs alors qu'ils en font en Grèce. Et, inversement les ingénieurs en agro-alimentaire, ne sont pas comptés parmi les ingénieurs en Grèce.

¹⁴ Ing. électricien est un terme général qui recouvre l'électricité, l'électronique et l'informatique. De ce fait les informaticiens sont inclus dans les ingénieurs électriciens.

Les caractéristiques de l'emploi des ingénieurs diplômés de l'Université Polytechnique d'Athènes.

Un chômage quasi-inexistant

Nous constatons, aussi bien pour les jeunes ingénieurs diplômés de l'UPA que pour les plus expérimentés, la présence d'un "*chômage résiduel*", quasi-inexistant, qui est sans commune mesure avec les taux de chômage des diplômés des autres filières/formations universitaires en Grèce.

Activité professionnelle et jeunes ingénieurs diplômés de l'UPA

Activité professionnelle actuelle des jeunes ingénieurs diplômés de l'UPA	Fréquences relatives (%)
1. Actifs occupés	96,5%
2. Chômeurs	2,1%
3. Inactifs	1,5%
<i>Total</i>	100%

Activité professionnelle et anciens ingénieurs diplômés de l'UPA

Activité professionnelle actuelle des anciens ingénieurs diplômés de l'UPA	Fréquences relatives (%)
1. Actifs occupés	98,3%
2. Chômeurs	0,9%
3. Inactifs	0,5%
4. Sous employé (activité professionnelle réduite, sans rapport direct avec le niveau de formation)	0,3%
<i>Total</i>	100%

Le taux de chômage des ingénieurs diplômés de l'UPA est relativement faible par rapport à celui de l'ensemble des ingénieurs diplômés en Grèce. Selon les données de la Chambre Technique de Grèce, ce dernier atteint les 3 à 4% (Τεχνικό Επιμελητήριο της Ελλάδας 1997a et 1997b).

Maintenant, si l'on tient compte du taux de chômage de l'ensemble des diplômés grecs dans les autres disciplines, nous constatons que le chômage des ingénieurs diplômés reste faible (Δεவிόζος 1999 et 2000).

En France, le taux de chômage des ingénieurs diplômés ne dépasse guère les 4% selon les résultats des deux dernières enquêtes du Conseil National des Ingénieurs et des Scientifiques de France (CNISF 1997 et 1999). En outre, plus de la moitié des jeunes ingénieurs français ont une promesse d'emploi avant la fin des études. D'autres pays également, comme le Canada et les Etats-Unis, connaissaient une transition rapide et aisée entre système de formation et marché du travail à la fin des années 1990 (National

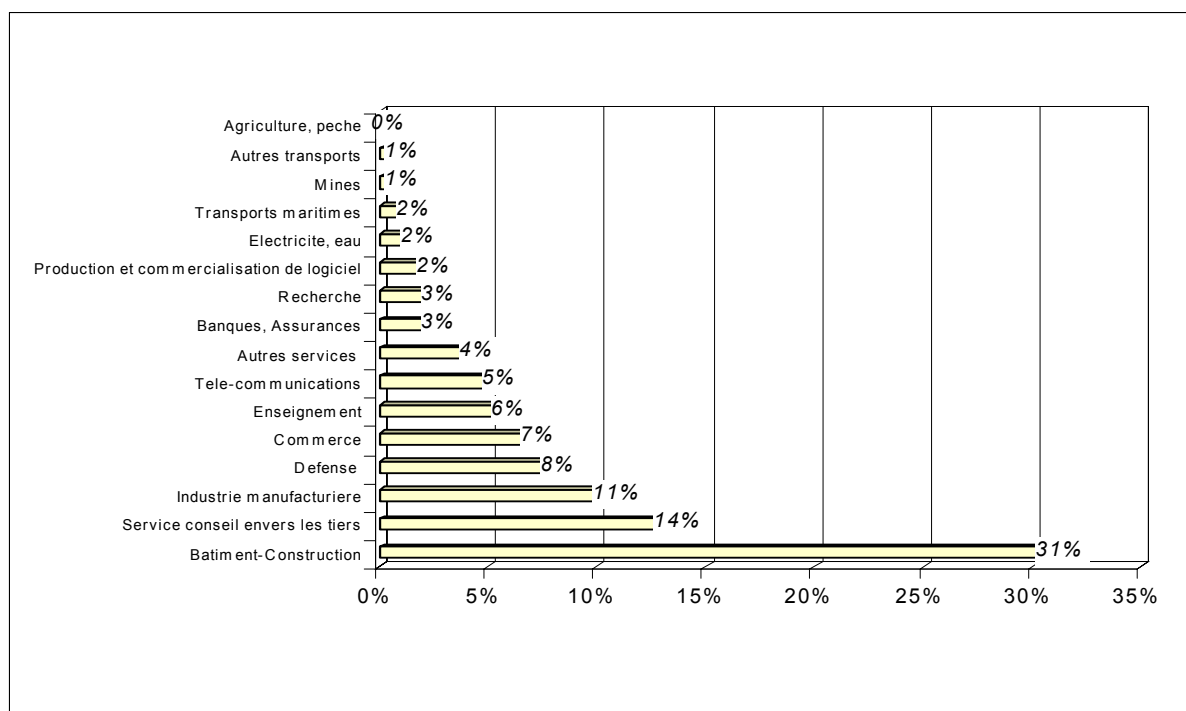
Science Foundation 1998, Report of the 1997 National Survey of 1995 Graduates 1999).

Secteurs d'activité : prédominance du secteur bâtiment-construction

La répartition sectorielle fait apparaître des spécificités par rapport à la France, liées à la particularité de l'économie grecque, avec la forte présence des ingénieurs grecs dans le secteur du bâtiment-Construction, situation significative des pays en plein développement économique et à transformation du tissu industriel (Καλογήρου και Παπαγιαννάκης 1994).

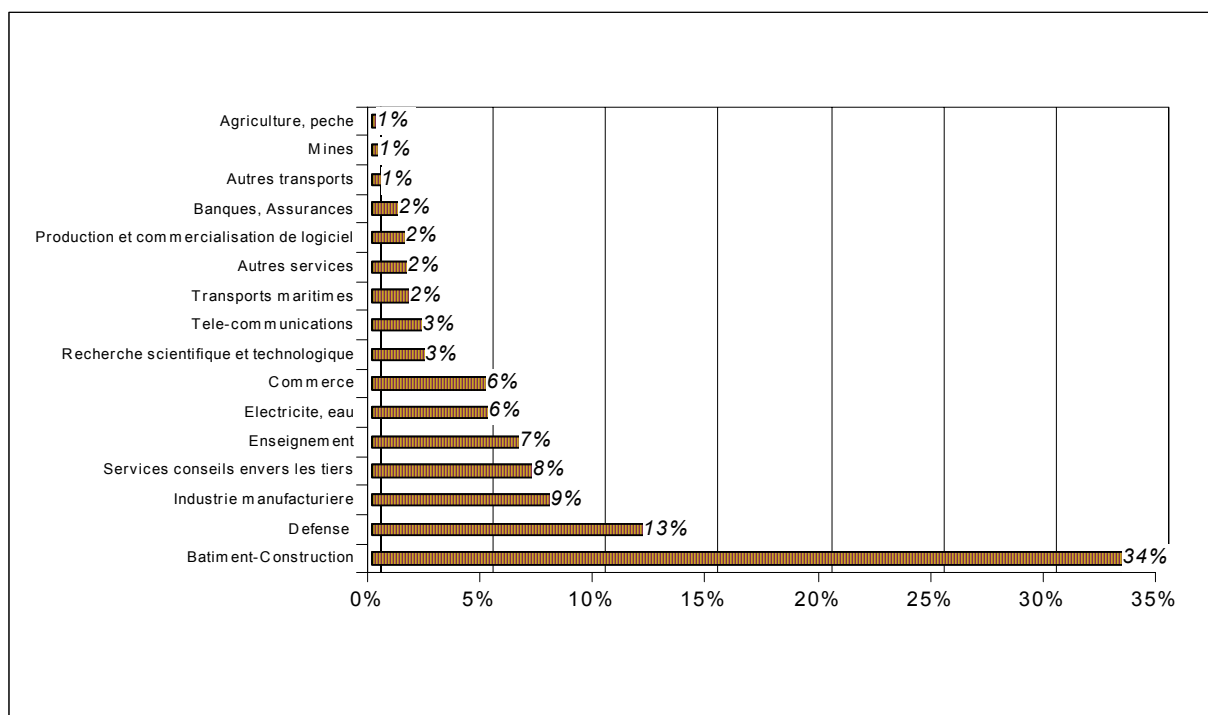
En effet, l'emploi des répondants, dans les deux échantillons, est concentré pour une part importante dans le secteur bâtiment-Construction¹⁵. Ce secteur est sur-représenté par rapport aux autres secteurs, avec un taux de 30% environ. Nous y retrouvons la majorité des ingénieurs en génie civil et des architectes. Lorsque l'on se réfère à l'ensemble des ingénieurs diplômés, selon les enquêtes exhaustives de la Chambre Technique de Grèce, ce pourcentage est encore plus important et atteint les 50%. En France, les emplois dans le "bâtiment et travaux publics" (BTP) étaient encore relativement importants à la fin des années 1950 (8,4% en 1958), mais par la suite leur poids a diminué jusqu'en 1980 pour réaugmenter légèrement après. Le secteur industriel a perdu des effectifs en faveur du secteur tertiaire (CNISF). En France, il faudrait remonter loin dans le passé pour trouver un tel poids de la filière bâtiment-travaux publics. Dans la première enquête du CNISF, en 1958, le BTP emploie seulement 8,4% des ingénieurs et ce poids va diminuer par la suite (5% en 1998).

Graphique 4. : Répartition des jeunes ingénieurs diplômés de l'UPA selon le secteur économique



¹⁵ Et ce indépendamment de la prise en compte de la part des architectes dans les échantillons.

Graphique 5. : Répartition des ingénieurs plus expérimentés de l'UPA selon le secteur économique



Statut de l'emploi dans l'activité principale

Le statut de l'emploi dans l'activité principale détermine la relation de travail qui s'établit sur le marché des ingénieurs diplômés et constitue un des thèmes fondamentaux de notre problématique. Le tableau ci-dessous fournit la répartition des ingénieurs diplômés de l'UPA selon le statut de l'emploi dans l'activité principale. De fortes divergences entre ingénieurs grecs et français sont mises à jour lorsque l'on observe la répartition des ingénieurs diplômés de l'UPA selon le type d'emploi exercé.

Répartition des ingénieurs diplômés de l'UPA selon le type d'emploi

Statut de l'emploi des ingénieurs diplômés de l'UPA	Ingénieurs plus expérimentés de l'UPA	Jeunes diplômés de l'UPA	Ingénieurs diplômés tous âges confondus en France - enquête CNISF (1997)
1. Indépendant - Gérant	16,1%	9,1%	2,8%
2. Indépendant sans personnel (auto-employé ou self-employed)	21,7%	18,4%	1,1%
3. "quasi-salarié", Indépendant auprès d'un seul employeur (dans le cadre d'un projet)	9,5%	27,3%	-
4. Salarié dans la fonction publique	21,9%	5,5%	7,9%
5. Salarié sous contrat à durée indéterminée (CDI)	29,0%	34,1%	80,6%
6. Salarié sous contrat à durée déterminée (CDD)	1,9%	5,7%	6,2%
7. Autre	-	-	1,4%
<i>Total</i>	100%	100%	100%

Le marché du travail des ingénieurs grecs, contrairement à celui de la France ou de l'Allemagne où la quasi-totalité des ingénieurs est salariée, comporte une proportion importante de travailleurs à conditions de travail particulières qui sont les "*quasi-salariés*", "*pseudo-indépendants*"¹⁶ ou encore les "*faux indépendants*", en référence au terme utilisé en Allemagne et dans les travaux de l'OCDE (Kessler 2000, OECD 2000). En outre, la part *d'indépendants*, au sens traditionnel du terme (gérants et indépendants sans personnel) est sur-représentée par rapport à la France.

En effet, la catégorie des "pseudo-indépendants", inexistante en France pour les ingénieurs, caractérise typiquement le fonctionnement du marché du travail grec. Elle constitue une *forme hybride de travail* dans la mesure où la relation de travail associe simultanément certaines caractéristiques structurelles du marché du travail des indépendants, comme la façon d'être payé (sur honoraires), le type de sécurité sociale auquel chaque travailleur a droit, et simultanément certaines caractéristiques du marché du travail des salariés, à savoir la présence d'une relation de travail et du lien qui s'instaure entre employeur et salarié. Toutefois, cette relation n'est pas formalisée ou contractualisée (Gazier et Thévenot).

Ce type d'activité, qualifiée de "para-subordonnée" en Italie par Ballestro (1997), atteint des proportions plus élevées chez les jeunes ingénieurs de l'UPA, dans la mesure où l'on retrouve 27,3% des cas alors que chez les plus âgés, ce pourcentage est moindre (9,5%) et ce indépendamment du sexe.

¹⁶ indépendants auprès d'un seul employeur, dans le cadre d'un projet.

Cette forme de travail est sans doute révélatrice d'un moyen d'insertion sur le marché et aussi d'une flexibilité du marché du travail, dont il faudrait suivre l'évolution afin de vérifier si ensuite ils ne s'établissent pas comme travailleurs indépendants gérants (Σαμπεθαί 2000, Karadinos 1998). Mais, comme le souligne Kessler (2000) cette forme de flexibilité est également constatée dans d'autres pays, sans pour autant prendre les mêmes proportions qu'en Grèce. Néanmoins, il n'existe aucune conception commune de ce travailleur "indépendant" en Europe. Face à ce manque de précision ou de définition commune correspond une multiplicité de systèmes de protection sociale.

Mis à part la précédente catégorie de travailleurs évoquée, la particularité du marché du travail grec porte également sur la part importante de travailleurs indépendants (gérants et indépendants sans personnels) constatée dans les deux échantillons, 27,5% et 37,8% respectivement pour les jeunes et les plus expérimentés. Alors que dans l'ensemble des pays de l'Union européenne, l'emploi salarié représente 80% de l'emploi total des ingénieurs (CNISF 1997, Fayolle 1999). Aux Etats-Unis, cette proportion dépasse les 90%. En France, selon les travaux de Duprez, Grelon et Marry (1991) sur les ingénieurs des années 1990, le poste occupé dès le premier emploi correspond à celui d'un cadre salarié du secteur privé. Il s'agit d'un emploi stable, ouvrant des perspectives de carrières intéressantes tant sur le plan financier que dans la prise en charge de responsabilités. Les résultats de la 12e enquête socio-économique sur la situation des ingénieurs renforcent également ce constat (CNISF 1997, p.38).

Quant aux femmes ingénieurs de l'UPA, jeunes et plus expérimentées, on les retrouve dans de plus faibles proportions que les hommes à exercer en libéral, comme employeur-gérant (4,9% des jeunes femmes ingénieurs contre 10,9% des jeunes hommes et 8,4% femmes ingénieurs expérimentées contre 18,2% des hommes. Par contre, la part des femmes qui travaillent comme indépendantes sans personnel, est importante, surtout parmi les anciennes diplômées de l'UPA (27,7% du total des femmes ingénieurs plus expérimentés de l'UPA). Ce comportement ne serait-il pas dû au fait que les femmes ingénieurs aujourd'hui se trouvent de plus en plus obligées de se mettre à leur compte, faute de pouvoir obtenir un emploi salarié, comme l'évoque Chatzis (2000) ? Il serait intéressant d'analyser ultérieurement, comment dans le temps, à une même situation professionnelle peuvent correspondre des critères de choix et de non choix. Il est certain que, de façon plus générale, un des facteurs explicatif de la part importante d'ingénieurs indépendants trouve son origine dans le type de développement économique particulier qu'a connu la Grèce après la Seconde guerre mondiale.

Type d'emploi et sexe des jeunes diplômés de l'UPA

Type d'emploi des jeunes ingénieurs diplômés de l'UPA	Sexe		Total
	Hommes	Femmes	
1. Indépendant – Gérant	10,9%	4,9%	9,1%
2. Indépendant sans personnel (auto-employé ou self-employed)	18,0%	19,1%	18,4%
3. "Quasi-salarié", Indépendant auprès d'un seul employeur (dans le cadre d'un projet)	25,7%	30,9%	27,3%
4. Salarié dans la fonction publique	4,1%	8,6%	5,5%
5. Salarié sous contrat à durée indéterminée (CDI)	36,9%	27,8%	34,1%
6. Salarié sous contrat à durée déterminée (CDD)	4,4%	8,6%	5,7%
Total	100%	100%	100%

Type d'emploi et sexe des anciens diplômés de l'UPA

Type d'emploi et sexe des anciens diplômés de l'UPA	Sexe		Total
	Hommes	Femmes	
1. Indépendant – Gérant	18,2%	8,4%	16,1%
2. Indépendant sans personnel (auto-employé ou self-employed)	20,0%	27,7%	21,7%
3. "Quasi-salarié", Indépendant auprès d'un seul employeur (dans le cadre d'un projet)	9,7%	8,9%	9,5%
4. Salarié dans la fonction publique	20,0%	28,7%	21,9%
5. Salarié sous contrat à durée indéterminée (CDI)	30,6%	22,8%	29,0%
6. Salarié sous contrat à durée déterminée (CDD)	1,5%	3,5%	1,9%
Total	100%	100%	100%

Le croisement de la spécialité avec le type d'emploi fait apparaître des modes différenciés d'insertion selon les spécialités. Les disciplines qui sont le plus citées parmi les travailleurs indépendants, sont les ingénieurs civils et les architectes.

Activité parallèle

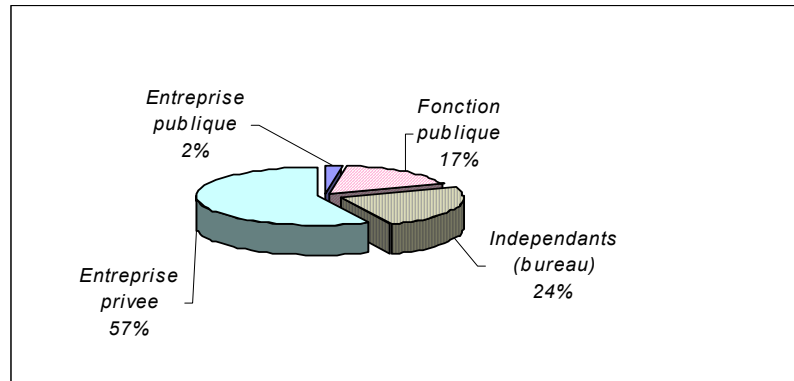
Parmi les anciens ingénieurs diplômés de l'UPA, 11,4% déclarent exercer une deuxième activité, dont 70% travaillent parallèlement en tant que travailleurs indépendants sans personnel. Chez les jeunes, la part de ceux qui exercent une activité parallèle est deux fois plus grande, soit 18,3%.

Caractéristiques des entreprises qui emploient les répondants

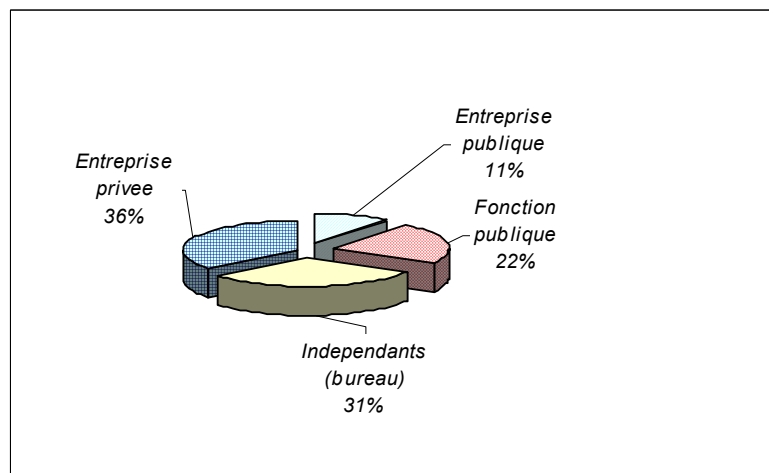
La part des ingénieurs diplômés de l'UPA qui travaille dans le secteur privé est majoritaire chez les jeunes (57%) et minoritaire chez les plus expérimentés (36%). Mais

avec l'âge, nous constatons un glissement du privé vers le public. En effet, la part des jeunes est de 19% dans le public (entreprise publique 2% et fonction publique 17%) alors que celle des plus expérimentés est de 33% (11% et 22% respectivement).

Graphique 6. : Jeunes ingénieurs diplômés et statut juridique de l'entreprise/organisme (en %)



Graphique 7. : Anciens ingénieurs diplômés et statut juridique de l'entreprise/organisme



Transition entre système de formation et marché du travail

Une faible durée de recherche du premier emploi

La transition entre le système de formation et le marché du travail apparaît rapide. Pour 88,7% des jeunes la durée de recherche du premier emploi¹⁷, en rapport avec le niveau d'études, n'a pas dépassé les six mois.

¹⁷ Pour près de la moitié des jeunes ingénieurs interrogés, le premier emploi correspond également à l'emploi actuel.

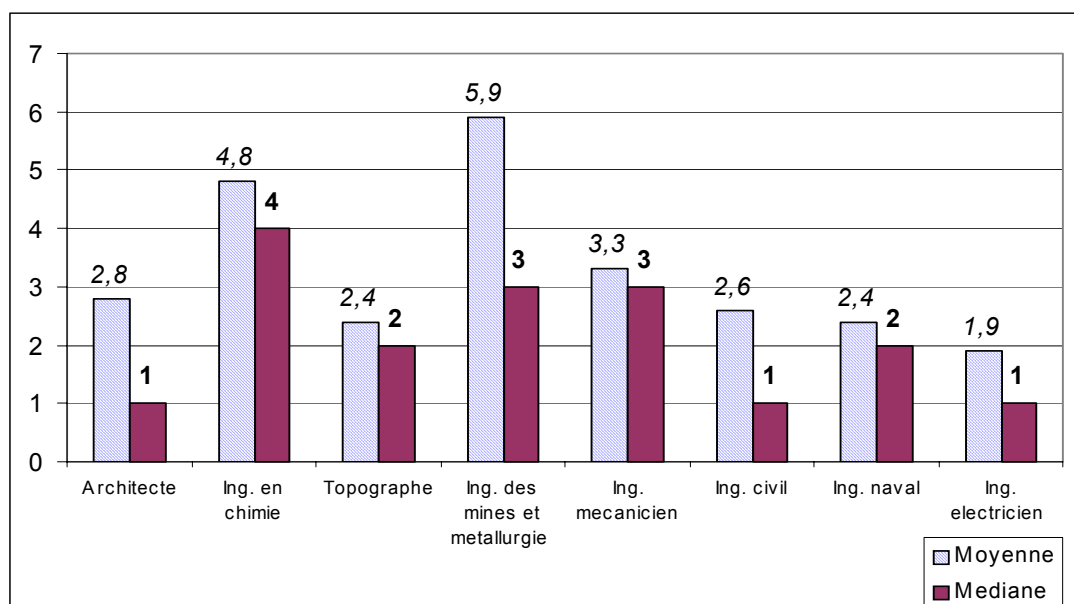
**Répartition des jeunes ingénieurs diplômés de l'UPA
selon la durée de recherche du premier emploi.**

Durée de recherche du premier emploi des jeunes ingénieurs diplômés de l'UPA	Fréquences relatives (%)	Fréquences cumulées (%)
0-2 mois	56,8%	56,8%
2-4 mois	20,8%	77,6%
4-6 mois	11,1%	88,7%
plus de 6 mois	11,3%	100%

La rapidité d'insertion, qui est de 3 mois en moyenne, confère aux jeunes diplômés de l'UPA une situation privilégiée par rapport à l'ensemble des diplômés en Grèce, toutes formations confondues.

Toutefois, la vitesse d'accès à l'emploi varie selon les disciplines. La durée de recherche d'un emploi est plus longue, en moyenne, pour les ingénieurs des mines/métallurgie (6 mois en moyenne) et les ingénieurs en chimie (5 mois en moyenne). A l'autre extrême, se situent les électriciens¹⁸, pour lesquels la durée moyenne de recherche du premier emploi est de 2 mois.

Graphique 8. : Durée de recherche d'emploi actuel, selon la spécialité, en mois



En France aujourd'hui, la transition entre le système de formation et le marché du travail se fait rapidement. Le marché du travail des ingénieurs est, de ce fait, qualifié de "*protégé du chômage*" étant donné que la moitié des ingénieurs diplômés trouve un emploi dans les quatre mois et ce, quelle que soit la spécialité. Dans aucun cas, la durée

¹⁸ Je rappelle que les informaticiens sont inclus dans les électriciens.

de recherche d'emploi ne dépasse les 6 mois, selon les résultats de la huitième enquête sur l'insertion des jeunes diplômés réalisée au cours du premier trimestre 2000 par les Ecoles membres de la Conférence des Grandes Ecoles. On constate également, toujours d'après ces mêmes sources, que les durées de recherche d'emploi des jeunes diplômés issus des écoles d'ingénieurs et des écoles de commerce et de gestion se sont raccourcies puisque près d'un jeune diplômé sur deux a trouvé son emploi avant la fin de son cursus de formation (47% et 49% lors de l'enquête de 1999 et de 2000 respectivement). De plus, il s'agit d'emplois stables, en adéquation avec le projet professionnel (80%) et dans de grandes entreprises excluant pratiquement toutes les situations précaires comme l'intérim ou les contrats à durée déterminée. Souvent même, des possibilités d'embauches multiples s'offrent aux ingénieurs débutants (CNISF 1997, p.11).

Moyens d'accès à l'emploi actuel¹⁹

Ce paragraphe met en évidence les résultats relatifs au mode d'accès à l'emploi. On distingue les ***moyens formels***, tels que les annonces dans la presse quotidienne ou spécialisée et les candidatures spontanées, des ***moyens informels*** comprenant l'ensemble des relations sociales, aussi bien familiales que professionnelles. Soulignons que la question ne concerne pas les indépendants (gérants et auto-employés). Elle porte sur le moyen d'accéder à l'emploi actuel des salariés et quasi-salariés et sur le moyen de rechercher un emploi dans le cas des chômeurs.

D'une manière générale, on constate qu'une part importante de jeunes ingénieurs diplômés (67%) utilise des moyens formels (presse, candidature spontanée) pour leur recherche d'emploi, mais que les moyens informels ou encore "*l'effet réseau*", au sens de Granovetter (1973) et Degenne, Fournier, Marry et Mounier (1991) représentent également une proportion notable (54%). 24% des jeunes ingénieurs se sont servis directement de leurs relations familiales ou des "liens forts" pour trouver leur emploi actuel. Parmi l'ensemble des moyens informels, les "liens faibles", se décomposent en 21% et 9% respectivement pour les relations professionnelles (employeurs ou collègues) et les recommandations des professeurs. Dans le cas des ingénieurs *l'effet réseau*, relatif à l'utilisation des relations (familiales et/ou professionnelles) pour trouver un emploi paraît nettement plus marqué en Grèce, ou du moins évoqué par les jeunes interviewés de façon plus spontanée en Grèce qu'en France, où les stages et les candidatures spontanées restent les deux premières modalités de recherche d'emploi pour les diplômés (CNISF 1997, Enquêtes 1996 et 2000 sur l'insertion des jeunes diplômés de la Conférence des Grandes Ecoles).

Le recours aux relations sociales pour accéder à l'emploi actuel varie selon les spécialités. C'est le moyen le plus utilisé par les architectes (environ 70%), ensuite par les ingénieurs en construction navale (62%), les ingénieurs civils (56%), les ingénieurs mécaniciens (40%) et enfin les ingénieurs électriciens (42%). Pour les autres spécialités, cette part est minoritaire et varie entre 34 et 38%.

Les relations sociales jouent un rôle prépondérant pour l'accès au travail de la catégorie des quasi-salariés. Elles sont citées par 63,3% des personnes interrogées comme moyen d'obtention de l'emploi. Il semblerait, et ce paradoxalement²⁰, que l'effet réseau contribue pour une grande part à l'existence ou au maintien de cette forme particulière de travail en Grèce. A l'opposé, les trois autres catégories utilisent, et ce

¹⁹Lors de la réalisation de l'enquête deux choix sont possibles, mais pas dans les enquêtes en France.

²⁰ Etant donnée la forme flexible de ce type de marché.

dans la majorité des cas, des méthodes plus formelles. L'explication n'est pas évidente a priori, il faudrait pour cela compléter l'analyse par des enquêtes qualitatives.

L'analyse de la relation entre emploi et sexe ne laisse pas transparaître des différences dans l'efficacité des réseaux selon le sexe ; le sexe et le moyen de rechercher un emploi étant deux variables indépendantes l'une de l'autre²¹.

Enfin, afin de compléter l'information sur le moyen d'insertion professionnelle, une question a été posée directement sur les critères qui, toujours selon les jeunes, ont finalement décidé de l'embauche. La majorité écrasante (73% des jeunes) accorde un poids considérable au "signal", au sens de Spence (1973), qu'émet le diplôme de l'UPA auprès de l'employeur. En d'autres termes, l'image de l'UPA semble jouer positivement auprès de l'employeur.

En France, la hiérarchie des établissements qui délivrent un diplôme d'ingénieur influence considérablement l'accès au travail et le type de fonction. La spécificité de la formation des ingénieurs en France est qu'elle est acquise dans des écoles qui sont des structures particulières. Elles développent aussi des cultures pluralistes qui donnent une identité affinée aux ingénieurs qui en sont sortis, même si ces traits sont moins forts aujourd'hui que dans le passé (Duprez, Grelon, Marry 1991, Grelon 1987).

L'expérience professionnelle ou le stage y contribue également mais de façon plus modeste (27% des cas). Et dans des proportions allant de 14 à 20%, les critères qui jouent favorablement sur l'embauche sont : l'expérience professionnelle ou le stage, les langues étrangères et le diplôme de 3e cycle (Master, DEA/DESS)

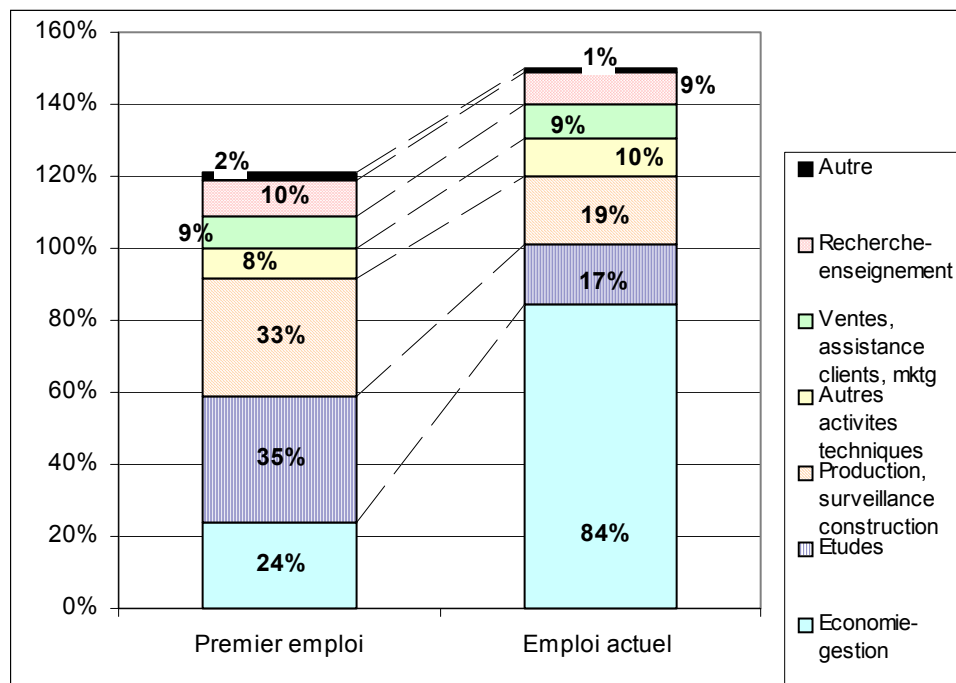
Evolution de carrière - Trajectoires professionnelles (*ingénieurs les plus anciens uniquement*)

L'objectif est alors de mettre en évidence la mobilité professionnelle des ingénieurs, de savoir comment évoluent les fonctions qu'ils exercent ou le domaine d'activité-responsabilité tout le long de leur carrière, aussi bien au sein d'une même entreprise/organisation privée ou publique que d'une entreprise/organisation à l'autre. En moyenne 10 ans se sont écoulés entre le passage du premier emploi vers l'emploi actuel.

Le graphique ci-dessous présente la mobilité professionnelle dans une entreprise/organisation privée entre le premier emploi et l'emploi actuel. On remarque une hausse considérable des fonctions des ingénieurs en économie-gestion et une diminution des activités dans le domaine de la production. Dans le cadre de la fonction publique, on observe également une croissance des activités techno-économiques et de gestion. Les résultats des calculs tiennent compte de l'éventuel double choix possible des répondants.

²¹ Test du χ^2 non significatif.

Graphique 9. : Domaine d'activité et mobilité professionnelle au sein d'une même entreprise du secteur privé



La trajectoire professionnelle présente un profil similaire que les individus aient ou non changé d'entreprise/organisation du secteur privé ou public.

Formation et métier d'ingénieur

Afin d'alimenter le débat à propos du lien entre formation et métier²², une question concernant la relation entre la formation d'ingénieur et l'activité professionnelle exercée, a été directement posée aux plus expérimentés. Nous constatons alors que 2,4% disent exercer des fonctions qui ne sont pas à l'origine des fonctions d'ingénieur, au sens traditionnel du terme et que 9,2% exercent des activités de gestion et d'économie. Cependant 88,4% occupent des fonctions en rapport avec la formation d'ingénieur.

Soulignons qu'en France, en moyenne, 70% des emplois des ingénieurs sont concentrés sur des fonctions techniques mais la proportion des fonctions de management et d'encadrement augmente fortement avec l'âge.

Revenu déclaré en 1998 des ingénieurs diplômés de l'Université Polytechnique d'Athènes

Des informations relatives au revenu des ingénieurs de l'UPA sont fournies dans les deux échantillons. Elles sont mises en rapport avec une série de variables comme le sexe, la spécialité, le type d'emploi et le niveau d'étude.

²² Employment-out-of-field

Revenu moyen déclaré en 1998 des ingénieurs diplômés de l'UPA.

En moyenne, un jeune ingénieur de l'UPA a gagné en 1998, environ deux fois l'équivalent du SMIC en Grèce et un ingénieur expérimenté a gagné trois à quatre fois plus.

Revenu moyen et médian des ingénieurs diplômés de l'UPA en 1998

Ingénieurs diplômés de l'UPA	Revenu moyen déclaré un an auparavant	Revenu médian déclaré un an auparavant
Jeunes ID- UPA	13.793 €	13.206 €
Anciens ID- UPA	21.423 €	19.076 €

Le revenu moyen des ingénieurs de l'UPA a été comparé avec celui des ménages salariés en Grèce, des commerçants et industriels, en utilisant les données disponibles du Service Central d'Information du Ministère des Finances de 1998 (KEITYO).

Nous constatons que le revenu moyen de ces ingénieurs²³ est plus élevé que le revenu moyen déclaré par l'ensemble des autres catégories. Par ailleurs, le revenu moyen des ingénieurs plus expérimentés reste plus élevé que celui des travailleurs indépendants dans leur ensemble.

Remarque : on se réfèrera à la médiane²⁴ par la suite, étant donné que cet indicateur de tendance centrale subit moins l'influence des valeurs extrêmes de la distribution des revenus.

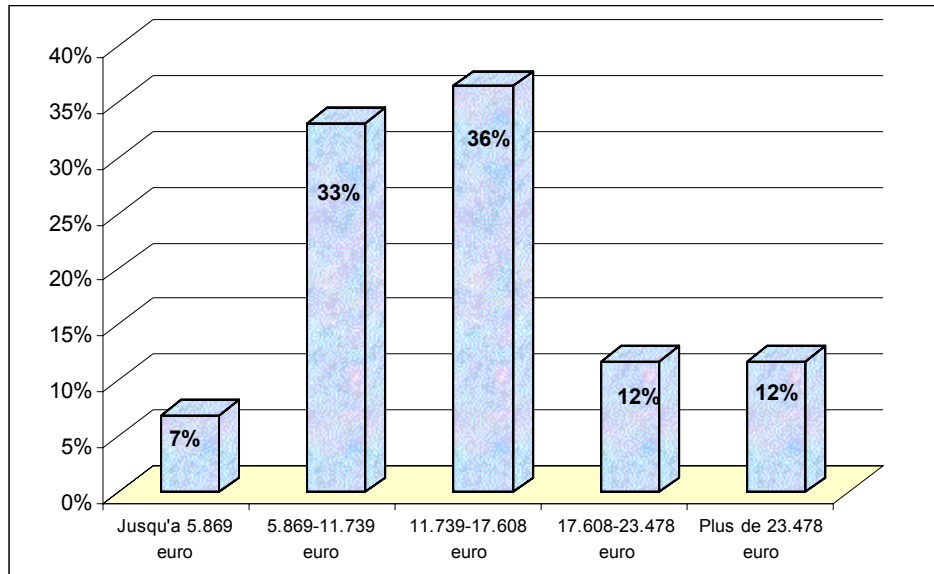
Distribution des revenus déclarés en 1998

Les revenus des ingénieurs de l'UPA sont dispersés, même pour les jeunes 7% gagnent moins de 5.869 € et 12% ont perçu plus de 23.478 €.

²³ Jeunes et anciens.

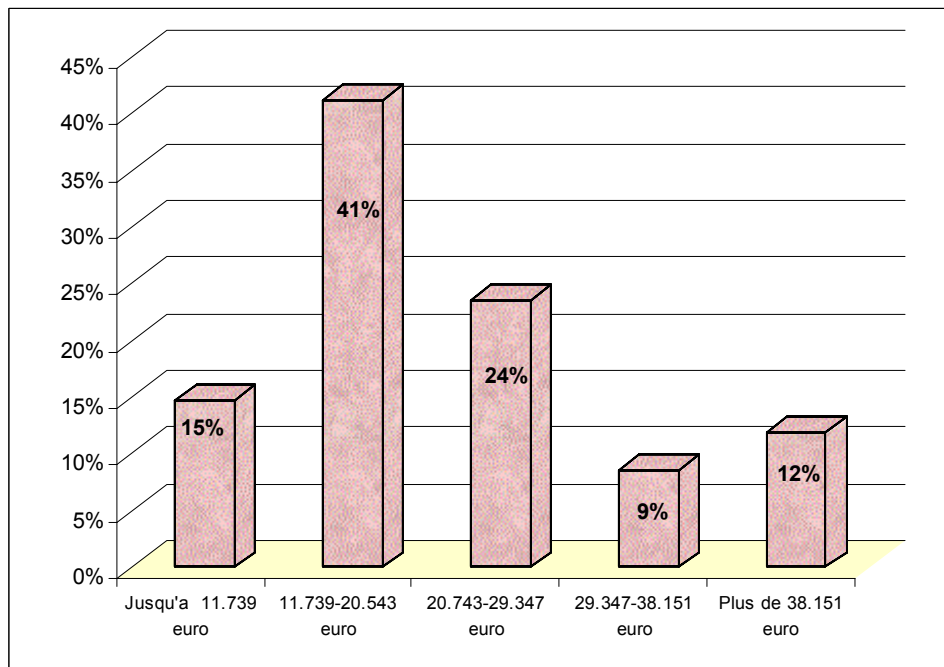
²⁴ Valeur telle que 50% des individus gagnent davantage et 50% gagnent moins.

Graphique 10. : Distribution des revenus déclarés des jeunes ingénieurs diplômés de



I'UPA en 1998

Graphique 11. : Distribution des revenus déclarés des anciens ingénieurs diplômés de



I'UPA en 1998

Revenu déclaré en 1998 et sexe

En ce qui concerne la répartition du revenu par sexe, on constate que les hommes ingénieurs sont apparemment mieux rémunérés que leurs collègues féminines.

En 1998, le revenu médian atteint 20.249 € pour les hommes et les 16.141 € pour les femmes. Pour les jeunes diplômés, ces médianes s'élèvent respectivement à 14.087 € et 11.152 €.

En France, l'écart de revenu entre hommes et femmes persiste également, avec un ordre de grandeur plus atténué, selon l'enquête du CNISF (1997, 1999).

Toutefois, ces écarts peuvent n'être qu'apparents dans la mesure où les femmes peuvent être plus jeunes ou exercer des fonctions moins rémunératrices..., ce qui expliquerait l'écart. Une analyse de la variance permettra de trancher ultérieurement.

Revenu déclaré en 1998 et spécialité

L'influence de la spécialité sur le revenu est nette. Aussi bien en France qu'en Grèce, la spécialité de la formation joue un rôle sur les rémunérations.

Les anciens ingénieurs diplômés les mieux rémunérés sont les ingénieurs en construction navale, ingénieurs électriciens-mécaniciens et ingénieurs chimistes, à l'opposé se situent les architectes. On retrouve la même hiérarchie chez les plus jeunes, à l'exception des ingénieurs chimistes²⁵

Revenu déclaré en 1998 et statut de l'emploi

Pour les jeunes ingénieurs de l'UPA, les revenus les plus élevés reviennent aux travailleurs indépendants-gérants (15 978 € de revenu médian) et aux salariés sous contrat à durée indéterminée (14 878 €). Par opposition, les travailleurs indépendants sans personnel (11 592 €) et les contractuels à durée déterminée (8 977 €) ont les revenus les plus bas. Des traitements moins élevés sont également constatés dans la fonction publique (12 190 €) et pour les travailleurs indépendants auprès d'un employeur (12 215 €).

Une hiérarchie voisine est observée pour les plus expérimentés. Les mieux rémunérés sont les travailleurs indépendants-gérants (25 745 €) et les CDI (23 722 €). A l'autre extrémité, les plus faibles rémunérations sont celles des travailleurs indépendants sans personnel et des CDD (15 577 €). Entre les deux se placent les travailleurs indépendants auprès d'un employeur (20 091 €) et les fonctionnaires (16 601 €).

Conclusions

Ce rapport fournit un aperçu de la situation du marché du travail de deux groupes d'ingénieurs de l'Université Polytechnique d'Athènes, les jeunes et les plus expérimentés. Il permet également de dégager le profil des ingénieurs de l'UPA en faisant référence aux grandes tendances du marché du travail des ingénieurs français. Dans ce but, les spécificités du marché du travail grec sont mises en évidence, ainsi que les convergences entre les deux pays.

Le type de données mises à jour permet de souligner les caractéristiques de l'emploi des ingénieurs de l'UPA, à savoir un taux de chômage résiduel, une qualité d'insertion et une remarquable évolution de carrière, marquée souvent par le passage des

²⁵ Voir lien entre femmes et chimie (C. Marry 1995, in "La chimie dans la société", l'Harmattan)

fonctions techniques vers des fonctions non techniques. Ces premiers éléments sont le reflet du bon “ signal ” émis par le diplôme de l'UPA.

La part considérable de la catégorie de “ pseudo-indépendants ” ou encore “ quasi-salariés ”, surtout chez les jeunes et les femmes, mise en évidence par l'enquête actuelle, laisse transparaître une particularité du marché du travail grec. En effet, une catégorie identique n'existe pas en France pour les ingénieurs. Toutefois, une forme de flexibilité subsiste également en Europe, qui sans prendre les mêmes proportions, se manifeste par la présence d'une catégorie de travailleurs mal définie économiquement et juridiquement.

La part importante d'ingénieurs de l'UPA, par rapport aux autres pays de l'Union européenne, exerçant un travail en tant qu'indépendant-gérant, oriente le débat vers une autre problématique. Est-elle le reflet de la structure du marché du travail grec et de ce fait un choix subi par les individus ou bien manifeste-t-elle un état d'esprit, un entrepreneuriat plus marqué en Grèce par rapport aux autres pays de l'Union européenne ? Ce comportement est-il le résultat d'un choix traditionnel qui se perpétue de génération en génération ? Dans cette optique, il serait intéressant d'analyser ultérieurement l'influence de la profession des parents sur le type d'emploi qu'ont choisi d'exercer les ingénieurs.

Il serait souhaitable que l'extension de l'enquête à l'ensemble des ingénieurs du pays puisse se réaliser afin de dégager des conclusions à un niveau national. D'autre part, il serait également souhaitable de renouveler périodiquement un panel de données qui permettrait de suivre de plus près l'évolution de carrière des ingénieurs. L'enquête nationale aura pour conséquence d'élaborer une analyse longitudinale fine sur la situation économique et professionnelle des ingénieurs.

Animateur

Nous avons eu trois interventions extrêmement importantes, éclairantes. C'était intéressant d'avoir une monographie régionale sur les questions d'emploi et de formation en Haute-Normandie, ensuite une réflexion qui est rarement menée sur les cadres autodidactes, merci Henri de nous avoir proposé ça, et puis cet éclairage singulier sur la Grèce avec en particulier cette caractéristique des quasi-salariés, sur lesquels Kyriaki a bien voulu insister, on peut la remercier parce que c'est quelque chose que nous connaissons mal en France alors que ça existe dans d'autres pays comme l'Italie et le cas de Grèce est particulièrement significatif à cet égard.

Paul Bouffartigue du LEST

Nous avons entamé une discussion avec Henri ce matin que nous poursuivrons sûrement dans le train qui m'amène à une demande à Madame Athanassouli à propos de ces para-subordonnés que l'on connaît mal en France... D'un certain point de vue, ils peuvent évoquer notre modèle des cadres nomades, qu'on essaye de promouvoir par certains moyens dans certains milieux du management, ici en France, mais d'un autre côté, ils sont dans des secteurs assez traditionnels, donc, c'est simplement une demande pour en savoir un peu plus. Par rapport à l'intervention d'Henri : en deux mots, il aborde deux thèmes qui sont liés mais qu'il faut quand même un petit peu distinguer, le premier thème, c'est le recul des flux promotionnels au statut cadre. Il essaye de tirer sa thèse dans le sens de la fin de ces flux promotionnels, je propose de relativiser un peu la chose. Et deuxièmement, il développe la thèse que l'on aurait une accentuation du point de vue du diplôme, et donc plus largement culturellement, de la distinction, de la frontière distinctive, entre cadres et professions intermédiaires, et je propose que l'on discute aussi ce deuxième point.

Alors sur le premier point, en incluant les enseignants, on arrive souvent à des chiffres impressionnants. Je reprendrais par exemple pour aller un peu en sens inverse, le graphique ou les tableaux (page 100) à propos de la catégorie 37, les cadres administratifs et commerciaux des entreprises. Ils constituent non pas la totalité mais une bonne partie des cadres. Il faudrait encore une soixantaine d'années pour arriver à 100% de bac+5 dans ce groupe. Donc, c'est vrai que le mouvement est lancé, mais c'est vrai qu'aujourd'hui on n'est qu'à 42 % de diplômés de niveau 1 et 2 dans ce groupe. Dans les quelques dizaines d'années qui viennent, restent donc encore certains espoirs de promotions. N'es-tu pas d'accord ?

Deuxièmement, sur la question de la frontière, l'entrée par le diplôme n'est que l'une des multiples dimensions pour approcher une frontière distinctive. On reste là dans une approche que Boltanski qualifierait d'un peu positiviste, enfin très objectivante, des caractéristiques de cette frontière, alors qu'on ne sait rien des sentiments d'appartenance, on ne sait rien des sentiments d'identité... Ni du côté des professions intermédiaires, ni du côté des cadres supérieurs. Mais, je pense que l'on peut tout à fait soutenir l'idée que la distinction entre être

rentré ou pas dans le système de l'enseignement supérieur est aussi importante celle qui découle de la durée des études dans l'enseignement supérieur. Ainsi, parmi tous ces jeunes qui font un DUT, certains rentrent dans la vie active juste après, d'autres continuent à Bac +3, 4, 5. Est-ce qu'on peut parler de frontière culturelle significative entre ces catégories de jeunes ? Je n'en sais rien. Je pense que de toute façon, on manque cruellement d'études microsociologiques sur les modes, les contextes et les effets de la socialisation dans les différentes filières supérieures, pour dire des choses vraiment très très étayées là-dessus. Sur ce point, c'est donc plutôt un appel à la recherche que je ferai.

Enfin, il y a bien d'autres critères qu'il faut mobiliser pour approcher la question des distinctions éventuelles entre professions intermédiaires et supérieures. Evidemment du côté du travail et de l'emploi, et des revenus, et évidemment aussi du côté des modes de vie concrets. Qui vit avec qui ? Moi, j'avais été frappé par le fait que les cadres vivent avec des professions intermédiaires au sens où les cadres hommes vivent massivement avec des professions intermédiaires, et parfois avec des enseignantes. Donc, ça, en termes de culture, de mode de vie, c'est aussi très important.

Animateur

C'est une vaste question, je pense que l'on pourra faire une session complète à partir des modestes propositions que nous formule Paul. Alors quand même, d'abord, Kyriaki, est-ce que tu veux répondre à Paul. Tu veux revenir sur la question que tu soulevais ?

Kyriaki Athanassouli

Vous avez parlé de cadres nomades, j'ai pas très bien saisi le sens. Est-ce à dire qu'ils changent d'entreprises ?

Paul Bouffartigue

Sophie Pochic en parlerait bien plus longuement que moi, mais c'est cette idée que le cadre faisant une carrière salarié dans une entreprise de manière durable serait remplacé par un cadre qui circulerait d'une entreprise à une autre de manière beaucoup plus fréquente, d'un statut salarié à un statut indépendant, d'un statut de créateur d'entreprises à un statut salarié, etc. C'est un peu ça, l'idée des carrières nomades. Cela met l'accent sur le cadre entrepreneur de sa propre carrière.

Kyriaki Athanassouli

Non, c'est une activité qui est exercée à plein temps pour 93 % des personnes interrogées. Il y a une collaboration continue avec le fournisseur de travail. Il y a une collaboration continue sur des projets mais pas des changements incessants d'entreprises. Je ne vois donc pas de rapprochement entre ces deux situations.

Animateur

Apparemment, le cadre ne change pas de statut comme dans la définition du cadre nomade que tu fais ; il reste dans cette position de quasi-salarié, qui est quelque chose de tout à fait particulier, que l'on connaît mal.

Chantal Darsch

J'avais l'impression que c'était surtout en début de carrière que Kyriaki observait cela.

Kyriaki Athanassouli

Oui, en effet, ce taux est plus élevé en début de carrière.

Chantal Darsch

Est-ce que c'est en début de carrière ou est-ce que c'est un changement organisationnel qui va perdurer et qui est un moyen de flexibiliser l'emploi comme les sociétés de services ici ? ...

Kyriaki Athanassouli

Non, moi je verrais ça comme une phase transitoire, en début de carrière, et qui plus tard leur permet de s'insérer. Mais je ne peux pas vraiment trancher, car on n'a pas d'éléments de continuité, pour savoir s'ils s'intègrent en tant qu'indépendants purs ou en tant que salariés.

Animateur

Affaire à suivre quand tu auras fait une deuxième vague d'enquêtes sur les anciens de l'Ecole polytechnique d'Athènes... Henri, alors, est-ce que tu peux répondre brièvement en moins d'une demi-heure ?

Henri Eckert

En deux phrases ! Très brèves... Pour dire, un : que je suis entièrement d'accord avec Paul quand il dit qu'il faut nuancer... le propre des approches macros, c'est bien d'y aller à coups de hache. Il y a donc effectivement tout à fait lieu de nuancer les choses. Mais cela dit, je n'enlève rien aux propos que j'ai tenus, et surtout, je tiens à préciser une chose, c'est que je crois que j'ai tenu à dire ce que j'ai dit en grande partie pour une raison, c'est que lorsqu'on parle de menaces d'éclatement de la catégorie des cadres, je crois qu'il faut être prudent là aussi, et nuancer les choses là aussi. S'il y a des facteurs de dislocation du groupe cadre aujourd'hui, qu'on peut repérer ici ou là, il y a aussi des facteurs d'homogénéisation, il faut avoir une vue un peu plus complète et plus nuancée des choses. D'accord avec toi, Paul.

Animateur

Merci. Monsieur, soyez aimable de vous présenter et de poser votre question.

M. Boyer, directeur régional du travail

Alors, j'ai beaucoup aimé votre réaction en disant : " cette catégorie de quasi-salariés, on la connaît mal en France ". Je crois pour une bonne raison, c'est totalement illégal en France. Je crois que ça me rassure quelque part qu'on le connaisse mal ! Alors, ce qui a été dit, ça mérite une vraie réflexion, parce que les Grecs sont européens, alors comment les Grecs ont-ils gardé, dans leur législation - c'est parfaitement légal, on a compris, chez eux - alors que le modèle, je vais dire " recommandé ", on en est au niveau du règlement, je crois qu'il doit avoir peut-être deux ans, ou trois ans, il y a un règlement qui fait

l'objet d'un consensus au niveau européen qui dit que le modèle normal de la relation de travail en Europe, c'est le contrat à durée indéterminée. On va dire que depuis 5 ans, le modèle dominant, ce n'est pas le CDI, c'est le CDD, les jeunes diplômés en savent quelque chose. En Haute-Normandie, ça c'est un petit peu amélioré mais on atteint pas loin de 70% des embauches nouvelles qui se font en CDD.

Mais ceci étant, ça pose une vraie question, qui est loin d'être neutre, c'est pas de dire les Grecs font mieux, ou plus mal, ce n'est pas ça. Le problème, vous savez cette question, c'est une question très récurrente, qui est souvent brandie – n'y voyez pas une critique, par les milieux patronaux en France, pour dire : “ il faut des contrats de mission, des contrats de chantier ”. Le support juridique de cela serait exactement le modèle légal des Grecs. Alors ce n'est pas une question qu'on peut évacuer si facilement. Je voulais poser une question. Qui assure, au fond, le coût social de ce genre d'affaire ? Je vois bien que par rapport au modèle français, ce quasi-salarié est dans une situation juridique tout à fait classique de dépendance, selon la définition du code de travail français. Mais quelque part, est-ce que donc avec ce système contraignant d'inscription dans quelque chose qui ressemble étrangement à un ordre, est-ce que les travailleurs indépendants sont bien comme des indépendants avec une couverture sociale à leur charge ? Et jusqu'à quel niveau, quel régime de retraite... Comment vous, les Grecs, vous y arrivez, parce qu'on voit que c'est quand même un modèle important ! Ils sont en terme de rémunération dans votre enquête dans un niveau médian – ni les mieux rémunérés ni les moins rémunérés. Mais c'est le revenu disponible qui m'intéresse : une fois qu'il a payé sa caisse de cotisation de travailleurs semi-salariés ou indépendants, qu'est-ce qui lui reste ?

Kyriaki Athanassouli

C'est vrai qu'ils paient leur sécurité sociale.

Animateur

Donc, là, les chiffres que tu donnais étaient en net ou bien en brut ?

Kyriaki Athanassouli

Il s'agissait des revenus déclarés aux impôts.

Animateur

C'est tout à fait pertinent. Alors, Charles Gadea, et je voudrais quand même soulever une question auprès de notre ami Guillaume, je profite de mon privilège rare de président pour lui demander s'il y a eu des comparaisons qui ont été faites avec d'autres régions similaires, je pense par exemple à une région comme celle du Nord-Pas-de-Calais, qui est aussi une région de tradition industrielle ancienne, avec également semble-t-il un déficit en terme de pourcentage de la population dans l'enseignement supérieur, un peu équivalente à ce qui se passe en Haute-Normandie ?

Guillaume Follea

J'imagine qu'il y a eu des comparaisons qui ont été faites, je pense qu'il y a dans la salle des gens qui seraient plus à même que moi d'y répondre, mais de ce que je peux dire simplement et de ce que je sais, c'est que, pour la région Nord-Pas-de-Calais ou pour la région Haute-Normandie ou pour la Picardie, l'influence de la région francilienne est très forte dans le départ des jeunes diplômés et des jeunes actifs. Le pôle lillois est probablement plus et mieux équipé en terme de formations supérieures, parce que c'est une très grosse métropole, plus que Rouen, cela dit, on est dans des situations de régions autour du bassin francilien qui subissent son attraction.

Animateur

un effet TGV.

Guillaume Follea

Probablement oui.

Charles Gadea

C'est une question pour Henri et pour son très intéressant exposé, j'ai été frappé par la proportion importante des déclassements, c'était bien plus que je ne l'aurais imaginé, alors la question est la suivante : est-ce qu'il y a une part d'effet de période de l'enquête, et de la crise qui sévissait alors. Parce que c'est génération 92, et c'est donc sûrement la génération qui a été frappée le plus fort par ce phénomène, et je suppose qu'avant ou après, ça serait un peu moins marqué.

Henri Eckert

Moins marqué sans doute, sur la période suivante, mais pas suffisamment moins marqué pour que ça fasse un saut qualitatif, une différence de nature. Il apparaît clairement que les activités commerces, transports, immobilier, etc., sont des activités qui reconnaissent bien moins volontiers les titres acquis par les individus que l'industrie par exemple, où les conventions collectives – la force des conventions collectives – assure aux jeunes diplômés une meilleure reconnaissance de ce qu'ils ont acquis dans le système scolaire, en formation initiale.

Jérôme Follin de l'INSEE

D'abord, peut-être, compléter la réponse sur le Nord-Pas-de-Calais très rapidement, même si ce qui a été dit à mon avis est vrai, encore que je ne sois pas un spécialiste du Pas-de-Calais. Ce que l'on peut ajouter, hormis le fait qu'effectivement qu'il y a un pôle d'enseignement supérieur bien plus important que ce qu'il peut y avoir en Haute-Normandie, c'est que l'effet 'bassin parisien' au contraire, je crois, ne joue pas. C'est-à-dire que la Haute-Normandie est vraiment sous l'emprise forte, comme deux ou trois autres régions du pôle parisien, alors que Lille, grosse métropole déjà un peu éloignée de Paris, justement, ne subit pas cette influence. Par exemple, quand on regarde les départs d'étudiants de la région, la deuxième région qui attire le plus d'étudiants normands, c'est le Nord-Pas-de-Calais, après Paris. Donc, le

Nord-Pas-de-Calais est l'un des gros pôles attractifs en matière d'enseignement supérieur.

(?)

Comment l'expliquez-vous ? A cause de la diversification des formations proposées ou quoi ?

Jérôme Follin

Je crois surtout à un effet de taille et de localisation. C'est-à-dire que, je crois que pour attirer des étudiants, il faut à la fois avoir effectivement tout un panel de filières, d'écoles, etc., et puis aussi ne pas se trouver trop près de pôles concurrents, et c'est un peu le cas de Lille, finalement.

L'autre élément que je voulais rappeler, c'est que la région Nord-Pas-de-Calais a souffert vraiment beaucoup plus tôt que les autres. Et il y a eu une prise de conscience très forte, bien avant notre région, de la nécessité des études pour s'en sortir, un peu comme ce qu'on a pu connaître en Bretagne même quelques décennies avant par exemple. La prise de conscience qu'on a eu dans les années 80 en Haute-Normandie par exemple, elle a eu lieu un peu plus tôt, et les collectivités locales, l'État, etc., se sont mobilisés certainement plus vite, plus fortement, pour développer l'enseignement supérieur, pousser les jeunes un peu plus haut. Donc le Nord-Pas-de-Calais qui était dans les deux, trois dernières régions il y a encore quinze ans peut-être, du point de vue des diplômes, des taux de poursuite d'études, etc., maintenant n'est plus dans les toutes dernières. Je ne sais pas exactement comment elle est classée, mais les toutes dernières sont la Haute-Normandie, la Picardie, Champagne-Ardennes et la Basse-Normandie. Le Nord-Pas-de-Calais n'en fait plus partie.

D'autres remarques, en complément du début de l'intervention de Guillaume Follea, surtout les éléments de contexte régional. Je sais que je suis obligé de faire . D'abord on a évoqué la baisse démographique de l'enseignement supérieur, que l'on connaît depuis maintenant pas mal d'années. Je voulais juste signaler un point, c'est qu'à l'INSEE, nous nous sommes livrés à un exercice de projection de population, qui sera bientôt publié, et on a regardé les sous-populations scolaires, universitaires, etc., par tranche d'âges. Si on prend la tranche d'âge qui correspond aux étudiants, on devrait avoir, ou plutôt on aurait dû avoir, une augmentation assez forte du nombre d'étudiants entre 2002-2003 et 2005. Ces projections-là ne sont pas d'une fiabilité énorme, mais les générations qui arrivent à l'âge de 20, 22, 24 ans dans les deux, trois ans qui viennent sont bien plus nombreuses que les générations précédentes. Il s'agit de générations nées dans le début des années 80, et qu'on compare à la génération née à la fin des années 70, qui, elle, était plutôt creuse. Or, on n'aura pas cette augmentation-là. Les fuites du système éducatif dont on a parlé, c'est-à-dire des arrêts en cours d'études ou en cours de lycée, (Guillaume Follea en a un petit peu parlé), sont de plus en plus nombreuses dans toutes les régions mais apparemment ce serait plus fort en Haute-Normandie qu'ailleurs, c'est effectivement lié à une reprise conjoncturelle – les années 97-2000 qui ont été très favorables à l'emploi mais je ne sais pas si actuellement on sent une remontée des poursuites d'études ? Quand on parle de progrès éducatif dans la région, en termes de taux d'accès au bac ou d'indicateurs de ce type, ce n'est plus vrai depuis au moins cinq ans, c'est-à-dire que là on est plutôt dans une

phase de tassement. C'est un élément important à avoir en tête, peut-être que ça va remonter, " grâce ", à la mauvaise conjoncture de l'emploi.

Deuxième point en complément, on a parlé d'écart en terme de taux de poursuite d'études, ou de taux de scolarisation entre 20-25 ans ou 20-24 ans, je ne sais plus, entre la Haute-Normandie et le niveau national, juste un petit complément, c'est pour dire que ce n'est pas simplement dû au fait que les jeunes poursuivent moins d'études dans la région, c'est aussi dû au fait qu'ils s'en vont, qu'ils s'en allaient, plus exactement. Et si on essaye de quantifier un peu - on l'a fait récemment et ce sera bientôt publié - l'écart que l'on observe entre la région et le niveau national, s'explique pour à peu près les trois quarts par un taux de poursuite d'études qui est plus faible, enfin, une propension à poursuivre des études qui est plus faible, mais aussi pour un quart – ce qui n'est pas négligeable – par le fait qu'on a un solde migratoire d'étudiants qui est négatif.

Un dernier éclairage qui tient en une phrase : c'est que la sous-représentation des cadres dans l'emploi dans la région est bien réelle mais elle n'est pas si forte qu'on veut bien le dire quand on fait une comparaison simple entre la région et le niveau national. Si on classe les régions, la Haute-Normandie est dans les 12-13-14^e région sur 22, ce qui n'est pas catastrophique, et ce qui n'est plutôt pas mauvais quand on compare aux autres régions du bassin parisien. Donc je crois quand même qu'il faut avoir ça en tête, le constat n'est pas catastrophique...

Dernier point sur le solde migratoire des étudiants ou des cadres. Et là, c'est vraiment, peut-être, le point essentiel que je voulais mettre en avant. Effectivement, entre deux recensements, on perd des cadres, on perd des jeunes diplômés, donc c'est souvent perçu comme quelque chose de négatif, ça a été dit un petit peu dans la présentation, c'est-à-dire, une incapacité à retenir ses cerveaux, etc. En même temps, Guillaume Follea dans sa conclusion l'a bien dit également, c'est peut-être plutôt une incapacité de l'économie à créer suffisamment d'emplois de cadres pour ces gens-là. Moi, j'aurais envie de dire, on ne perd pas des cadres, on les exporte. Imaginons qu'on l'exprime comme ça : on exporte des cadres vers l'extérieur, on le voit tout de suite comme un atout, et en termes de formation, au niveau régional, on pourrait se dire que finalement, on en forme assez. Je laisse un petit blanc, là... On forme assez de cadres, est-ce qu'il faut se poser le problème d'en former davantage ?

De la salle

Quelle rente on a en retour ?

Jérôme Follin

La rente, c'est quoi, c'est pour la région ou c'est pour les gens qui y habitent ou qui y sont nés ou... C'est très délicat.

De la salle

Si la région investit comme les régions seront amenées à investir de plus en plus avec la Loi de décentralisation qu'on nous promet, je peux vous assurer que vous allez payer beaucoup d'impôts, il s'agit de savoir si la région y est prête...

Jérôme Follin

Justement, la rente, elle serait valable pour nous si effectivement, quand on investit dans l'éducation, dans la formation supérieure, etc., en face on était capable de développer ou de favoriser la création d'emplois, ce qui n'est pas le cas dans cette région-là. Donc, plus on met le paquet sur la formation et moins l'emploi de haut niveau se développe, plus la rente est négative, ou elle est en pure perte.

Sur cette question-là, quand même, un point, je le détaille un petit peu parce que ça me paraît très important également. Le déficit migratoire de cadres, c'est-à-dire l'exportation de cadres, elle est vraie sur quasiment toutes les catégories de cadres, c'est-à-dire les cadres plutôt techniques ingénieurs, les cadres tertiaires, les cadres de la fonction publique également, sauf pour une catégorie, ce sont les enseignants. Pour les enseignants, on importe, donc je pense que c'est intéressant aussi pour ceux qui pilotent le système de formation, c'est que dans la logique un peu caricaturale que j'utilisais avant, de dire : " peut-être qu'on en forme trop, finalement ", une chose est sûre, c'est qu'on ne forme pas assez d'enseignants, donc s'il faut retenir au moins un chose de tout ça, c'est que si l'on doit former plus de cadres, c'est d'abord des enseignants, puisqu'on en importe.

LES CADRES ET LA FORMATION CONTINUE

LE ROLE DE LA FORMATION DANS LES TRANSFORMATIONS DE L'ENTREPRISE ET LES RECONVERSIONS PROFESSIONNELLES DES INGENIEURS DE BULL.

Illusion psychologique et conflit identitaire.

HELENE STEVENS²⁶

Introduction

Face à l'importance croissante des activités de services, l'entreprise conçoit de nouveaux types de formations, non plus centrées sur l'acquisition de compétences techniques mais sur l'intériorisation de qualités relationnelles jugées adéquates pour satisfaire du client. Parce qu'elles s'appuient principalement sur des méthodes psychologiques, ces formations occultent les dimensions organisationnelles de l'activité des salariés et leurs enjeux de professionnalisation. Elles participent à la construction d'une nouvelle conception de la performance, comprise par ailleurs dans une figure de salarié "entrepreneur de lui-même" que l'entreprise cherche à développer. A partir d'une enquête ethnographique chez Bull, l'auteur analyse le rôle de ces formations dans les parcours professionnels des salariés.

La formation destinée aux divisions de Recherche et Développement de l'entreprise Bull est traditionnellement consacrée à l'acquisition de compétences informatiques. Depuis les années 1990, on observe une part grandissante du budget et du temps de formation accordée aux stages de management ou de "comportements professionnels et développement personnel". C'est sur ce type de formations que nous avons principalement porté notre étude, cherchant à saisir ce qu'elles enseignaient des évolutions de l'entreprise et du rôle de la formation, et à analyser leurs effets sur les carrières des ingénieurs de Bull.

Notre propos s'appuie sur une enquête ethnographique réalisée pendant trois ans dans le service de formation d'un établissement de Bull dédié à la R&D et dont la population est composée à 83 % d'ingénieurs et cadres.

Nous commencerons par retracer le moment historique de l'entreprise durant lequel ces formations se sont développées, et nous intéresserons plus particulièrement à décrire les objectifs de formations destinées aux ingénieurs de R&D s'orientant de manière volontaire vers une activité de Services. Nous détaillerons ensuite les méthodes et principes de ces formations de reconversion professionnelle, interrogeant leur place dans les processus de professionnalisation-déprofessionnalisation des ingénieurs. Enfin, nous présenterons un dispositif créé par Bull en 1996 dont les modalités et les objectifs, a priori proches des formations précédemment citées, diffèrent néanmoins par le nouveau rapport salarial qu'il cherche à instaurer.

²⁶ Laboratoire PRINTEMPS (URA 8085 du CNRS), Université de Versailles-Saint-Quentin-en-Yvelines.

Transformation de l'entreprise et usages de la formation.

Evolution de l'entreprise : crises et mobilités vers les services.

L'histoire de Bull remonte à 1933 avec la création de la Compagnie des Machine Bull, constructeur de machines de gestion, mécanographiques et électroniques. Elle est empreinte d'une multitude de manœuvres politico-industrielles entre une prédominance américaine sur le marché informatique et une volonté politique française d'indépendance concrétisée par le lancement du Plan Calcul et la constitution de la CII (en 1966-67). Cette histoire est également marquée par un Age d'or des années 60-70 caractérisé par une tutelle Etatique, un modèle salarial de "l'emploi à vie" et de la promotion sociale, des crédits importants accordés à la R&D, une recherche d'excellence technique, une clientèle stable et auto-entretenu par le marché captif des systèmes propriétaires.

Au début des années 1980, l'invention de nouveaux systèmes informatiques (standards et ouverts), la montée exponentielle de la concurrence sur le marché (et notamment l'arrivée massive des SSII), et les tâtonnements stratégiques des alliances européennes et des fusions, entraînent Bull dans un processus de déclin, toujours en cours aujourd'hui. L'entreprise, depuis cette époque, tente de suivre les évolutions du marché, modifie tous les ans ou tous les deux ans son organisation interne, connaît de nombreuses restructurations sociales. Elle redéfinit fréquemment le périmètre de ses activités en abandonnant certaines (c'est le cas par exemple de la fabrication ou du Centre de Recherche matérielle), en diminuant ou en augmentant le poids d'autres (comme la baisse de la R&D au profit de l'intégration de systèmes et des services).

C'est également durant les années 1980 que l'entreprise connaît son "tournant commercial", que le besoin du client est mis au centre de l'activité quotidienne des salariés, que la "relation clientèle" devient une préoccupation majeure. Ce mouvement est accentué au début des années 1990 par l'importance stratégique, fortement affirmée par la direction de l'entreprise, des activités de Services²⁷. Celles-ci sont considérées comme le secteur porteur du marché qui permettra de pallier la forte baisse de la marge des produits issus de R&D. Pour la direction de l'entreprise, il convient de faire correspondre la main d'œuvre à cette évolution stratégique et de reconverter une partie de son personnel de Recherche et Développement (ingénieurs et techniciens) en prestataires de services. Les incitations à la mobilité sont récurrentes depuis cette époque. Elles sont suivies de différentes formations cherchant à rationaliser la relation client dans une logique de rentabilisation économique.

Enjeux de la formation : " passer d'une culture production à une culture services ".

Dans un objectif d' "*adaptation des travailleurs au changement des techniques et des conditions de travail*"²⁸, la formation conçue par Bull s'est longtemps et principalement centrée sur l'acquisition et le développement de compétences

²⁷ définies comme activités d'élaboration de produits et de services spécifiques à la demande du client, d'installation et d'administration de ses systèmes informatiques, d'accompagnement dans l'apprentissage et la gestion de ses produits, de support technique et de maintenance

²⁸ Objectif de la Formation Professionnelle Continue inscrit en préambule de la loi de juillet 1971.

techniques, liées aux nouvelles technologies informatiques, et considérées comme le fondement de l'innovation et de la productivité de l'entreprise.

A partir du “ tournant des services ” des années 1990, le département formation de Bull conçoit de nouveaux types de formations, non plus centrées sur une activité technologique mais sur la relation à la clientèle, non plus sur un savoir ou savoir-faire mais sur un savoir-être, non plus sur une compétence technique ou cognitive à acquérir pour maîtriser son poste de travail mais sur un comportement, des qualités sociales et relationnelles qu'il convient d'adopter pour satisfaire le client²⁹.

Les objectifs des formations conçues pour les ingénieurs R&D faisant une mutation volontaire vers une activité de Services – et que l'on peut considérer comme formations de reconversion professionnelle – sont présentés par la direction des Ressources Humaines sous deux registres principaux :

- celui de “ l'accompagnement des salariés ” dans les changements de leur activité, afin leur permettre d'acquérir de nouvelles compétences individuelles susceptibles d'arranger aux mieux les situations de face-à-face avec le client. Les objectifs renvoient alors au souci de bien-être du salarié dans des activités jugées complexes et stressantes.
- celui du “ changement de culture ”. Selon les termes employés par les responsables formation, les séminaires organisés ont pour objectif de “ *démontrer les différences qui existent entre la culture technicienne et la culture marchande* ”, de “ *modifier les référents des acteurs* ” en passant à “ *une logique de contrat, base de la culture service* ”, et de “ *faire partager une même culture et favoriser le changement de comportement et l'adhésion à de nouvelles règles.* ”

Ces deux registres principaux reflètent une certaine ambiguïté : accompagner l'individu et changer ses “ référents ” ne revient pas au même. S'agit-il alors de “ masquer ” l'objectif du “ changement de culture ” en le faisant apparaître comme une simple “ adaptation ” du salarié que la formation “ accompagne ” ? Ou s'agit-il de lier la présentation des changements considérés comme inévitables à une conversion culturelle des salariés présentée comme bénéfique pour eux (et pas seulement pour l'entreprise) ? Il s'agit dans tous les cas de remplacer la coercition par la persuasion, l'autorité par l'intériorisation personnelle.

Ces deux registres constituent, en termes de formation, la réponse de Bull à l'enjeu majeur de satisfaction et de fidélisation du client dans un marché fortement concurrentiel. L'observation réalisée pendant notre enquête nous a permis de décrire et d'analyser le contenu de ces formations de reconversion professionnelle.

²⁹ Deux populations sont particulièrement concernées par ce type de formation, deux populations sur lesquelles les stratégies managériales projettent des modèles de comportement sensés être adaptés aux nouvelles configurations de l'entreprise et du marché. Ces deux populations sont d'une part les ingénieurs de R&D migrant vers les services – c'est sur cette population que nous centrerons notre article ; d'autre part les responsables hiérarchiques et les chefs de projet, pour qui il s'agit d'apprendre à “ manager ” en étant “ leader ” ou “ coach ”, c'est-à-dire en développant une “ *autorité charismatique* ”, par opposition à chef, usant d'une “ *autorité traditionnelle* ” attribuée à la fonction hiérarchique. NB : Nous reprenons ici les catégories de l'entreprise. Dans une présentation de formation pour manager, le consultant affirme : “ *Il y a deux types de pouvoir : le pouvoir lié à la fonction, hiérarchique, statutaire, lié aux galons. Lié aussi aux récompenses et aux sanctions. Le pouvoir lié au pouvoir personnel de la personne, à son charisme, celui de l'expert, des gens qui savent, qui sont écoutés, qui ont la capacité d'entraînement, d'exemplarité. Être un leader c'est être capable d'entraîner les autres sans être en position hiérarchique, sans disposer de pouvoir statutaire.* ”

Reconversion professionnelle vers les services : l'illusion d'une réponse psychologique.

Quand la formation restreint l'activité de services à une relation interpersonnelle.

Outre une présentation théorique de notions comme celle de contrat, de valeur ou d'organisation par projet, les formations proposées ont tendance à se centrer sur les individus, sur leur intériorisation d'une attitude professionnelle jugée la plus à même de répondre aux exigences de l'organisation. Cette attitude est construite à partir de modèles de représentation de l'individu, de techniques de typification de soi et de son interlocuteur dans une relation de conseil, de support technique, de négociation. Des grilles d'analyse psychologique ou tests de personnalité s'appuyant sur la pyramide des besoins de Maslow ou fondées sur l'Analyse Transactionnelle ou sur la Programmation Neurolinguistique (PNL) sont le support principal des formations, dont un des objectifs est la connaissance de soi dans sa relation à autrui – autrui étant en l'occurrence ici le client³⁰. Des profils de personnes sont ainsi construits selon différents critères qui peuvent être le “ *mode de pensée* ” principal, le “ *mode de relation* ”, les “ *sentiments et émotions* ”. Les stagiaires apprennent alors à se reconnaître dans un type de personnalité induisant un type de comportement ; ils se voient expliquer les bonnes et les mauvaises attitudes – autrement appelés “ *forces potentielles* ” et “ *faiblesses potentielles* ” ; ils assimilent l'importance d'adapter leurs pratiques professionnelles à celles montrées en modèle et qui permettraient une meilleure négociation, une plus grande persuasion et ainsi une relation au client plus performante.

Les outils psychologiques utilisés lors des formations pour les ingénieurs de R&D migrant vers une activité de services invitent à ne considérer la relation client que sur sa seule dimension interpersonnelle. La relation client est alors appréhendée comme dépendant entièrement de la responsabilité de l'individu, de sa faculté à reconnaître les caractéristiques de son interlocuteur définies par la méthodologie ou le test employés et de sa capacité à entrer de manière heureuse en relation avec lui en s'adaptant à son “ profil ” prédéfini.

De cette manière, l'entreprise occulte toute la dimension organisationnelle et structurelle de l'activité professionnelle. En psychologisant les rapports sociaux, elle gomme les dysfonctionnements organisationnels, zones d'incertitudes et rapports de force existant dans et entre entreprises, pour s'appuyer sur l'ajustement de l'individu à des situations complexes, potentiellement conflictuelles, qui réclament une formation technique pour laquelle il n'a pas toujours suivi de formation, ou dont le dénouement n'est pas toujours de son seul ressort.

Aussi, il est nécessaire de s'interroger sur la signification, le rôle et les effets de telles formations censées permettre aux ingénieurs et techniciens de R&D d'acquérir les compétences liées aux activités de services. Ces compétences se limitent-elles réellement à des aptitudes relationnelles et à une assimilation de techniques psychologiques ? Ne reposent-elles pas également sur une compréhension de l'organisation de travail ? de l'activité du client ? sur un savoir technique particulier, plus généraliste qu'expert ? sur une connaissance de produits hétérogènes ? sur une maîtrise des plus récentes technologies ?

³⁰ Pour les formations pour manager, la démarche est identique, mais se centre sur la relation entre responsable hiérarchique et subordonnés.

Ces formations révèlent bien le processus – et les tensions qui en découlent – de substitution de la logique de la compétence aux anciennes qualifications qui s’est opérée chez Bull dans double mouvement d’individualisation (ou psychologisation) et de responsabilisation (ou culpabilisation). Elles proposent une nouvelle conception de la performance, non plus fondée sur des critères de savoirs techniques associés à l’acquisition d’un diplôme et sur la construction par la transmission et l’expérience d’une expertise, mais sur des “qualités personnelles”, des “capacités relationnelles” difficilement objectivables, des attitudes qui seraient le reflet d’une certaine disposition à l’égard de l’entreprise, du travail, du client.

Bull a rencontré des difficultés nombreuses pour qu’une partie de son personnel de R&D accepte d’exercer une activité de services. Mais prise dans cette logique d’interprétation psychologique des comportements, la direction des Ressources Humaines a interprété les refus d’aller dans les services sur le mode de la peur (“résistance au changement”, “peur du client”). Or, considérer ainsi le salarié à travers une approche comportementaliste, sur le modèle d’un fonctionnement mécaniste³¹, c’est ignorer les conséquences d’une reconversion professionnelle telle qu’elle est demandée pour les ingénieurs et techniciens de R&D qui doivent devenir prestataires de services.

Le déclassé professionnel lié à la reconversion

Les incitations à s’orienter vers les métiers de Services ont trouvé peu d’échos parmi les ingénieurs de R&D de Bull. Présentée comme une évolution inéluctable, cette migration correspond pour ces derniers à une véritable perte de statut professionnel. En effet, une mobilité vers les Services a de nombreuses conséquences sur différentes dimensions de leur travail :

- Transformation du rapport à la technique et du sens du travail :

La maîtrise de la technique informatique constitue pour beaucoup d’ingénieurs de Bull le sens même de leur activité. La maîtrise est entendue ici non seulement comme la capacité de contrôle de la machine, permis par la connaissance approfondie du “cœur de la machine”, du “kernel”, du noyau, mais contient également une forte dimension de création et de recherche de beauté technique. Aller dans les services signifie devoir abandonner un rapport d’esthète à l’égard de la technique : celle-ci ne doit plus être considérée “comme une fin en soi” mais comme un outil pour le client. Cela exige non seulement un autre rapport à la technique, moins prestigieux a priori (puisque centré sur une vision vulgarisée, profane de l’informatique, et non plus savante), mais cela demande également d’acquérir de nouvelles compétences techniques : traduire des besoins en solutions techniques, comprendre un système hétérogène, appréhender la vision globale du système. Ces compétences signifient abandonner la recherche de la maîtrise approfondie d’un aspect du système, être moins expert pour devenir plus généraliste.

- Professionnalité :

³¹ Les termes employés souvent par les formateurs et les stagiaires concernent des “mécanismes de fonctionnement”, des “modes de fonctionnement”. Voir Buscatto M., “Gérer les Ressources humaines dans l’assurance. Fausse individualisation, “vraie” psychologisation”, *Débat de Gestion*, Ed. La Dispute, 2001, p. 132 : “Dans la définition “mécaniste” de l’être humain, ce dernier est regardé comme une machine dont il suffit de connaître les boutons de fonctionnement pour activer ou contrôler les comportements”.

L'évolution de l'entreprise vers les services constitue ainsi une rupture dans la professionnalisation des ingénieurs de R&D. Leurs savoirs techniques, issus de leur formation initiale, de la formation continue et de leur expérience professionnelle, ne sont plus recherchés. Leur expertise, qui jusqu'alors leur permettait d'avoir une place prestigieuse dans l'entreprise et sur le marché informatique, qui les mettait en situation de pouvoir, n'est plus reconnue. Aller dans les services, c'est recommencer une carrière à partir de compétences techniques générales, plus largement partagées, plus faciles à acquérir. C'est également être jugé sur des compétences dites relationnelles, sur des savoir-être dont la maîtrise n'est pas liée à un apprentissage, sur des critères de personnalité peu objectivables, qui ne renvoient pas à des diplômes distinctifs et ne se traduisent pas en qualifications.

- Dégradation des conditions de travail :

De plus, derrière ces compétences relationnelles réclamées pour construire une relation jugée satisfaisante au client³², est présente l'idée de disponibilité, d'attention maximum portée au client. Les exigences à l'égard du salarié se font plus fortes et passer d'une activité de R&D à une activité de services n'est pas sans conséquence sur les conditions de travail. Cela signifie en effet se déplacer auprès des clients, quitter un lieu de travail unique centré sur un poste de travail et une équipe, pour des lieux de travail variables, incertains, inconnus, parfois éloignés de son domicile. Cela réclame une flexibilité temporelle et une mobilité spatiale, pas toujours compatible avec l'organisation des autres sphères de sa vie. Cela augmente l'imprévisibilité des situations de travail (nature de la mission, secteur d'activité et importance du client, type de technologies utilisées, compétences requises). L'aspect aléatoire de l'activité crée une dépendance vis-à-vis du commercial qui détecte les missions. Cette dépendance se double d'une certaine perte d'autonomie dans la réalisation de son travail, puisque le prestataire de services répond à la fois aux exigences de qualité de la part du client et aux exigences de productivité³³ et de représentation satisfaisante de l'entreprise de la part de sa hiérarchie interne.

- Perspectives de promotion et carrières :

Enfin, l'activité des Services ne bénéficie pas d'un attrait salarial, puisque pour de multiples raisons³⁴, les salaires dans ce secteur y sont moins importants. Aussi, un ingénieur de R&D migrant vers les Services a une forte probabilité de se situer dans le haut de la grille de salaires, et voir disparaître des éventuelles perspectives d'augmentation.

Le mouvement vers les services opéré par Bull correspond ainsi à une mutation des fonctions et du statut de l'ingénieur, vécue comme un déclassement. La figure de l'ingénieur "seigneur et virtuose de l'informatique" est ainsi déstabilisée. On comprend mieux alors l'opposition des ingénieurs à une mutation vers les services.

³² "Sens de l'écoute, amabilité, capacité d'expression et d'explication, facilité et rapidité d'adaptation, ouverture d'esprit et pragmatisme", etc. Nomenclature 2000. Les emplois-métiers du système d'information dans les grandes entreprises utilisatrices. Rapport du Cigref, Club informatique des grandes entreprises françaises, sept. 1999.

³³ les délais d'exécution sont réduits au minimum pour tirer les prix vers le bas.

³⁴ Les raisons de ce décalage sont à la fois propres à Bull (salaires élevés liés à une forte ancienneté et périodes fastes de l'entreprise donnant lieu à de fortes augmentations) et propres aux métiers des services, plus récents, plus concurrencés (profusion de SSII), attirant une main d'œuvre plus jeune. De plus, Bull dépend historiquement de la convention collective de l'Union des Industries Métallurgiques et Minières (IUMM) alors que les activités de Services informatiques (hors Bull) appartiennent majoritairement à la fédération Syntec, Chambre syndicale des sociétés d'études et de conseils, réputée moins avantageuse pour les salariés.

Ces effets majeurs d'un passage d'une activité de R&D à une activité de Services ne sont pourtant pas pris en compte par les politiques de Ressources Humaines. Ils sont gommés par la présentation de l'impératif de la mobilité liée à un argument de survie économique. Les enjeux identitaires, enjeux de professionnalisation, d'emploi, de conditions de travail et de carrières qu'impliquent une telle reconversion sont ainsi niés,

Si les toutes premières actions d'incitation à la mobilité (datant de la fin des années 1980) ont été accompagnées de compensations financières, très vite la direction d'entreprise a ensuite présenté la mobilité comme un gain de diversité de compétences pour le salarié, et donc un gain d'employabilité. Elle ne cherche donc pas à intervenir sur les dimensions liées au statut professionnel définies précédemment et estime de la responsabilité de l'individu ses choix ou non-choix d'évolution professionnelle.

Néanmoins les refus (ou les expériences malheureuses) de mobilités vers les services sont considérées comme pénalisants par la direction de l'entreprise. La question de l'emploi est toujours aussi cruciale chez Bull, et la mobilité – tant interne qu'externe – reste un leitmotiv du discours des Ressources Humaines. Ces dernières vont à nouveau s'appuyer sur la formation pour cette fois-ci lever les résistances à la mobilité. En 1996, elles conçoivent ainsi un dispositif de développement personnel appelé *Entreprise de Soi*.

Reconversion personnelle : Entreprise de Soi ou l'histoire d'un conflit identitaire.

Le relatif échec des incitations à s'orienter vers les services et l'inefficacité – estimée par le DRH – des plans sociaux pour redresser la situation économique de l'entreprise incitent la Direction des Ressources Humaines à concevoir un nouveau dispositif visant directement la subjectivité des salariés, leur rapport au travail et à l'entreprise mais également plus largement leur rapport au monde.

Quand la formation cherche à convertir les identités salariales

Développer la mobilité et l'autonomie des salariés de Bull constitue l'objectif premier d'*Entreprise de Soi*. Ce dispositif présente une nouvelle figure du salarié, celle du “*nouvel esprit du capitalisme*”³⁵ : un salarié acteur, autonome, mobile, rationnel, sachant s'adapter, gérant lui-même ses compétences, son temps, son activité (par projets), son emploi, son réseau relationnel. *Entreprise de Soi* véhicule de cette manière des normes sur ce que doit être un salarié aujourd'hui, normes qui vont définir les modes de gestion et d'évaluation des salariés et de leurs performances au travail.

La particularité d'*Entreprise de Soi* est de ne pas proposer uniquement une nouvelle figure du salarié mais d'inscrire cette figure dans un modèle plus large qui prescrit ce que doit être l'individu dans la société actuelle. Cette intention se reflète dans le déroulement de la formation, où chaque stagiaire, inscrit de manière volontaire, est invité à un travail de réflexion sur son parcours, aussi bien professionnel que personnel, sur ses réussites, ses valeurs, ses croyances, etc.³⁶. Là encore, ce sont différents schémas

³⁵ Boltanski L., Chiapello E., *Le Nouvel Esprit du Capitalisme*, NRF Essais, Gallimard, Paris, 1999.

³⁶ Noms des modules de la formation : “ Moi et ma façon d'agir ”, “ Moi et mon scénario de succès”, “ Moi et mon image personnelle ”, “ Ma relation au changement ”, “ Moi et ma dynamique de temps ”, “ Moi et les autres ”, “ Moi et le récit de ma vie professionnelle ”, “ Moi, mes valeurs et le changement ”, “ Moi et la mise en scène de moi ”, “ Moi et la gestion du stress ”, “ Moi, mes choix et l'orientation.

explicatifs de la psychologie (tels que l'Analyse Transactionnelle, la Programmation Neuro-Linguistique, l'Activation et Développement Vocationnel de la Personne) qui inspirent principalement les pratiques des consultants. Ce dispositif amène donc les salariés à réfléchir sur qui ils sont, à la fois dans et hors l'entreprise, tout en valorisant le modèle du "Soi-entrepreneur". Ce modèle se caractérise par une vie tendue vers la réalisation d'un projet personnel reflet de son identité, qui permettrait alors la "réalisation de soi", et pour lequel, comme un entrepreneur prenant des risques, il convient d'investir toutes ses ressources disponibles (matérielles, humaines, cognitives, relationnelles, statutaires, psychologiques, etc.), qu'elles que soient leurs sphères d'origine (familiale, amicale, professionnelle, politique, associative, etc.).

C'est pourquoi, les participants d'*Entreprise de Soi*, en pleine élaboration de projet personnel, sont à la recherche d'une définition d'un "soi unifié". Puisque l'identité est le produit d'une double transaction, biographique et relationnelle, et que sa construction nécessite des "actes d'attribution"³⁷, cette recherche se fait en confrontation avec ce que l'entreprise propose comme modèle de salarié et d'individu. Or, nous l'avons vu, dans le processus de typification³⁸, les modèles d'identification professionnelle offerts par Bull ont changé : jusqu'alors fondés sur l'ancrage dans une entreprise et une équipe, l'importance de la formation continue, la promotion interne, la valorisation de l'ancienneté et du savoir-faire technique, ils reposent davantage aujourd'hui sur la mobilité, le travail en réseau, l'autonomie, la prise en charge de son employabilité et de sa formation, l'importance des compétences relationnelles³⁹. Aussi, lors d'*Entreprise de Soi*, la question que se pose chaque participant (de manière implicite ou non, consciente ou non) est de savoir si "ce qu'il est" est – toujours – en accord avec "ce que l'entreprise lui demande d'être". Le constat d'une non-coïncidence entre les deux amène les salariés à chercher à réduire les tensions, à apaiser ce conflit identitaire. A priori l'alternative devrait être soit se conformer aux nouvelles normes définies par l'entreprise (et notamment à l'injonction d'aller vers les Services), soit quitter l'entreprise. C'est pourquoi, le dispositif de développement personnel peut être considéré comme un dispositif de conversion identitaire : *Entreprise de Soi* représente l'intention de modifier les identités professionnelles des salariés de Bull jusqu'alors fortement définies par leur appartenance à Bull et leur rapport à la technique, pour faire émerger des identités correspondant à ce modèle managérial de l'individu adapté aux nouvelles formes d'organisation et aux besoins accrus de mobilité et de flexibilité⁴⁰.

La recherche d'une reconversion positive ou ascendante

Une grande part de notre travail d'enquête a consisté à analyser les trajectoires professionnelles des salariés participant à *Entreprise de Soi*. A travers questionnaires, entretiens biographiques et suivi longitudinal, nous avons cherché à saisir les motifs d'inscription à ce dispositif, la place de celui-ci dans un parcours professionnel et

³⁷ Dubar C., La socialisation. Construction des identités sociales et professionnelles, Paris, A. Colin, 1991.

³⁸ Berger P. et Luckmann T., La construction sociale de la réalité, A. Colin, 1996, (1^{ère} éd., 1966).

³⁹ Cf. Stevens H., "Significations d'un dispositif de formation dans le processus de restructuration identitaire", Communication au XV^{ème} Congrès Mondial de l'I.S.A., RC 52, Sociologie des groupes professionnels, Brisbane, juillet 2002.

⁴⁰ Castells M., La société en réseau, Fayard, 1998.

personnel, les effets escomptés et réels. Nous rendons compte ici brièvement de quelques résultats.

Lors des entretiens réalisés avec les participants à *Entreprise de Soi*, revenait souvent l'idée selon laquelle "Entreprise de Soi est arrivé au bon moment"⁴¹. Ce moment équivaut pour beaucoup à un temps de crise, déclenché par un événement biographique, soit dans la sphère privée (départ des enfants du foyer familial, décès d'un proche, divorce, conflit avec ses enfants, etc.), soit dans la sphère professionnelle (surmenage, harcèlement, blocage professionnel, éviction, menace sur l'emploi, tensions liées au conflit identitaire, etc.). Ces formes de crise provoquent un besoin de changement professionnel et une réflexivité qui trouvent écho dans le dispositif de développement personnel, *Entreprise de Soi*.

Or, dans leur velléité de changement professionnel, les salariés de R&D font face à un marché de l'emploi interne en restriction, et où les possibilités de promotion sont rares⁴². L'activité de Services est souvent considérée comme la seule voie d'orientation possible⁴³, mais elle oblige, comme nous l'avons vu, à un certain nombre de renoncements. Quant au marché externe en R&D, il est lui-même très restreint et spécifique, problème auquel s'ajoute très souvent un obstacle d'âge puisque 65% des salariés de Bull ont 45 ans ou plus en 2000⁴⁴. C'est pourquoi, le travail de réflexivité produit lors d'*Entreprise de Soi*, associé au souhait de changement professionnel, incite les stagiaires à s'interroger sur leur place – passée, présente et à venir – dans l'entreprise et sur le type de reconversion nécessaire et envisageable. Ils opèrent alors un "retour sur soi", sur leur singularité, leur mode de vie, leurs convictions et valeurs, sur les choix passés qui ont conduit à définir et déterminer leur trajectoire professionnelle. Ils évaluent le sens du travail dans leur existence, tentent de définir leurs exigences incontournables et *a contrario* les dimensions du travail qu'ils accepteraient d'abandonner.

Par la transaction qu'ils opèrent entre cette lecture subjective de leur histoire et les données objectives sur leurs possibilités de reconversion, ils élaborent une stratégie pour l'avenir, de maintien, de retrait ou de progression sociale dans l'emploi. Cette stratégie se définit parfois – pas nécessairement, par l'élaboration d'un projet professionnel, lui-même confondu quelquefois dans un projet de vie.

Cette stratégie varie selon l'âge, le sexe, le type de trajectoire scolaire et professionnelle, la situation familiale, l'appartenance à une équipe de travail, le rapport au travail et à l'entreprise. Elle peut se traduire par certaines "conversions" (adopter une démarche active face à l'emploi en vue de "saisir une opportunité", s'orienter vers les services, quitter Bull, évoluer vers un domaine non-technique, etc.). Elle peut

⁴¹ Par exemple : "Entreprise de Soi est arrivé à un moment donné où je me posais des questions sérieuses quand même. Donc j'ai saisi cette occasion. Je risquais pas grand chose, j'avais tout à gagner dans cette affaire, donc je veux dire : c'est tombé pile-poil." ; ou : "Pour moi c'était vraiment le moment idéal. Et moi je me suis aussi jetée un peu dessus comme le loup sur l'agneau là, où je ne sais pas comment on dit... J'avais besoin. Qu'on stabilise mon ébullition interne."

⁴² Cela est notamment lié aux effets conjugués d'une pyramide des âges inversée et d'un ancien système promotionnel fortement basé sur l'ancienneté.

⁴³ D'autant plus qu'il existe de manière diffuse un mouvement d'expansion des activités de Services en R&D : un certain nombre d'ingénieurs est amené à conseiller, faire des présentations de produits ou des installations chez les clients ; certaines équipes voient leurs activités R&D décliner graduellement au profit du service.

⁴⁴ Ce chiffre concerne uniquement les salariés des divisions Serveurs et Evidian qui sont 48 % à travailler en R&D.

également correspondre à une forme de “ travestissement identitaire ” de la part de salariés qui sont subjectivement investis dans d’autres projets que celui de leur entreprise (projets de hors-travail ou de mobilité externe) mais qui vont néanmoins chercher à se maintenir le plus longtemps possible dans leur emploi (pour le salaire, la relative protection de l’emploi de certaines catégories de salariés, pour accéder à des formations financées par l’entreprise, ou pour chercher à capitaliser des expériences en vue d’une reconversion externe, etc.)⁴⁵.

Assiste-t-on vraiment à des reconfigurations identitaires dans le sens d’un ajustement entre le “ soi ” des salariés et le modèle du “ Soi-entrepreneur ” promu par l’entreprise ? Et quel est le rôle d’*Entreprise de Soi* dans ces processus ? Il est difficile de répondre à ces questions. *Entreprise de Soi* représente *a minima* un espace de mise en mots des transformations de l’entreprise et des souffrances qui peuvent y être liées – notamment la difficulté de se séparer de la technique, support objectif d’une négociation d’emploi et élément d’une définition de soi fondée sur la reconnaissance d’un titre d’ingénieur et sur l’appartenance à un secteur, une entreprise, un produit qui avait pu être valorisante. Il permet aussi aux salariés de mieux connaître (et de pouvoir ainsi jouer avec) les nouvelles “ règles du jeu ”, règles de gestion et d’évaluation de la main d’œuvre, directement issues des normes comprises dans le modèle du “ Soi-entrepreneur ”. Il aide un certain nombre de stagiaires de définir plus ou moins clairement un projet professionnel. Les changements professionnels qui ont suivi *Entreprise de Soi* ne peuvent néanmoins être imputables au seul travail de réflexivité réalisé au cours de cette formation ; ils s’expliquent pour beaucoup par les transformations du travail des salariés, les réorganisations continues de l’entreprise (et notamment les plans sociaux), le contexte d’emploi dans le secteur d’activité, les opportunités saisies, les événements biographiques, l’inscription dans un cycle de vie, etc. Ils représentent une solution, à plus ou moins long terme, pour atténuer le conflit identitaire lié aux transformations des modèles d’identification professionnelle proposés par Bull.

Conclusion : Les cadres et la formation continue : la construction d’une nouvelle relation salariale.

Ces nouveaux types de formation que nous avons étudiés, non techniques, mais centrés sur des attitudes professionnelles et personnelles, sur une analyse psychologique des situations de travail, révèlent une nouvelle manière de la part des responsables de Ressources Humaines de considérer les relations sociales. Dans une sorte d’excès d’individualisation de la gestion de la main d’œuvre, ces responsables tendent à expliquer les dysfonctionnements de l’entreprise à l’aide d’une grille d’analyse psychologique. A une question prépondérante d’emploi et de reconversion professionnelle, ils répondent par des formations d’analyse comportementale avec l’objectif d’une intériorisation par les salariés de nouveaux modèles comportementaux et identitaires. Cette approche peut être considérée comme une forme de désengagement de la direction de l’entreprise moyennant une responsabilisation accrue du salarié ; ou également comme une forme de fatalisme dans le sens où la direction de l’entreprise se sentirait impuissante à peser sur les évolutions du marché pour permettre une reconversion qualifiante de ses salariés (notamment vers les services), et chercherait

⁴⁵ Notre propos ici n’est pas de rendre compte de manière précise de cet aspect de la recherche consacré aux effets d’*Entreprise de Soi* sur les trajectoires professionnelles. Pour de plus amples développements, cf. Stevens H., “ Significations d’un dispositif de formation dans le processus de restructuration identitaire ”, Communication au XV^e Congrès Mondial de l’I.S.A., RC 52, Sociologie des groupes professionnels, Brisbane, juillet 2002.

alors plutôt à transformer l'individu pour qu'il s'ajuste, tant bien que mal, aux nouvelles formes d'emplois. Dans tous les cas, cette approche psychologisante mérite d'être étudiée pour ses effets sur l'organisation du travail, les parcours professionnels et les identités sociales⁴⁶.

Aussi, pour conclure, nous pouvons dire que ces nouveaux types de formations témoignent non seulement d'une modification de l'activité des ingénieurs, mais également d'une transformation du lien entre les salariés et leur entreprise. Le projet *Entreprise de Soi* reflète la rupture⁴⁷ opérée dans la relation entre cadres-ingénieurs et Bull. Il représente une forme de conflit identitaire lié à la volonté de l'entreprise de désagréger la figure du "cadre à statut" (défini par sa fonction et son appartenance à une organisation) et de la remplacer par celle du "Soi-entrepreneur" (guidant son action vers la réalisation et la rentabilité de son projet). Décrire et analyser les dynamiques et les issues de ce conflit constitue une part importante de mon travail de thèse.

Bibliographie

- Berger Peter et Luckmann Thomas, *La construction sociale de la réalité*, A. Colin, 1996.
- Boltanski Luc, Chiapello Eve, *Le Nouvel Esprit du Capitalisme*, Paris, Gallimard, 1999.
- Bouffartigue P., *Contribution à une sociologie du salariat de confiance. Le cas des cadres et des ingénieurs*, Note pour l'habilitation à diriger les recherches, mai 1999.
- Coutrot L., Dubar C. (dir.), *Cheminements professionnels et mobilités sociales*, La Documentation Française, septembre 1992.
- Dubar C., *La formation professionnelle continue*, Paris, La Découverte, 1^{ère} éd. 1984.
- Dubar C., Gadéa C., *La promotion sociale en France*, PUS, janvier 1999.
- Ehrenberg Alain, *La fatigue d'être soi*, Paris, O.Jacob, 1998
- Foucault Michel, *Le souci de soi. Histoire de la sexualité*, t.3, Paris, Gallimard, 1984.
- Hugues E.C., *Le regard sociologique. Essais Choisis*, Paris, Editions de l'EHESS, 1996.
- Kergoat J., Boutet J., Jacot H., Linhart D. (dir.), *Le monde du travail*, Paris, La Découverte, 1998.
- Lanciano-Morandat C., " Les ingénieurs des Sociétés de services et d'ingénierie informatique. Espace productif et professionnalité ", *Formation Emploi*, n°55, 1996.
- Montchatre S., " Les déroulements de carrière en entreprise : variations sur le thème de l'anticipation. Le cas des techniciens et des cadres ", *Sociologie du travail*, n°1, janvier-mars 1998.

⁴⁶ Cette approche est également le reflet d'une évolution sociétale où la psychologie et ses ersatz semblent être les 1^{ers} fournisseurs de réponses à l'impératif d'"être soi".

⁴⁷ Bouffartigue P.(dir.), *Les Cadres. Fin d'une figure sociale*, La Dispute, 2001.

LE CNAM AU SEIN DES ECOLES D'INGENIEURS

CHARLES GADEA*, FRANÇOIS POTTIER**

Introduction

L'évolution au cours des dernières années des politiques de gestion des carrières des ingénieurs et cadres ne semble pas avoir favorisé les diplômés de la formation continue. D'un côté, la formation continue s'est banalisée et s'est éloignée du modèle de la promotion sociale⁴⁸, elle peut offrir une relative protection contre le chômage, mais ne suffit pas pour obtenir une promotion⁴⁹. D'autre part, sur fond d'élévation des niveaux scolaires et de difficulté d'accès à l'emploi pour les jeunes diplômés, parfois menacés de déclassement, les exigences des employeurs se sont déplacées. En particulier, la dimension technique et scientifique des formations d'ingénieur recule dans la hiérarchie de leurs attentes, au profit de critères plus individualisés, liés au management⁵⁰. Or, ces points n'avantagent pas les stagiaires du CNAM. Rappelons que ces derniers ne sont pas formés en école mais dans un delta de filières d'unités capitalisables, qui ne comportent que depuis peu d'années une formation en langues, management, sciences humaines. Ainsi, pendant que les jeunes ingénieurs entretiennent au sein de leur promo une sociabilité d'élus qui se prolongera à travers l'association des anciens élèves et se préparent, à travers des enseignements spécifiques, des stages, des "junior entreprises", des clubs divers, à entrer dans la peau du "manager", les stagiaires du CNAM travaillent le jour, la plupart comme techniciens, et le soir, suivent des cours, isolés dans les amphis. De plus, leur origine sociale, nettement plus populaire que celle des autres ingénieurs : 17 % ont un père cadre, contre 48 % de l'ensemble des ingénieurs diplômés⁵¹, ne les prédispose pas à faire preuve de l'aisance et du sens de la stratégie qui caractérisent les cadres "à potentiel".

On ne s'étonnera donc pas de trouver régulièrement les diplômés du CNAM parmi les moins bien payés des ingénieurs⁵², d'autant plus qu'une longue littérature, liée au courant de la reproduction⁵³, tend à souligner les stigmates et handicaps qui pèsent sur les promus en général et sur ceux du CNAM en particulier, cas exemplaire de

*Centre associé au Céreq de Rouen, université de Rouen, ** Observatoire des Etudes et Carrières, CNAM Paris.

⁴⁸ Dubar C. (1999) "De la 'deuxième chance' au co-investissement. Brève histoire de la promotion sociale (1959-1993)", in C. Dubar et C. Gadea (eds.) *La promotion sociale en France*, Presses Universitaires du Septentrion, pp. 31-50.

⁴⁹ Gadea C., Trancart D. (2003) "Pratiques de formation continue et promotion au statut de cadre : un lien paradoxal", *Formation Emploi*, n°81, pp. 99-114.

⁵⁰ Lazuech G. (1999) *L'exception française. Le modèle des grandes écoles à l'épreuve de la mondialisation*, Rennes, PUR.

⁵¹ Source CNISF, exploitation par nos soins.

⁵² Demailly D. (1994) "Le salaire des ingénieurs diplômés", *INSEE Première*, n°812, octobre ; Le Pellec L., Roux S. (2001) "Les salaires des ingénieurs diplômés", *INSEE Première*, novembre.

⁵³ On peut citer par exemple : Glikman, (1970) "Etude sur la population des élèves du CNAM ayant obtenu le diplôme d'ingénieur en 1965-66 et 1966-67", CNAM, ronéoté, 97 pages plus annexes ; Grignon C. (1976) "L'art et le métier. Ecole parallèle et petite bourgeoisie", *ARSS* n°4, pp. 21-46 ; Boltanski L. (1982). *Les cadres. L'invention d'un groupe social*, Paris, Minuit.

“ petite porte ” qui ne peut guère donner accès à la “ noblesse d’Etat ”⁵⁴. Au cours de la période récente, la crainte d’un déclin relatif de la position du CNAM parmi les formations d’ingénieur a couru parmi certains diplômés et membres de l’Union Nationale des Ingénieurs du CNAM. La réponse que suggère la documentation historique n’est pas vraiment rassurante : on ne peut pas parler d’une tendance récente au déclassement, étant donné que le CNAM a toujours été situé au bas du classement !

Il en est probablement ainsi depuis la période du début des années 1920, lorsque sont délivrés les premiers diplômes d’ingénieur du CNAM. A cette époque de l’entre-deux guerres, d’intenses débats agitent le monde des ingénieurs autour de la revendication d’une protection des titres. La création en 1923 d’une première commission chargée du contrôle de leur attribution donne l’occasion de mesurer les rapports de forces entre écoles et de codifier la place de chacune dans un classement soigneusement surveillé. Voici ce qu’en dit un observateur averti :

“ .. la commission ne bousculera pas un système d’écoles aux statuts variés (qu’illustre par exemple la diversité des ministères de tutelle), définis notamment par des voies d’accès intangibles (les classes préparatoires), voies pourtant régulièrement critiquées et dénoncées par certains. Schématiquement, entre l’institut spécialisé de pointe mais délivrant un diplôme universitaire et la grande école délivrant un diplôme d’ingénieur ayant cours sur le marché national, il n’y aura pas de moyen terme stable pour une configuration intermédiaire, aux profils et atouts propres. La “ nationalisation ” de l’accès et de la confrontation entre les écoles les impliquera dans une logique de hiérarchisation sociale au dessus même de multiples facteurs d’incomparabilité. Ainsi, par exemple, **l’ingénieur diplômé du CNAM est difficilement comparable à un ingénieur formé à l’issue d’une “ taupe ” puis d’une grande école**. Leurs motivations et leurs savoirs, leurs niveaux d’expérience et d’aptitude (pratique ou théorique) sont bien de nature très différente. Mais de fait, **l’ingénieur diplômé du CNAM n’échappera jamais dans l’entreprise ou dans la communauté des ingénieurs, aux représentations sociales qui lui assignent généralement, quoi qu’il fasse et quoi qu’il fût, un rang modeste, subordonné ”** (Ribeill⁵⁵, 1986, p. 232, souligné par nous).

Ainsi, 80 années plus tard, le constat semble devoir rester le même. Coincés entre un passé terne et un avenir sombre, les ingénieurs du CNAM sont-ils condamnés à stagner dans des carrières sans éclat ? En fait, l’examen attentif des facteurs intervenant dans le déroulement des carrières révèle des situations plus complexes qu’on ne l’aurait peut-être imaginé au départ. Certes, la compétition avec les centraliens ou les X-Ponts n’est pas à l’ordre du jour, mais il apparaît que la carrière des ingénieurs n’est pas systématiquement et de manière uniforme inférieure à celle des ingénieurs de formation initiale. Il faut d’abord noter que les diplômés du CNAM forment une population très hétérogène, mais surtout, il faut prendre la peine de caler les comparaisons sur des critères pertinents d’analyse, en particulier lorsqu’il s’agit de l’ancienneté professionnelle. A cette condition, on s’aperçoit que non seulement les ingénieurs du CNAM peuvent faire jeu égal avec la plupart des autres diplômés, mais qu’ils les dépassent en salaire et en responsabilités hiérarchiques pendant les 5 à 10 premières

⁵⁴ Bourdieu P. (1989) *La noblesse d’Etat. Grandes écoles et esprit de corps*, Paris, Minuit.

⁵⁵ RIBEILL G. (1986) “Une institution quinquagénaire : la Commission des Titres d’Ingénieurs. Evolutions et permanences ”, in A. Grelon (dir) *Les ingénieurs de la crise. Titre et profession entre les deux guerres*. Paris, Editions de la Maison des Sciences Sociales, pp. 225-234.

années de leur carrière d'ingénieur. Toutefois, cet avantage se perd ensuite, et les écarts se creusent avec l'ancienneté.

Les données sur lesquelles s'appuient ces observations proviennent d'une combinaison de plusieurs sources. Certains éléments nous ont été fournis par l'APEC, d'autres ont été demandés à la CEGOS, mais nous avons surtout procédé à un retraitement des données des enquêtes du CNISF, et à une double démarche de terrain : enquête par questionnaire auprès de trois promotions récentes de diplômés du CNAM (N=800), portant sur leur trajectoire professionnelle et leur formation, et réalisation d'une série d'entretiens auprès de responsables de ressources humaines, pour étudier les politiques de gestion des carrières des cadres mises en œuvre et identifier la place réservée au CNAM dans ces dispositifs.

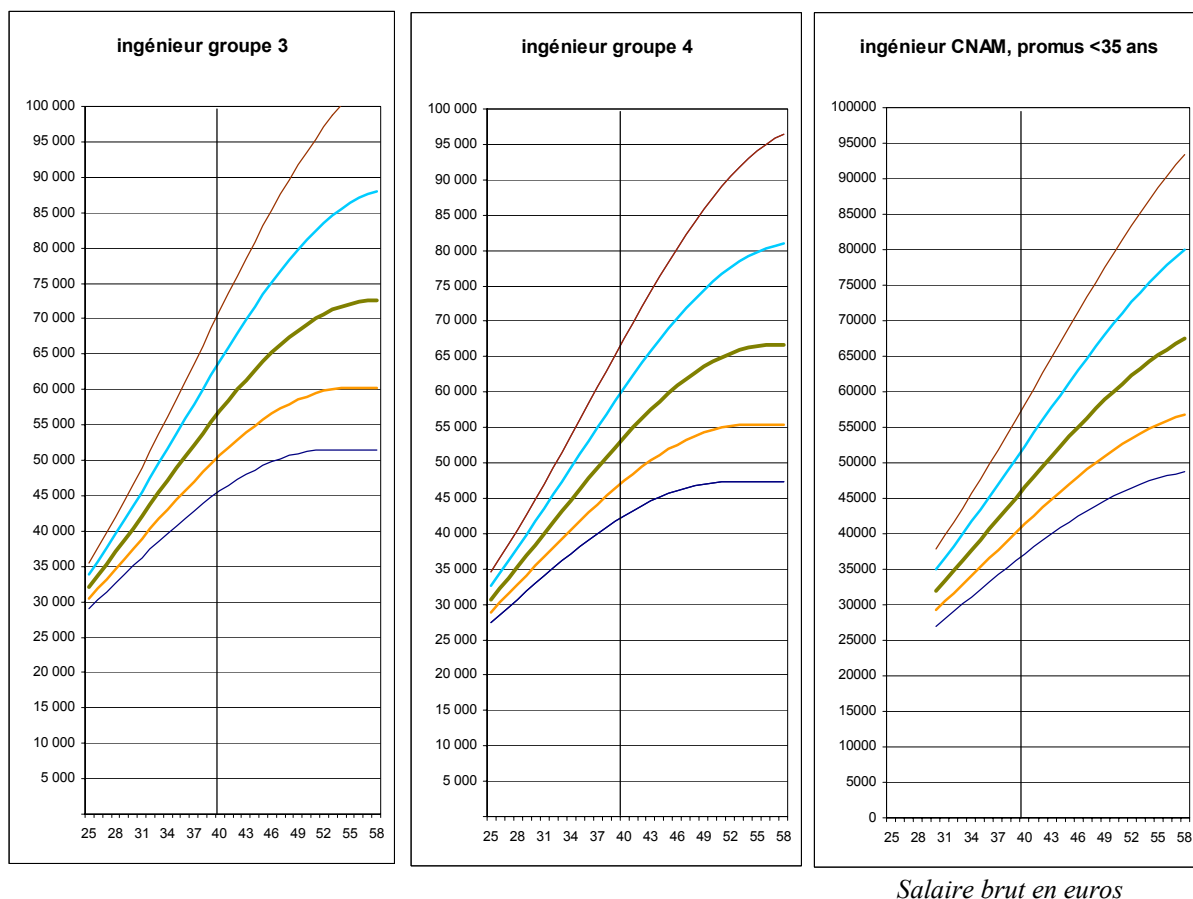
Des parcours très hétérogènes

Un premier aperçu de la diversité des parcours se dégage de la base de données de l'APEC. Dans les limites d'un faible échantillon de promus diplômés, celle-ci permet de décrire les caractéristiques des 3 derniers emplois occupés et fournit un certain nombre d'informations sur les motifs de départ et les moyens d'accès à l'emploi. L'étude de M. Bernardi⁵⁶ souligne notamment la diversité des tailles d'entreprises dans lesquelles se déroulent les carrières, laissant entendre que les ingénieurs de la formation continue peuvent espérer valoriser leur formation dans une large gamme d'entreprises. Cependant, on observe que le changement d'entreprise est la modalité la plus fréquente d'accès au poste de cadre, ce qui suggère que la négociation n'est pas toujours aisée au sein de l'entreprise d'origine. Un autre résultat intéressant de cette étude est que dans un nombre non négligeable de cas, le poste occupé avant l'obtention du diplôme représentait déjà une promotion par rapport au précédent. Ce n'est pas toujours ni uniquement le diplôme qui est la cause de la promotion. Ce résultat avait déjà été constaté par les enquêtes de l'OEC qui montrent que certains abandons d'études correspondent simplement au fait que l'entrée en formation visait à obtenir une promotion et qu'une fois ce but atteint, elle perd sa raison d'être poursuivie.

Mais restons-en au cas des diplômés. L'analyse sur le panel de grandes entreprises de la CEGOS des salaires respectifs des ingénieurs de formation initiale, de ceux du CNAM et des cadres promus fait ressortir un autre aspect de l'hétérogénéité des trajectoires, lié à l'âge au moment de la promotion au statut de cadre : les salaires des ingénieurs CNAM s'avèrent très proches de ceux des écoles moyennes d'ingénieurs s'ils ont accédé au statut de cadre avant 35 ans (graphique 1) ; par contre, si la promotion vient entre 35 et 40 ans, le niveau de salaire descend de plusieurs crans et se situe au niveau de celui des cadres maison (graphique 2).

⁵⁶ BERNARDI Myriam (2002) "Ingénieurs diplômés de formation continue : quel devenir ?", APEC, département Etudes et recherches.

Graphique 12. : Carrière salariale des ingénieurs CNAM dans les grandes entreprises industrielles par rapport aux ingénieurs de formation initiale (écoles des groupes 3&4)



Salaire brut en euros

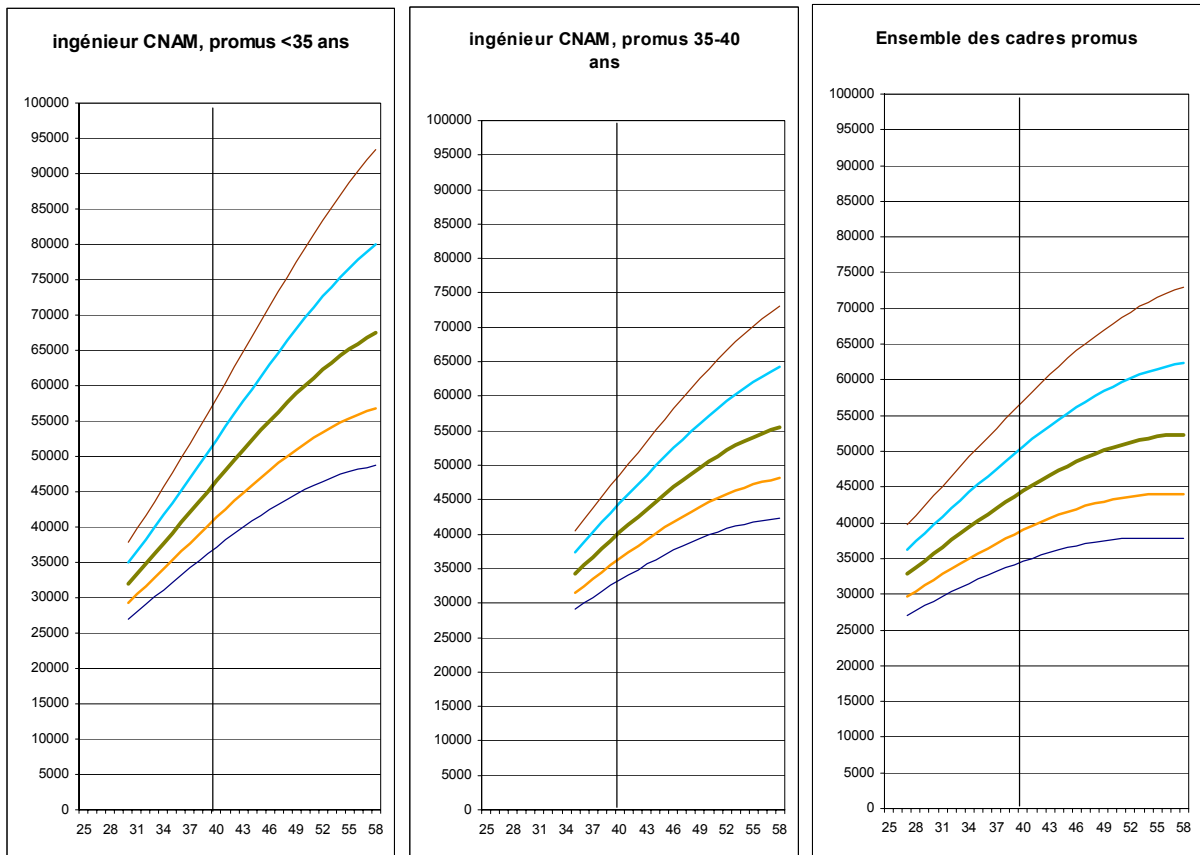
Source : Panel de la CEGOS 2000

NB : Écoles du groupe 3 : INSA, ENSI, INPG, et la plupart des ENS scientifiques à l'exclusion des grandes écoles

Écoles du groupe 4 : Écoles nationales d'ingénieurs, ENITA, UTC et écoles d'ingénieurs des universités, doctorat de 3^{ème} cycle de sciences. Les courbes représentent respectivement le premier décile, le premier quartile, le salaire médian, le dernier quartile, le dernier décile.

Graphique 13. : Carrière salariale des ingénieurs CNAM dans les grandes entreprises industrielles par rapport à l'ensemble des cadres promus

Salaire brut en euros



Source : Panel de la CEGOS 2000

NB : Carrière des ingénieurs CNAM promus avant 35ans, puis ceux promus entre 35 et 40 ans (ils sont très peu nombreux), et enfin l'ensemble des cadres promus (avant 40 ans, on a principalement des ingénieurs CNAM qui tirent donc les résultats vers moins de 40 ans et vers des salaires plus élevés que ceux des autres cadres promus)

Cet effet du moment de la promotion est inséparable des nombreux effets de durée qui résultent de la prise en compte des intervalles délimités par une série de dates qui peuvent être considérées comme des jalons importants du parcours professionnel : entrée dans la vie active, première inscription au CNAM, accès au cycle terminal de la formation d'ingénieur par l'examen probatoire, obtention du diplôme et, enfin, accès au statut d'ingénieur ou cadre. C'est notre enquête par questionnaire qui fournit cette fois les données nécessaires pour l'analyse. A l'examen des résultats, il se dégage très rapidement une impression de forte disparité de situations. Certains se sont inscrits au CNAM avant même de commencer leur vie professionnelle, d'autres n'y sont venus que plus de vingt ans après leur premier emploi, la durée des études entre la première inscription et l'obtention du probatoire varie fortement elle aussi (nous avons trouvé six cas où elle dépasse 20 ans), de même, quoique à un moindre degré que l'intervalle de temps entre le probatoire et le diplôme d'ingénieur. Pour mettre un peu d'ordre dans cet enchevêtrement de temporalités disparates, nous avons essayé de réduire empiriquement les variations à un nombre limité de cas de figure :

- Les trajectoires les plus rapides commencent par une inscription au CNAM dans un délai relativement bref : le plus souvent moins de deux ans, toujours moins de cinq ans après l'entrée dans la vie professionnelle. Le probatoire est la plupart du temps (75,6 % des cas, pour 24,9 % dans l'ensemble de la population) obtenu en moins de cinq ans après la première inscription, et le mémoire d'ingénieur est décroché en moins de deux ans (85 % des cas, pour 25 % dans l'ensemble de l'échantillon). Ce type de trajectoire est en fait rare au CNAM : il concerne moins de 5 % des cas. Ces études menées sans peine se traduisent plus souvent que pour les autres par l'accès à des postes d'ingénieurs ou cadres (seulement 2,4 % ne le sont pas, pour 10 % dans l'ensemble de l'échantillon). On note d'ailleurs qu'au fur et à mesure que les trajectoires s'allongent, les chances d'accès au statut de cadre ont plutôt tendance à fléchir. Les enfants de cadres sont légèrement surreprésentés (22,5 % contre 17 % dans l'ensemble de l'échantillon) dans ce groupe jeune (plus des trois quarts ont moins de 35 ans, alors que cette tranche d'âge ne représente que 15 % de l'échantillon) et visiblement doté en capital scolaire et social, qui a pu mieux que d'autres tirer profit de la formation, notamment par une augmentation de salaire après le diplôme (85,4 % contre 65,9 %), mais souvent au prix d'un changement d'employeur (43,9 % ont déclaré avoir changé d'employeur avec l'obtention du diplôme d'ingénieur, contre 27,3 % dans l'ensemble de la population) et aussi de lieu de travail.
- Le cas suivant concerne des trajectoires plutôt courtes, mais moins que les précédentes. Il connaît deux variantes : soit les individus entreprennent de bonne heure les études au CNAM, mais se montrent moins rapides ensuite pendant leur formation, soit au contraire, ils s'inscrivent après 5 à 10 ans de vie professionnelle mais suivent une scolarité plus rapide que la moyenne. Même comptés ensemble, ces deux itinéraires restent très minoritaires : 13,6 %. Les diplômés sont ici aussi jeunes, la plupart entre 35 et 40 ans (50,9 %), une grosse part (38,8 %) en dessous de 35 ans.
- Le "gros du peloton" (39 %) est formé par les diplômés qui ne se distinguent ni par la "précocité" de l'inscription, ni par la rapidité de l'accès au diplôme, ou qui, lorsqu'ils ont suivi un parcours rapide sur un des segments, ont également pris du retard sur d'autres. La classe d'âge la plus massivement représentée est celle des 35-40 ans (70,1 %), les moins de 35 ans ne sont plus que 14 %.
- Un groupe spécifique de trajectoires plutôt longues est formé par les diplômés qui ont effectué leur première inscription au moins dix ans après leur entrée dans la vie professionnelle, quelle que soit la durée des études suivies par la suite (10,4 %). Ils sont plus âgés que les autres groupes (62,9 % ont au moins 45 ans, contre 15,2 % dans l'échantillon) et, pour beaucoup d'entre eux, d'origine populaire, notamment enfants d'ouvrier. Leur longue trajectoire professionnelle les a fait entrer au service de plus d'employeurs (5 et plus dans 33,7 % des cas, contre 20,6 dans l'ensemble de la population).

- Enfin, les trajectoires les plus longues seront celles des diplômés, qui, n'ayant pas commencé particulièrement "tard" leurs études, n'ont pas suivi celles-ci à vitesse rapide ni moyenne. Ils représentent une partie importante de la population (environ 30 %). Plus de la moitié d'entre eux (55, 1 % contre 24, 6 % dans l'ensemble de l'échantillon) ont mis dix ans ou davantage pour arriver au probatoire et ils sont également nombreux à avoir pris plus de quatre ans pour parvenir au diplôme d'ingénieur après le probatoire (41, 8 % au lieu de 19, 9 % dans l'ensemble de la population). Ils ont le plus souvent passé la quarantaine : 48,4 % ont entre 40 et 45 ans, alors que ce n'est le cas que pour 25.6 % de la population. Comme dans le groupe précédent, la durée de la trajectoire peut expliquer qu'ils aient souvent connu cinq employeurs ou davantage (25.9 % contre 20.6). Dans la mesure où ils déclarent plus souvent que le diplôme n'a eu aucun effet sur leur situation professionnelle et moins souvent être passés à la qualification supérieure, il est vraisemblable que nombre d'entre eux sont des autodidactes ou promus passés cadres avant le diplôme.

Quelques déterminants du salaire des ingénieurs diplômés du CNAM

	Écart apparent	Écart réel
Ancienneté du statut d'ingénieur : 12 ans par rapport à 1 ou 2 an	37%	11%
Responsabilité hiérarchique : équipe de plus de 20 salariés / moins de 5	45%	12%
Secteur d'activité : Privé / Public	29%	12%
Les femmes par rapport aux hommes	-15%	-3,5%

Source : Enquête OEC et Centre associé au Céreq de Rouen. Lecture : les ingénieurs du CNAM ayant 12 ans d'ancienneté perçoivent un salaire moyen supérieur de 37 % à celui des ingénieurs ayant 2 ans ou moins d'ancienneté, mais si l'on raisonne " toutes choses égales par ailleurs ", la différence n'est plus que de 11%.

On doit donc se garder de généraliser trop vite et de parler au singulier du parcours de formation et de la carrière des ingénieurs du CNAM. Il faut rappeler, dans le même ordre d'idées, que certains facteurs sont à l'origine des variations notables du salaire : par exemple, dans cette filière très masculine, les femmes gagnent, toutes choses égales par ailleurs, 3,5 % de moins que les hommes, ou encore les salariés du privé gagnent en moyenne 12 % de plus que ceux du public. Deux autres éléments jouent, comme on pouvait s'y attendre, un rôle important : les responsabilités hiérarchiques exercées et l'ancienneté dans le statut de cadre. Sur ces deux points, nous disposons d'éléments qui permettent de comparer les diplômés du CNAM à ceux des filières de formation initiale. Le résultat confirme combien il est important de prendre garde aux coordonnées temporelles qu'on retient pour l'analyse.

Salaire et responsabilités hiérarchiques : les surprises de l'analyse à ancienneté égale

Les enquêtes et recherches qui pointent régulièrement le mauvais rendement du diplôme du CNAM en termes de salaire oublient systématiquement que les élèves du CNAM sont issus de la formation continue, ce qui veut dire, d'une part, qu'ils possèdent une expérience professionnelle antérieure au début des études, d'autre part, qu'ils accèdent, pour la plupart, au titre et au statut d'ingénieur ou cadre un certain nombre d'années après avoir commencé leur vie professionnelle. Un ingénieur de 40 ans issu des écoles de formation initiale aura obtenu son titre depuis une bonne quinzaine d'années et disposera d'une expérience professionnelle dans les fonctions d'ingénieur ou cadre du même ordre. Un ingénieur du même âge issu du CNAM ne détiendra, le plus souvent, le titre que depuis 7 ou 8 ans et n'exercera les fonctions de cadre ou ingénieur que depuis une période moindre. La date qu'il faut retenir pour mesurer l'ancienneté professionnelle n'est pas celle du premier emploi, qui n'était pas pour eux un emploi de cadre, mais celle de l'accès au titre ou au statut d'ingénieur.

Lorsqu'on procède ainsi, soudain l'image se renverse : non seulement les ingénieurs du CNAM ne sont pas désavantagés, mais leur salaire est supérieur à celui de la plupart des écoles d'ingénieur, mis à part le petit groupe des formations très élitistes. Le même phénomène se vérifie avec une remarquable stabilité tout au long de la période de 13 ans (de 1987 à 2000) couverte par les six enquêtes du CNISF dont nous avons traité les données en analyse secondaire (figure 3) : pendant une période de 5 à dix ans après le diplôme, les ingénieurs CNAM sont en meilleure position que les écoles de rang moyen. Ce constat ne fait d'ailleurs que recouper celui qui a été dégagé par C. Darsch⁵⁷ à propos de la filière Fontanet, relevant elle aussi de la formation continue. Il est parfaitement cohérent avec le fait que les ingénieurs du CNAM exercent plus souvent des responsabilités hiérarchiques que ceux de la formation initiale : pendant les quatre premières années qui suivent l'accès au statut d'ingénieur ou cadre, ils ne sont que 44 % à n'avoir personne sous leur responsabilité, alors que la proportion approche les deux tiers parmi les jeunes diplômés.

Il semble donc que les employeurs soient disposés à reconnaître aux élèves du CNAM une expérience de la production et de l'entreprise, alliée à une expertise technique validée par le diplôme d'ingénieur. On a signalé également plus haut que, le cas échéant, ils changent d'entreprise après le diplôme afin d'obtenir un emploi qui corresponde à leurs attentes. Ayant atteint un niveau élevé dans la carrière de technicien, ils parviennent à augmenter sensiblement leur salaire en changeant de catégorie. Pendant un temps, ils parviennent à cumuler les avantages de l'expérience et du titre nouvellement acquis.

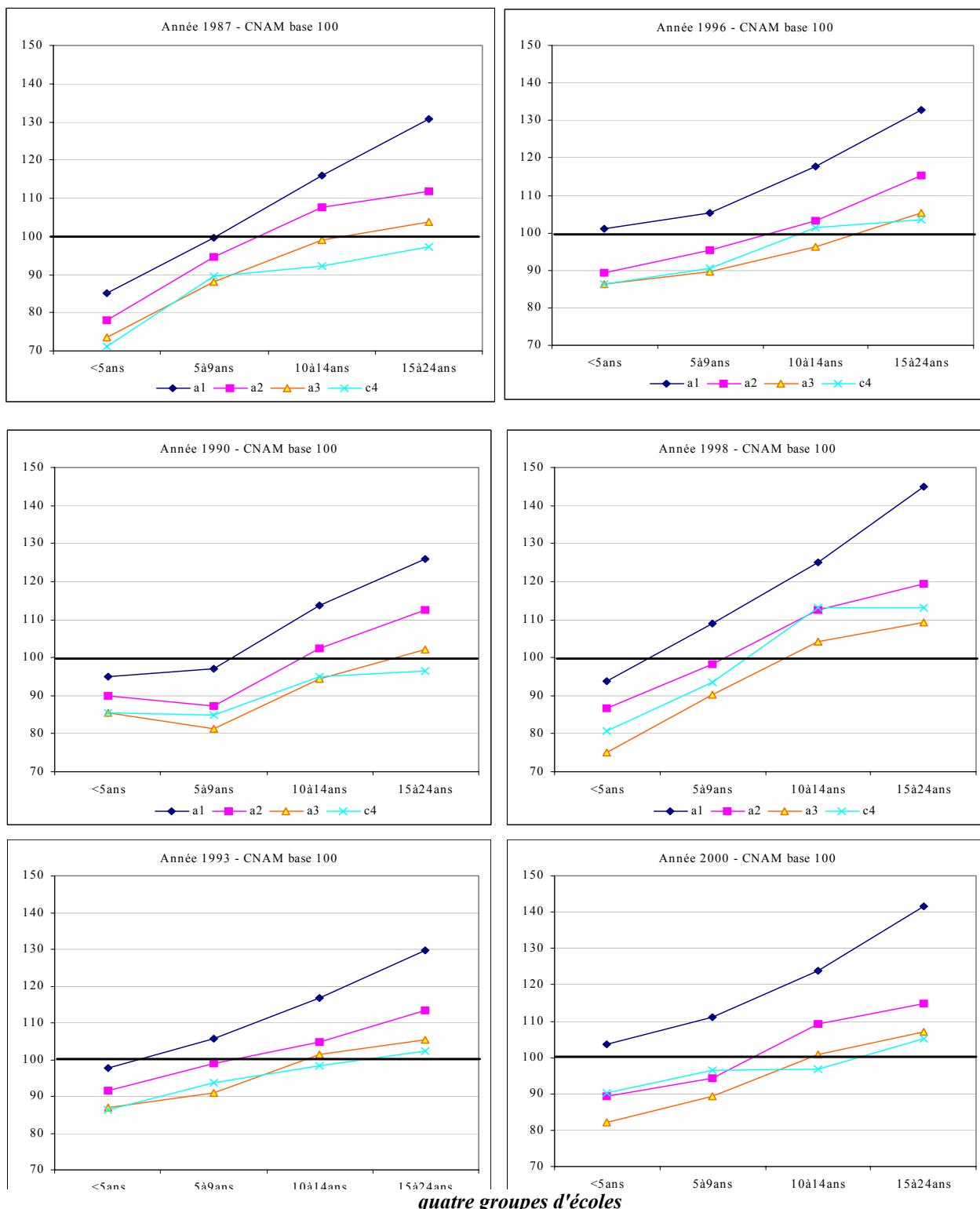
Mais ensuite, ils sont dépassés par les ingénieurs de formation initiale et les écarts ne font que se creuser avec l'ancienneté. La tendance au maintien des élèves du CNAM dans les fonctions techniques, où ils excellent et dans lesquelles ils se sentent souvent plus à l'aise, constitue sans doute une des explications de ce déclin relatif. On peut évoquer aussi tous les facteurs mentionnés en début de ce texte qui jouent en faveur des écoles : socialisation au rôle de cadre, esprit de corps, puissance des associations d'anciens élèves, alors que parmi les promotions récentes (1997-2000), 20 % à peine des diplômés du CNAM sont adhérents de l'UNICNAM. Les élèves du

⁵⁷ Darsch C. (1999) " Les rémunérations 1998 des ingénieurs diplômés par la filière Fontanet ". 13^e enquête du CNISF. Note interne du CEFI.

CNAM évoquent eux-mêmes dans les questions ouvertes du questionnaire leurs difficultés à “ gérer les conflits ”, “ mener une équipe ”, “savoir comment se comporter quand on est avec la hiérarchie ”, en bref ces comportements et attitudes qui ne s’enseignent pas explicitement, mais s’apprennent par immersion et imitation dans les écoles, quand l’habitus de classe moyenne n’en rend pas superflue l’inculcation, des savoirs sociaux dont l’importance s’avère capitale à l’heure dans la concurrence entre ingénieurs pour la promotion. Mais c’est aussi vers les DRH et les politiques de gestion de la main d’œuvre dans les entreprises que peut se retourner l’interrogation. On sait qu’en France, et non ailleurs, le marché du travail obéit à une sorte de “ convention de formation” tendant à considérer que le diplôme d’ingénieur –sous entendu des écoles de formation initiale, et plus particulièrement les plus élitistes- fait de son titulaire une sorte d’expert universel capable de résoudre les problèmes les plus divers⁵⁸.

⁵⁸ Ghaffari S. (2003) La construction sociale du marché du travail des ingénieurs diplômés. La formation comme dispositif de médiation marchande. Thèse de sociologie, Nantes, mai.

Graphique 14. : Évolution de la position salariale des ingénieurs CNAM par rapport à



quatre groupes d'écoles

Dans cette logique, c'est aux diplômés des écoles les plus cotées qu'on réserve les postes comportant de hautes responsabilités et une rémunération conséquente. En comparaison, ceux du CNAM peuvent faire figure de "bons techniciens", "experts dans leur spécialité", hommes de terrain, mais parfois un peu besogneux, l'opposé de l'excellence et du brillant qu'on prête à ceux qui sont appelés aux carrières rapides.

En définitive, faut-il revenir aux conclusions bourdieusiennes au sujet de la "petite porte" et tirer, du constat de l'inégalité finale des carrières, la conclusion que tout est joué d'avance en fonction de la position occupée dans le système des grandes écoles, ou plutôt, ici, à la marge du système ? Nous voudrions plutôt faire comprendre que le tableau doit être plus nuancé. Sans nier le fait du rattrapage et du dépassement de la part des ingénieurs de formation initiale, soulignons que, précisément, tout n'est pas joué. En regardant mieux, on découvre des ouvertures et des situations inattendues de compensation des handicaps d'origine. Peut-être le plus important n'est-il d'ailleurs pas du seul côté de la formation, dans les écoles elles-mêmes et les inégalités scolaires, mais dans les liens qu'elles tissent, au niveau local ou national, avec les entreprises habituées à recruter dans le vivier de leurs élèves : les entreprises disposent de sièges au sein du conseil de perfectionnement, elles expriment leurs attentes et les écoles pèsent réciproquement sur le recrutement à travers l'accès qu'elles laissent aux entreprises pour diffuser de l'information et tenter d'attirer des candidatures, à travers les réseaux d'anciens élèves, la notoriété du titre. Les acteurs des deux univers ajustent leurs comportements et leurs jugements réciproques à travers des dispositifs tels que les stages et méthodes formelles ou informelles d'évaluation des élèves-salariés en formation. Ce jeu complexe, un établissement comme le CNAM n'a pour l'heure ni les moyens de le jouer ni vocation à le faire. *Omnes docent*, dit sa doctrine. Il enseigne à tous et leur donne une chance d'arriver au statut d'ingénieur, y compris à ceux qui ne sont pas dans des entreprises qui favorisent la formation, ceux qui ne reçoivent pas de soutien de leur hiérarchie, ou même qui n'ont pas d'emploi du tout. L'évolution de la profession d'ingénieur et du profil de ses entrants lui permettra-t-elle de continuer à le faire sans de profonds ajustements ? L'avenir le dira.

Sophie Pochic

Je remercie les trois intervenants pour avoir essayé de respecter le temps de parole, il nous reste un quart d'heure pour discuter, je vous laisse la parole.

Fabienne Pavis

C'est une question pour Hélène Stevens. J'aurais aimé en savoir un peu plus sur les conditions de recherche dans l'entreprise, ces trois ans d'ethnographie : Comment ça s'est passé ? Avec quel statut ? Parce que pour avoir autant d'informations, des informations aussi fines, on a vraiment envie d'en savoir plus... L'autre question, c'est : est-ce qu'il y a eu des réactions collectives de la part des ingénieurs face à cette conversion plus ou moins obligée ? Et la troisième et dernière question, c'est : comment l'entreprise a-t-elle géré les refus ? Quelle est l'alternative, est-ce que ce sont les licenciements, est-ce qu'il y a vraiment une pression au volontariat, ou non ? Je n'ai pas bien senti le type de pressions.

Hélène Stevens

Concernant la première question méthodologique, j'ai bénéficié d'une convention CIFRE (co-financement par le ministère de la Recherche) qui m'a permis de passer trois ans dans l'entreprise, dans le département formation d'un établissement de Bull dédié à la recherche et au développement. Par cette insertion, bien évidemment, j'ai pu observer la vie de l'entreprise pendant trois ans, avoir accès à un certain nombre d'informations, de documents, mais aussi, j'ai suivi un certain nombre de personnes, notamment des participants à "l'entreprise de soi", je les ai suivi avec des rencontres régulières pendant cette durée de trois ans, j'ai fait des entretiens biographiques avec des salariés qui avaient suivi "l'entreprise de soi", d'autres qui n'avaient pas suivi "l'entreprise de soi", et puis j'ai également fait un questionnaire biographique, donc j'ai essayé de croiser un certain nombre de méthodes pour avoir le maximum d'informations...

Concernant les réactions collectives. En 1997, quand le projet est sorti, il y a eu des tracts assez violents de la part des syndicats, qui ont dénoncé une manière pour l'entreprise de se débarrasser de certaines personnes. C'est-à-dire que l'entreprise sortait d'un plan social assez violent, en 1995, et ils ont dénoncé une nouvelle manière de licencier des gens sans avoir à les licencier. Ce sont des réactions qui ont été un peu partagées par tous les syndicats, mais qui sont très vite retombées étant donné que ce n'est pas ainsi que ça a fonctionné. Ce que je n'ai peut-être pas assez présenté aujourd'hui, c'est que les premiers participants ont été enchantés de leur expérience de formation, et que pour beaucoup, ils ont trouvé des manières d'apaiser un certain nombre de tensions dans leur vie professionnelle, dans leur vie personnelle, donc les échos ont fait taire les craintes. Mais il se trouve que "Entreprises de soi" a une réputation de, comment dire..., ne pas être dans le monde cartésien. Pour des ingénieurs de Bull, le psychologique, c'était du n'importe quoi, ça na pas de légitimité, ça

n'a pas de crédibilité. Donc, ce que j'ai pas précisé aussi, c'est que du coup, c'est une minorité qui a suivi l' "Entreprise de soi", même si cette minorité représente une diversité de population caractéristique dans la population des ingénieurs de Bull.

Ca va faire très anecdotique, deux personnes m'ont parlé de pressions de la part de leur hiérarchie. Mais finalement ces personnes y ont trouvé beaucoup d'intérêt. Et il n'y a pas de pressions, c'est une formation qui repose sur le volontariat. Après, bon, peut-être qu'il faudrait rentrer dans les subtilités pour expliquer que les consultants qui ont construit cette formation ont des parcours politiques, syndicaux aussi, qui les ont fait développer un certain nombre de règles et d'éthique autour de la formation.

De la salle

J'ai l'impression de retrouver dans vos résultats quelque chose que j'avais déjà observé pour l'apprentissage. Les ingénieurs qui ont fait de l'apprentissage, dans les écoles ordinaires - je ne parle pas des NFI - ont en fait deux années de salaire d'avance par rapport à leurs condisciples, ... comme s'ils avaient deux ans d'ancienneté de plus qu'eux. Et dans l'ensemble des filières de formation continue, en effet, on observe en début de carrière un surplus de salaire, parce que les entreprises, effectivement, reconnaissent que quelqu'un qui a déjà travaillé dix ans en entreprise, ça vaut plus que quelqu'un jeune, frais émoulu de son école d'ingénieurs. Et c'est rassurant de voir que c'est toujours pris en compte, et c'est pris en compte aussi dans votre travail. Mais ce que je me demande, c'est, si en fait les choses ne sont pas jouées avant 35 ans, parce qu'on voit que les carrières se jouent entre 35 et 40 ans. Alors, quelqu'un qui n'a obtenu son diplôme que vers trente-cinq ans, a-t-il encore une chance ?

François Pottier

En effet les courbes que nous avons présentées montrent que l'âge d'accès aux diplômes est central. La courbe des salaires des moins de 35 ans est très éloignée de celle des plus de 35 ans. La courbe des salaires des ingénieurs CNAM de moins de 35 ans est proche de celle des ingénieurs issus de la formation initiale, alors que l'écart avec la courbe salariale des ingénieurs après 35 ans est très important. Je n'ai pas mis sur le graphique celle des cadres promus en cours de carrière vers 40 ans, qui, elle, est encore moins favorable. Donc l'âge d'accès au diplôme est tout à fait central pour pouvoir prétendre à une carrière d'ingénieur proche de celle des ingénieurs de formation initiale. Au-delà de trente-cinq ans, le diplôme d'ingénieur obtenu en formation continue perd notablement de sa rentabilité par rapport à celui obtenu en formation initiale.

Sophie Pochic

Je me permets de m'octroyer la parole vu que je suis ici, c'est une question pour Hélène Stevens. Juste par rapport à la réflexion sur la diffusion du "nouvel esprit du capitalisme", il faut s'interroger notamment sur les coachs, le rôle de ces consultants sur pourquoi ils diffusent de telles normes, par quels outils de gestion, et réfléchir sur le fait que ce sont des prestations de services qu'ils vendent aux entreprises, donc je voulais juste savoir si, sur ton terrain, tu

interviewais les consultants pour savoir si éventuellement ils avaient une distance critique par rapport ces outils de gestion ?

Hélène Stevens

Je crois que les consultants sont pris eux-mêmes dans cette... Je pense qu'ils sont contents de faire cette activité, sans avoir forcément un regard critique puisqu'ils ont en face d'eux des personnes qui font des évaluations de formations très positives, dans lesquelles ils expliquent que grâce à la formation, ils se sont sentis mieux, ils ont gagné de la confiance en eux, et qu'ils arrivent à mieux gérer leur stress, etc. Donc, je ne voudrais pas faire de généralités sur les consultants, mais, en tout cas, il me semble qu'ils sont un peu dans une euphorie de donner, d'essayer d'améliorer le bien-être d'une partie des salariés. Et c'est aussi une dimension d'un dispositif comme "entreprise de soi", c'est-à-dire accompagner les salariés dans leurs changements et leur permettre un plus grand bien-être personnel, ou en tout cas, plus grande confiance personnelle. Donc ils sont plutôt sur ce registre-là, pour justifier leur activité.

ENTRETIEN AVEC MARC MAURICE

REALISE PAR PAUL BOUFFARTIGUE, LE 8 JUILLET 2003

Présentation

Né en 1924 à Valence, Marc Maurice se forme à la sociologie dans les années 50, suite à sa rencontre avec Jacques Dofny. Il suit les séminaires de Georges Friedmann et d'Alain Touraine, entre à l'Institut des sciences sociales du travail de Paris, puis au CNRS avant de rejoindre le Lest à Aix-en-Provence en 1967 où il réalise le reste de sa carrière. Membre pendant une trentaine d'années du comité de rédaction de la revue Sociologie du travail, c'est l'un des pionniers de la sociologie française des cadres et l'un des auteurs de la recherche comparative France Allemagne, fondatrice de " l'école d' Aix " dite de l'analyse sociétale.

Entretien

Dans quelles conditions t'es-tu intéressé aux cadres ?

En fait, mon intérêt pour les cadres se confond avec les trois principales étapes de mon parcours professionnel (même si celles-ci sont d'inégale importance en termes de durée) : ma première recherche sur les relations collectives de travail parmi les salariés de Merlin Gerin à Grenoble (1957-1960), puis la recherche sur les cadres et techniciens de l'industrie aéronautique (1965-1967), enfin la recherche comparative France Allemagne (1974-1977) suivie par plusieurs recherches France Japon.

Il serait d'ailleurs plus juste de se représenter ces trois étapes comme autant d'espaces qui se recoupent ou se chevauchent, ce qui implique une certaine continuité, plutôt qu'une succession de questions ou de thèmes sans rapport les uns avec les autres. Précisons ici que je ne me considère pas vraiment comme un " spécialiste des cadres " dans la mesure où, on le verra, je retrouve plutôt les cadres comme catégorie socio-professionnelle à l'occasion de recherches ayant des objets différents. Cependant j'admets que rétrospectivement se dégage de ces différents travaux de recherche une certaine sociologie des cadres.

Pour revenir à ta question, je me suis donc intéressé d'abord aux " ingénieurs et cadres", selon la terminologie française courante, à partir d'une recherche menée en coopération avec Odile Benoit dans l'entreprise de construction électrique Merlin Gerin à Grenoble en 1957 et 1958. Cette entreprise était alors considérée comme une " entreprise de pointe " à la fois du point de vue de ses produits et de ses technologies, et aussi pour sa politique du personnel axée en partie sur la formation professionnelle. Avec une représentation syndicale relativement forte (les différentes organisations syndicales y étaient représentées) cette entreprise se caractérisait aussi par la fréquence des conflits sociaux. C'est précisément pour comprendre ce paradoxe apparent -- politique du personnel "avancée" et

conflits relativement importants-- que celui que l'on appelait familièrement "le père Merlin" (fondateur de l'entreprise) donna son accord pour notre recherche. Je reviendrai sur les conditions et les pratiques de cette première recherche, novatrice à plusieurs égards.

Où t'es-tu formé comme sociologue?

À cette époque les sociologues étaient souvent des autodidactes venant d'horizons divers, surtout s'il s'agissait de "chercheurs de base" ou "de terrain" avec lesquels je m'identifiais volontiers. Un tel système favorisait la cooptation et donc les clivages d'orientations théoriques voire idéologiques entre les différentes équipes qui commençaient à se constituer autour de quelques "patrons" (notamment, outre Georges Friedmann et Pierre Naville, Alain Touraine, Michel Crozier, Jean-Daniel Reynaud). Ainsi je suis venu à la sociologie par les relations que j'avais pu développer avec l'industrie de la chaussure à Romans-sur-Isère à l'occasion d'une étude sur le chômage. C'est là que je devais rencontrer Jacques Dofny, élève de Georges Friedmann qui l'avait envoyé pour plusieurs mois étudier cette industrie. (Comme il l'avait fait pour d'autres chercheurs, dans l'industrie automobile, les laminoirs ardennais ou l'industrie horlogère de Besançon). De telles enquêtes s'inscrivaient dans le cadre du Centre d'études sociologiques rattaché au CNRS, où se trouvaient notamment G. Friedmann, G. Gurvitch, G. Lebras, tous membres du comité de direction de ce Centre. Jacques Dofny (avec lequel je devais travailler quelques années plus tard dans une recherche sur les modes de rémunération dans la sidérurgie et les mines de fer, 1972) m'a alors introduit à l'Institut des sciences sociales du travail où j'ai pu compléter ma formation, et auprès d'un certain nombre de sociologues du travail, en particulier Alain Touraine qui terminait sa fameuse recherche sur "L'évolution du travail ouvrier aux Usines Renault" (1955), Michel Crozier alors à l'ISST achevait son étude sur "Les petits fonctionnaires au travail" (1955) ouvrant ainsi sur le monde des employés et de l'encadrement. Jean-Daniel Reynaud, lui aussi à l'ISST, participait à plusieurs des grandes enquêtes sur "les ouvriers de la sidérurgie et le progrès technique" (1956). Ces quelques notations montrent que l'intérêt pour les ouvriers, sur fond de "progrès technique", était encore très prégnant parmi les sociologues du travail.

La sociologie du travail des années 50 n'était-elle pas très ouvriériste ?

Oui sans doute. Mais je me suis toujours tenu à distance d'une telle orientation, qui selon moi ne se justifiait ni théoriquement, ni empiriquement, pour qui était attentif aux évolutions des structures d'emploi en particulier dans les grandes entreprises et aux transformations du système productif lui-même. N'y avait-il pas d'ailleurs dans un tel ouvriérisme une dose d'idéologie ? A ce sujet, il me semble utile de revenir un peu à notre introduction dans l'entreprise Merlin Gerin. Celle-ci a pu se faire grâce à l'intervention de Yves Delamotte, directeur de l'ISST, et de Jean-Daniel Reynaud auprès du fondateur de cette entreprise. Celui-ci avait créé à Grenoble une association --"Les amis de l'université"--qui avait pour objectif de faciliter les relations entre quelques grandes entreprises et les universités relativement nombreuses à Grenoble. N'était-ce pas là une opportunité pour pénétrer dans une grande entreprise régionale ? Ce qui n'était pas facile, on s'en doute. Au cours de cette rencontre, Merlin père, le fondateur (son fils était sur le point de le remplacer), fit remarquer à ses interlocuteurs que

son association était jusqu'alors plutôt orientée vers les sciences dures, et qu'elle ne s'était pas encore ouverte aux sciences sociales. Poursuivant: "Mais je suis prêt à ouvrir les portes de mon entreprise si vous avez des chercheurs qui veulent venir chez moi, et si vous pouvez m'assurer qu'ils pourront m'aider à comprendre pourquoi j'ai autant de conflits alors que notre politique du personnel est reconnue à l'extérieur comme plutôt progressiste ! ". Avec Odile Benoit nous devons rester plus d'un an dans cette entreprise ! (ce qui pouvait être mal vu par certains de nos collègues qui préféraient la voie syndicale pour étudier l'entreprise ou bien par ceux qui - comme Luc Boltanski qui partageait lui-même ce point de vue, dans l'Avant-propos de son ouvrage sur "Les cadres" - " se méfient par-dessus tout, de l'interview en bonne et due forme, accomplie sur le lieu de travail, avec la bénédiction de l'entreprise et de ses dirigeants". p.8 .) Tel était le contexte d'une sociologie du travail partagée entre une sociologie-critique (ou militante) et une sociologie "professionnelle" à la recherche de son statut (Voir C.Dubar " Les tentatives de professionnalisation des études de sociologie: un bilan prospectif", in B. Lahire (dir.), "A quoi sert la sociologie? ", La découverte, 2002). On comprend dès lors que l'entreprise représentait un terrain d'enjeux politiques et idéologiques, autant que scientifiques.

Donc vous avez intégré ce questionnement ?

Bien sur, mais tout en le retraduisant en fonction de notre approche. Au lieu de vouloir répondre directement à cette question (ce que nous aurions été d'ailleurs bien incapables de faire et ce qui n'aurait pas correspondu à notre déontologie), nous avons commencé notre étude par une longue période d'observations et d'entretiens ouverts parmi toutes les catégories du personnel : des ouvriers jusqu'aux ingénieurs et cadres. Tout en effectuant une campagne d'information sur qui nous étions, quels étaient nos objectifs, pourquoi nous souhaitions effectuer cette recherche et quelles en seraient les utilisations. Nous avons dès le départ contacté le Comité d'entreprise à ce sujet et rencontré successivement tous les syndicats représentés dans l'entreprise. Les entretiens se passaient dans un local appartenant au Comité d'entreprise. Ayant obtenu l'accord de toutes les parties concernées, nous avons, à la suite des entretiens relativement ouverts en 1957, procédé à la passation orale d'un questionnaire auprès d'un échantillon représentatif de l'ensemble des catégories des salariés de l'entreprise en mai-juin 1958. Ces détails semblent m'éloigner du sujet de notre entretien mais ils participent à la compréhension de notre démarche. Ce que nous visions était, par une comparaison des représentations des relations collectives de travail parmi les différentes catégories professionnelles, de mieux comprendre comment se constituait dans cette entreprise ce que l'on appelle un système de relations professionnelles. Ce qui était alors relativement novateur. Ce faisant, nous mettions en évidence à la fois l'hétérogénéité du salariat et la diversité de l'identité professionnelle des différentes catégories d'acteurs dans l'entreprise. Premier jalon d'une réflexion sur ce que nous appellerons plus tard dans l'analyse sociétale la "construction des acteurs". C'était aussi une autre façon de concevoir les relations industrielles, comme l'a bien compris François Sellier reprenant notre article sur la base de nos observations chez Merlin Gerin - O.Benoit, M.Maurice, "Groupes professionnels et relations collectives de travail dans une entreprise", Sociologie du travail, 2, 1960 -, pour illustrer la formation des attitudes et de l'action collective des différentes catégories professionnelles dans

un ouvrage de textes commentés sur " Les relations industrielles" (François Sellier, 1976). Peut-on faire en effet l'économie d'une telle démarche si l'on veut comprendre comment se forment les conflits dans l'entreprise ?

Qu'est ce qui vous a frappé à l'époque? L'idée d'identité et de clivage entre les groupes ou bien le continuum ?

C'est évidemment la diversité des identités professionnelles que Renaud Sainsaulieu étudiera plus systématiquement que nous dans son ouvrage "L'identité au travail" (1977) mettant lui aussi l'accent, au-delà du système identitaire des ouvriers, sur les "éléments d'une collectivité technicienne" (id.p.184). Deux catégories professionnelles nous ont particulièrement intéressés dans notre cas : celle des dessinateurs et celles des ingénieurs et cadres. Il faut rappeler ici qu'en 1958 les ouvriers ne représentaient que 56% du total des effectifs chez Merlin Gerin. Il y avait par contre 332 agents techniques, 245 dessinateurs, et 300 ingénieurs et cadres parmi les non-ouvriers. On aimait dire chez Merlin Gerin: "nous fabriquons aussi de la matière grise". Le groupe des dessinateurs apparaissait plus critique et plus conflictuel que celui des ouvriers vis à vis de la direction de l'entreprise. Concentrés dans de vastes salles de planches à dessin, ils avaient une forte conscience de groupe et de ce que représentaient leurs compétences professionnelles pour l'entreprise. Ils se concevaient comme des "créateurs" autant que des producteurs. Une erreur de dessin ne pardonnait pas à l'atelier d'usinage. De ce fait ils apparaissaient avec une certaine indépendance parmi les autres catégories de salariés, leur statut étant sans doute aussi insuffisamment reconnu. On peut retrouver des attitudes analogues en particulier parmi les ingénieurs de recherche, mais la culture de groupe n'y est pas la même. Leurs projets professionnels sont différents de même que leurs aspirations et leur déroulement de carrière

Après la découverte, avec Merlin Gerin de la singularité des techniciens et des ingénieurs et cadres, tu n'as pas eu la nostalgie pour ces catégories ?

Peut-être, mais cette première recherche m'a sûrement marqué par la suite pour ma compréhension de ce qu'est une grande entreprise et des interdépendances entre les acteurs qui la composent et qui contribuent à la constituer. Si tu observes ma bibliographie, tu y trouveras des publications - certes diverses - mais qui traduisent une certaine continuité et cumulativité entre des recherches apparemment différentes par leur objet. Cela a été le cas d'une autre recherche menée elle aussi à l'ISST entre 1964 et 1967 : "Les cadres et l'entreprise, *Etude sociologique des rapports entre profession et organisation parmi les cadres, les ingénieurs et les techniciens de l'industrie aéronautique*"? (1967) ISST, Paris. Il s'agissait d'un travail collectif : Marc Maurice, Colette Monteil, Roland Guillon, Jacqueline Gaulon qui a donné lieu à plusieurs publications, outre le rapport de recherche ici mentionné. Selon les commentaires que Charles Gadea fait de cette recherche dans son ouvrage récent, "Les cadres en France, *Une énigme sociologique*", (2003), Ch.7, "Sociologie des cadres et sociologie des professions", cette recherche sur les cadres, parmi d'autres, traduirait l'échec de la première greffe française de la notion de profession dans ce champ, notion il est vrai inspirée alors de celle - anglo-saxonne - de "Professionals". Quoi qu'il en soit de cette évaluation sans doute justifiée, je tiens ici à modérer ce propos en rappelant les circonstances qui ont présidé, dans mon cas, à cette "greffe".

Rien que de plus normal quand on sait l'importance des conjonctures et du hasard dans l'origine des "théories" ou des "découvertes" ! Ma découverte des Etats-Unis date de 1966 au moment où la recherche sur les techniciens et ingénieurs et cadres dans l'industrie aéronautique est pratiquement achevée sur le terrain. Invité par Fred Meyers, spécialiste des relations industrielles qui connaît bien Y.Delamotte, J.-D.Reynaud, F.Sellier...il me met alors en contact avec Archie Kleingartner, comme lui, Professeur à l'Université de Californie à Los Angeles. Ce dernier s'est intéressé de son côté aux formes de représentation collective parmi les ingénieurs de l'industrie aéronautique aux Etats-Unis où dominant les associations professionnelles (A.Kleingartner, 1966,"Professional associations: an alternative to Unions?", in "Contemporary labor issues", Fogel and Kleingartner ed.). Je m'étais d'ailleurs déjà intéressé moi-même à la littérature américaine sur le professionnalisme, dont on trouve des traces dans l'introduction du rapport de recherche "Les cadres et l'entreprise", 1967, op.cit., et plus directement dans mon article "Professionnalisme et syndicalisme", Sociologie du travail, 3,1968, dans lequel je me réfère à notre recherche dans l'industrie aéronautique ainsi qu'aux publications de A.Kleingartner. La "greffe" de la sociologie des professions (inspirée par la littérature américaine) sur la sociologie des cadres en France que Ch.Gadea situe entre 1965 et 1971, il est vrai, n'a pas pris, pas plus chez G.Benguigui (1967) ou G.Benguigui et D.Monjardet (1968) que chez M.Maurice (1967), même si ceux-ci ont été tentés par cette problématique. Personnellement je critique la notion de "professionnalisme" reconnaissant dans la littérature américaine sa proximité avec un certain corporatisme (1968); et dans un article du n° spécial de Sociologie du travail consacré aux professions, "Propos sur la sociologie des professions", (2,1972) j'estime même que "l'approche marxiste pourrait ././ contribuer valablement à désenclaver la sociologie des professions des limites évidentes du fonctionnalisme, dans la mesure où elle permettrait de situer l'étude des professions et de la professionnalisation du travail dans la transformation de la structure des classes sociales et de ses fondements politico-économiques", (cité par Gadea,op.cit.p.207). Ce que font d'ailleurs aussi Benguigui et Monjardet à leur manière (1968). Gadea voit justement dans les problématiques que l'on vient d'évoquer : "la principale ligne théorique de l'approche des cadres, posée comme alternative à celle de la "nouvelle classe ouvrière"(op.cit.p.205). Il est certain que l'ouvrage de Serge Mallet, "La nouvelle classe ouvrière"(1963), à cette époque, a été largement discuté et souvent critiqué parmi les sociologues du travail. Débat que Mai 1968 ravivera d'ailleurs. Ainsi A.Touraine dans " Le mouvement de Mai ou le communisme utopique" (1968) tend à modérer la thèse de Serge Mallet, citant notamment notre recherche chez Merlin Gerin, qui montre selon lui que les catégories techniciennes (dessinateurs, techniciens) étaient plus revendicatives que les ouvriers concernant l'organisation du travail, "mais étaient moins sensibles qu'eux à une critique économique et politique générale", p.161. La mise en cause de l'entreprise par les techniciens et ingénieurs des industries de pointe sur lesquelles S.Mallet se fonde serait, selon Touraine, "au moins autant saint-simonienne que révolutionnaire" Ibid. Ce que j'admets volontiers au vu de nos recherches anciennes et plus récentes. De son côté, J.-D.Reynaud dans son article "La nouvelle classe ouvrière, la technologie et l'histoire", dans la Revue française de sciences politiques, 1972, s'interrogeant sur les raisons de la "popularité" de la thèse de S.Mallet ("preuve de succès, non de validité"), et se référant à un travail collectif mené en coopération avec

S.Dassa, J.Dassa, P.Maclouf, ("Les évènements de mai et juin 1968 et le système de relations professionnelles", Sociologie du travail, 1971,1 et 2.), développe une critique serrée de cette thèse, notamment du rôle de "moteur de l'histoire" attribué à la technologie "de pointe", et à l'évolutionnisme qui le sous-tend. Il met aussi en parallèle la nouvelle classe ouvrière évoquée ici et celle des "ouvriers de l'abondance" de J.H.Goldthorpe et D.Lockwood et alii, "The Affluent worker", 1968. Pour les auteurs anglais la nouvelle classe ouvrière n'investit que fort peu dans son travail, celui-ci n'étant qu'un moyen pour des satisfactions extérieures. Tandis que celle de S.Mallet s'intéresse à la gestion et revendique le droit d'y participer. Quant au mouvement unitaire entre ouvriers et ingénieurs et cadres -poursuit Reynaud- : "Les cadres ont-ils rejoint le mouvement ? Très rarement, et surtout là où ils n'avaient pas de responsabilité d'encadrement. Le résultat net des "évènements" est le renforcement de la CGC, au détriment des syndicats de cadres confédérés "op.cit. p.535. J.Lautman et M.Maurice, dans l'Avant-propos au n° spécial de Sociologie du travail, "Les Cadres dans l'entreprise et dans le mouvement syndical", 3, 1968, émettaient des réserves analogues au vu des résultats des enquêtes dont la plupart ont été évoquées ici. A ce propos, citons aussi la *note de recherche* de R. Cornu et M. Maurice ("Revendications, orientations syndicales et participation des cadres à la grève", Sociologie du travail, n° spécial sur "Le mouvement ouvrier en mai 1968") sur la base d'une enquête sur "Les cadres en mai-juin 1968 dans la région d'Aix-Marseille" (en coopération avec J.C. Garnier), LEST, janvier 1970. Cette enquête a été effectuée dans ce que S. Mallet appelait des secteurs de pointe: CEA, Sud-aviation, pétro-chimie, notamment, auprès de cadres grévistes ou non grévistes, appartenant ou pas à des organisations syndicales. Elle met en évidence en particulier les *préoccupations prioritaires des cadres* : Participation aux décisions, formation, conditions de travail, sécurité d'emploi. Selon l'appartenance syndicale, les adhérents de la CGC reproduisent la hiérarchie dégagée sur l'ensemble de la population d'enquête ; ceux de la CGT classent en premier la formation et la liberté syndicale ; et ceux de la CFDT reprennent le même classement que celui de la CGC. Soulignons cependant que les grévistes se caractérisent par leur insistance sur la "participation aux décisions", alors que les non grévistes s'intéressent plutôt aux "conditions de travail". Enfin si l'on s'en tient à l'ensemble des thèmes revendicatifs *impliquant la gestion*, les adhérents CGC ont en commun la "participation aux décisions", ceux de la CGT, "la gestion démocratique", et ceux de la CFDT à égalité la "participation" et la "gestion démocratique". Thèmes que les syndicats diffusaient d'ailleurs bien avant mai 68. Mais des différences apparaissent également selon la position que les cadres se reconnaissent dans l'entreprise (montrant par là les limites d'une seule analyse du discours revendicatif). Tandis que les cadres CGT et CFDT se considèrent comme des "salariés comme les autres", ceux de la CGC estiment être soit des "intermédiaires entre direction et syndicats", soit des "collaborateurs de la direction", et dans une moindre proportion une "catégorie spécifique". (Ces résultats se recoupent assez bien avec ceux de l'étude des cadres dans l'aéronautique op.cit. 1967). On est loin de toute façon des thèses auto-gestionnaires de S. Mallet comme d'ailleurs du mythe de l'homogénéité objective ou symbolique de la catégorie des cadres.

En 65-67 tu es donc parmi les tout premiers des sociologues à travailler sur les cadres, en même temps que G.Benguigui et D.Monjardet ? Quelles étaient tes relations avec eux ? Et plus tard avec L.Boltanski ?

En fait, le débat se faisait largement à travers les articles de revue, en particulier dans *Sociologie du travail* et parfois dans la *Revue française de sociologie* avec une sorte de partage de fait entre elles, la première traitant plutôt le versant *profession*, la seconde l'orientation *classes sociales*. Clivage qu'il ne faut pas exagérer car les mêmes auteurs ont pu situer leurs analyses sur l'un et l'autre registres. Mais à observer les publications des sociologues engagés dans ce champ, on a parfois l'impression d'une certaine émulation (pour ne pas dire compétition) entre eux, par thématiques et orientations théoriques interposées. Chronologiquement, nous avons peut-être été les premiers avec Odile Benoit dans l'enquête Merlin Gerin à traiter de manière comparative des ouvriers, et des autres catégories, en particulier des dessinateurs et autres techniciens et bien entendu des ingénieurs et cadres. L'intérêt manifesté alors aux identités des différents acteurs traduisait-il une orientation fonctionnaliste, comme semble l'estimer Ch.Gadea op.cit. p.200 ? Je me sentais en fait plus proche des courants initiés par A. Desrosières (1977) ou de A.Desrosières et L. Thévenot (1979) concevant la construction des catégories professionnelles dans "les dimensions tant cognitives que politiques" qu'elles impliquent, et les saisissant dans leurs *espaces de socialisation ou d'action collective* (comme nous l'avions tenté avec Roger Cornu, avec l'aide d' Alain Degenne, à propos des cadres en Mai 68, op.cit.p.335-337). Ou encore de l'approche de Claude Dubar, "La socialisation. Construction des identités sociales et professionnelles", 1991.

Quant à l'ouvrage majeur de Luc Boltanski, "Les cadres : La formation d'un groupe social" (1982), il est évidemment incontournable même si j'ai toujours eu à son égard quelques réserves. Sans vouloir ici reprendre le débat sur les cadres et les classes sociales ou les couches moyennes, ce que fait largement Paul Bouffartigue avec d'autres dans l'ouvrage "Cadres: la grande rupture" (2001), j'indiquerai seulement ici quelques points de désaccord à propos de la démarche suivie par Boltanski, partageant d'ailleurs à ce sujet les critiques que lui adresse G.Benguigui, dans une postface à l'ouvrage collectif précédent. (Rappelons que Jaques Lautman, entre autres, adresse aussi une critique serrée à L.Boltanski : "Discours des cadres et discours sur les cadres", *Revue française de sociologie*, 4, 1983). Plusieurs des réserves ou critiques évoquées ici se recoupent d'ailleurs. Sans doute ne peut-on pas reprocher à l'auteur d'avoir développé une approche des cadres prenant en compte les représentations sociales que l'on a d'eux ou qu'ils ont d'eux-mêmes. Même si lorsqu'il écrit cet ouvrage, il prenait déjà quelque distance avec l'approche de Pierre Bourdieu, il reste encore très *bourdieusien* à maints égards. Connaissant sa coopération avec L.Thévenot et les travaux novateurs les plus récents qui en sont issus, je réalise que mes réserves peuvent apparaître aujourd'hui décalées. Pour faire bref, je regrette l'absence de l'entreprise et du travail des cadres dans ses analyses par ailleurs remarquables, comme le dit Benguigui "analyser ce que font les cadres est essentiel pour comprendre qui ils sont" (Postface, 2001, op.cit.). Selon moi, il manque dans son approche les médiations et processus par lesquels se forment leurs identités ou leurs représentations sociales. Je regrette aussi que ce travail se soit limité à l'hexagone, d'autant que les résultats de notre comparaison France-Allemagne étaient déjà diffusés (Boltanski cite d'ailleurs incidemment notre rapport de

recherche, p.293, note 72). Sans doute la notion de *cadre* est-elle française, mais précisément la prise en compte de *ce que font les cadres* (ou leurs équivalents) par exemple en France, en Allemagne ou au Japon aurait permis de mieux comprendre ce qui caractérise les cadres français au-delà de leurs représentations sociales. Ce que Stephen Crawford fait avec rigueur dans son excellent ouvrage - "Technical workers in an advanced society, The work, careers and politics of French engineers"-,1989 (qui, comme son titre ne le dit pas clairement, traite abondamment des cadres et des techniciens), critiquant d'ailleurs à ce sujet Boltanski: "*Cadres are not analysed in terms of their own work, but rather in terms of the struggle between capital and labor /.../ Boltanski's analysis is too macrosociological and too cultural /.../ And focused as it is on "cultural capital" and symbolic interactions, it ignores the content of the work cadres do*".p.224-225. Je n'aurais pas dit mieux.

Le livre de Boltanski a donc suscité des lectures très critiques; tu n'as pas eu envie, toi, à partir de "France-Allemagne", d'intervenir dans le débat ?

Bien que j'aie eu l'occasion de discuter avec L.Boltanski, je n'ai pas voulu me lancer alors dans une controverse avec lui, d'autant que je retrouvais dans son livre des points communs d'intérêt, comme son analyse sur les cadres et le syndicalisme, ou leurs associations. Je préférais alors me consacrer au développement de l'analyse sociétale que nous tentions d'implanter au Japon suite à une invitation qui m'avait permis de présenter en 1980 les résultats et la démarche théorique de la recherche France-Allemagne. Sans doute, France-Japon n'a pas eu l'ampleur ni l'impact de la précédente comparaison, pour toutes sortes de raisons à commencer par le décalage important de nos pratiques de recherche empirique avec celles observées alors au Japon. Les méthodes d'enquêtes qualitatives ou d'études de cas, voire ethnographiques leurs étaient étrangères. Tout investissement pour une coopération à terme nécessitait donc une période d'apprentissage de leur part comme de la notre (travail passionnant bien que coûteux). Cependant au total les recherches que l'on a menées au Japon dans les années 80 et 90 représentent un acquis non négligeable si on les compare avec celles d'autres recherches. Elles nous ont permis entre autre de comprendre le système japonais d'encadrement si différent du notre. De même notre comparaison des ingénieurs dans les deux pays permet d'évaluer leur rôle dans les processus d'innovation associé à leur déroulement de carrière et à leur mobilité. Au Japon, "on *devient* ingénieur" au bout de quelques années (de quasi apprentissage par mobilité ou rotation), en France on *est* ingénieur dès que l'on a son diplôme. Mais il est vrai que nous n'avons pas suffisamment publié les résultats de ces recherches, comme François Sellier lui-même nous y incitait (notamment à partir de la recherche "mécatronique" (1988) qui l'avait particulièrement intéressé (comme il le montre dans son article de Sociologie du travail, "L'apport de l'analyse sociétale à la théorie de la firme", 2, 2002, dans lequel il se réfère largement à nos différentes recherches comparatives avec l'Allemagne et le Japon). Evoquons ici à ce propos quelques traits de France-Allemagne qui a été la matrice de notre démarche théorique. Dans la perspective de cet entretien, je voudrais surtout souligner brièvement l'apport de cette recherche à une sociologie des cadres, tout en reconnaissant ses propres limites. Sans doute, son objet n'était pas les "cadres " en eux-mêmes. Il s'agissait au départ du moins de comparer la "hiérarchie" des salaires dans des entreprises

"comparables" dans les deux pays. Mais l'élargissement progressif de ce projet devenu pluridisciplinaire nous a conduit à poser la question de la signification de la "hiérarchie" elle-même. Et surtout de la construction des différents acteurs contribuant à sa formation. Les "cadres" étaient ainsi saisis dans les relations qu'ils entretenaient avec les autres catégories à travers des formes particulières de division du travail (comme dans l'étude Merlin Gerin). Mais, contrairement à l'approche de Boltanski, nous nous sommes sans doute trop enfermés dans l'entreprise, ne tenant pas assez compte des représentations sociales impliquées dans le phénomène hiérarchique ou dans la formation de l'identité des acteurs. L'entreprise était elle-même saisie "dans la société", et donc partie prenante des "rapports sociaux" qu'elle produisait ou qui la pénétraient, rapports sociaux que nous avons traduits par les notions *d'espace éducatif, organisationnel et industriel*. Il y avait donc là toute une approche de sociologie des cadres qui n'a pas sans doute pas été explicitée comme telle. Je ne peux ici que renvoyer aux publications déjà citées. Retenons que les recherches comparatives internationales que je viens d'évoquer traduisent bien une étape importante de la sociologie des cadres qui motive cet entretien à travers un regard rétrospectif qui n'est sans doute pas à l'abri des biais de toute reconstruction du passé !

Qu'est-ce qui te semblerait intéressant aujourd'hui à lancer comme recherche dans ce domaine ? Aurais-tu des suggestions à faire ?

Bien entendu je reste convaincu de l'intérêt des comparaisons internationales, intégrant les apports récents présentés dans l'ouvrage édité par Michel Lallement et Jan Sturk, "Stratégies de la comparaison internationale", 2003, qui se réfère d'ailleurs souvent à France-Allemagne tout en critiquant cette recherche de manière souvent pertinente. Ainsi l'absence de prise en compte des femmes dans cette recherche, souvent soulignée par Catherine Marry et d'autres, s'avère une question particulièrement importante dans le cas d'une sociologie des cadres, je le reconnais volontiers. De même, nous admettons avec Arndt Sorge (2000) les limites de certaines analyses évidemment datées. Plus généralement, je retiendrais pour notre propos quelques-unes des orientations présentées dans cet ouvrage. Notamment combiner dans l'approche comparative, "analyse relationnelle et historicisme" pour reprendre l'expression de M. Lallement (op.cit. p.298.) . De même, des approches pluridisciplinaires sont souhaitables pour traiter d'une catégorie socio-professionnelle qui renvoie aussi bien à l'économique qu'au politique, et ce dans des secteurs variés d'activité. A cet égard, ne serait-il pas souhaitable qu'une sociologie des cadres (ou de leurs homologues) s'ouvre de plus en plus au secteur des services, des hôpitaux notamment (comme le fait d'ailleurs excellemment Carine Vassy dans l'ouvrage collectif qui vient d'être évoqué, 2003, op.cit.p.215-225). Ne pas s'enfermer non plus en comparaisons internationales dans l'Etat-nation, à l'heure de la globalisation de l'économie et de l'émergence du localisme, est aussi une question importante au-delà même des comparaisons européennes qui s'imposent.

On peut se demander enfin, au risque d'être taxé d'iconoclaste, si la notion de "cadre" elle-même ne devrait pas être, sinon dépassée, du moins saisie dans des "espaces" qui lui donneraient une connotation plus large, moins dépendante de la sphère de l'entreprise ou de l'industrie ? Lorsqu'on connaît, grâce entre autres aux travaux de Alain Desrosière, comment se construisent les catégories

professionnelles, ne faudrait-il pas observer d'autres catégories d'activité permettant de situer les "cadres" dans la dynamique de changement des professions et de ce que Everett C. Hughes appelait l'étude des "Occupations" (au sens anglo-saxon) saisies dans les "Social Matrices" qui leur donnent sens ? Les secteurs de la santé, de la culture, des mass-media, de l'enseignement, seraient à explorer à cet égard. A quand des recherches sur les fonctionnaires, les enseignants, l'encadrement des hôpitaux ou des laboratoires de recherche scientifique, des groupes de presse, des clubs de loisirs ou de vacances, ou d'autres catégories en émergence ? Bien entendu tout en intégrant le *genre* de ces activités, ainsi d'ailleurs que leur rapport à l'Etat ou au privé. Sans doute, ça et là des recherches existent-elles déjà dans ces divers champs, et que j'ignore certainement ? Autrement dit, il ne s'agirait pas de négliger les cadres pour autant, mais dans l'esprit de ce GDR cela permettrait de faire rebondir son objet de départ en mettant en lumière certaines zones d'ombre des sciences sociales. Après la "grande rupture", pourquoi pas une large ouverture ? Vaste programme !

Bibliographie indicative

- BENOIT Odile et MAURICE Marc, "Groupes professionnels et relations collectives dans une entreprise", *Sociologie du travail*, n°2, 1960.
- MAURICE Marc, MONTEIL Colette, GUILLON Roland, GAULON Jacqueline, Les cadres et l'entreprise. Etude sociologique des rapports entre profession et organisation parmi les cadres, les ingénieurs et les techniciens de l'industrie aéronautique, Université de Paris, Institut des sciences sociales du travail, 1967.
- MAURICE Marc, "Professionnalisme et syndicalisme", *Sociologie du travail*, n°3, 1968, p.243-246.
- MAURICE Marc, "Propos sur la sociologie des professions", *Sociologie du travail*, n°2, 1972, p.213-225.
- MAURICE Marc et CORNU Roger, *Les cadres en mai-juin 1968 dans la région d'Aix-Marseille*, LEST-CNRS / Commissariat au Plan, Aix-en-Provence, 1970.
- MAURICE Marc, SELLIER François, SILVESTRE Jean-Jacques, "La production de la hiérarchie dans l'entreprise: recherche d'un effet sociétal. Comparaison France Allemagne", *Revue française de sociologie*, vol.XX, 1979.
- MAURICE Marc, SELLIER François et SILVESTRE Jean-Jacques, *Politique d'éducation et organisation industrielle en France et en Allemagne*, Paris, PUF, 1982.
- SORGE Arndt, "La construction sociale de l'innovation et des innovateurs en Allemagne et en Grande Bretagne", in LANCIANO Caroline, MAURICE Marc, SILVESTRE Jean-Jacques, NOHARA Hiroatsu, (eds), (1998), *Les acteurs de l'innovation et l'entreprise. France-Europe-Japon*, Paris, L'Harmattan, p.125-144.
- BOUFFARTIGUE Paul et GADEA Charles, *La sociologie des cadres*, Paris, La Découverte, coll.Repères, 2000.
- GADEA Charles, *Les cadres en France. Une énigme sociologique*, Paris, Belin, 2003.