

Niveau III

La socialisation professionnelle de jeunes BTS-DUT Entre diplôme et statut, des identités incertaines

par Paul Bouffartigue ¹

*Entre l'ouvrier et l'ingénieur,
le statut de technicien supérieur reste incertain
et le diplôme
n'en garantit pas l'accès.
Dès lors le premier emploi
des jeunes BTS-DUT se révèle fragile
ce qui n'empêche pas un grand nombre
de chercher à « évoluer » et notamment vers les cadres.
La diversité des débuts de parcours professionnels
de ces jeunes ne tient pas qu'au poids
des déterminismes socio-économiques
ni aux choix patronaux en matière
de gestion de la main-d'œuvre.
Elle doit aussi beaucoup
à leurs qualités subjectives révélées
dans des espaces professionnels peu stabilisés.*

La catégorie socioprofessionnelle des techniciens est de longue date l'objet de débats sociologiques. Son identité semble aujourd'hui plus que jamais probléma-

tique, et peut-être plus que d'autres à l'épreuve des mutations en cours. Elle est noyée dans la masse d'autres « professions intermédiaires », en croissance désormais nettement plus rapide ; elle est soumise au brouillage des frontières entre l'industrie et les services ; elle accueille en son sein un nombre grandissant de diplômés de l'enseignement supérieur aspirant généralement à devenir cadre (encadré p. 4).

¹ Paul Bouffartigue, sociologue, est aujourd'hui chargé de recherches au LEST/CNRS à Aix-en-Provence. Il a conduit des travaux sur les transformations du monde ouvrier, sur les jeunes et l'emploi, sur la précarisation sociale, sur l'activité féminine. Il mène actuellement des recherches sur la socialisation professionnelle, et se consacre plus précisément aux évolutions qui touchent la profession d'ingénieur. Il a publié notamment : *D'une génération ouvrière à l'autre* (avec Francis Godard), Syros-Alternatives, 1998 ; *Le nouvel âge de l'emploi à temps partiel* (avec Frédéric de Coninck et Jean-René Pendariès), *Sociologie du Travail*, 1992-4 ; *Société duale ? Les Temps Modernes*, février 1993 ; *Ingénieurs débutants à l'épreuve du modèle de carrière*, *Revue française de sociologie*, n° 1/1994. *De l'école au monde du travail. La socialisation professionnelle des jeunes ingénieurs et techniciens*, [préface d'Yves Clot], L'Harmattan, Coll. Bibliothèque de l'éducation, 1994.

C'est ce dernier phénomène que nous explorons ici. En nous appuyant principalement sur une enquête longitudinale qualitative conduite auprès de jeunes BTS et DUT au cours de leurs deux à trois premières années de vie active (encadré p. 6) nous verrons combien ce moment critique de la socialisation pro-

fessionnelle révèle de tensions et de fragilités à l'intérieur même de cette sous-catégorie. Nombre de traits de ce processus d'entrée dans le monde du travail s'opposent à ce que nous avons mis en évidence par ailleurs à propos des ingénieurs débutants (Bouffartigue, 94/1). Pas - ou peu - reconnu dans les conventions collectives et dans les pratiques de gestion du personnel, le titre de technicien supérieur a cette faiblesse de n'être pour l'essentiel qu'un diplôme. Il n'implique aucune garantie dans l'accès à une éventuelle fonction professionnelle, laquelle serait clairement identifiable comme celle de « technicien supérieur ». Reste que l'attachement à ce diplôme est très fort. Ces jeunes s'appuient sur lui pour résister

aux menaces de déqualification et, dans certains cas, pour développer précocement des stratégies d'accès aux fonctions supérieures.

Dans un premier temps nous décrirons trois des principales dimensions qui caractérisent leur expérience de la socialisation professionnelle : la nécessité et la difficulté de trouver rapidement une place de « technicien supérieur » qui reconnaîtrait clairement le titre scolaire ; l'hétérogénéité relative des itinéraires sociaux et scolaires représentés dans cette population ; les délicates confrontations, tout à la fois intercatégorielles et intergénérationnelles, qui marquent leur immersion dans le monde du travail.

« Bac plus deux », techniciens, et professions intermédiaires

La poussée, lente mais régulière, des diplômés de niveau égal ou supérieur à « bac plus deux » parmi les techniciens (un quart des 700 000 techniciens), et plus largement au sein de l'ensemble des professions intermédiaires (plus d'un tiers des 4 500 000), incite à actualiser les débats maintenant anciens sur les techniciens, leur identité sociale et leur rôle éventuel comme force sociale. On sait que leur définition sociale reste avant tout négative (ils sont d'abord définis comme « *ni cadres, ni ouvriers* » (Desrosières et Thévenot, 88)), et que les approches en termes de « *Nouvelle classe ouvrière* » (Mallet, 63), se sont révélées erronées. Par ailleurs, les itinéraires scolaires et sociaux qui voisinent au sein du groupe ont toujours été hétérogènes, mêlant trajectoires promotionnelles d'anciens ouvriers et recrutements directs au terme d'une scolarité « technicienne ». Mais au cours des années quatre-vingt plusieurs phénomènes amènent à poser en termes renouvelés ces débats : explosion démographique des BTS-DUT ; croissance nettement plus lente des effectifs des écoles d'ingénieurs ; pratiques d'embauche de « sur-diplômés » liées à la crise de l'emploi et aux incertitudes sur l'avenir des métiers ; brouillage des anciennes frontières entre techniciens et catégories voisines ; privilège croissant accordé par les entre-

prises aux embauches de « bac plus deux » pour occuper des postes intermédiaires, sans qu'une position professionnelle claire ni des perspectives régulières de passage vers la catégorie de cadre ne leur soient généralement reconnues ; mouvements revendicatifs de ces populations.

La montée en puissance des BTS-DUT sur le marché du travail n'était programmée par les planificateurs du système éducatif, ni dans son ampleur, ni dans ses modalités (les IUT devaient remplacer les STS et accueillir des bacheliers dépourvus de « vocation » pour les études longues : les STS loin de disparaître accueillent des effectifs trois fois plus nombreux et, au milieu des années quatre-vingt, les poursuites d'études sont de l'ordre de 40 % suite à un DUT, et de 25 % suite à un BTS [Belbenoit, 91]).

C'est la conjonction entre, d'une part, cette montée en puissance des « bac plus deux » sur le marché de l'emploi et, d'autre part, la diversité et les hésitations dans les pratiques de gestion de l'emploi de cette population par les employeurs, qui amène à s'interroger sur les lignes de clivage qui travaillent aujourd'hui les salariés de niveau III et, au-delà, l'ensemble des professions intermédiaires. L'hypothèse la plus plausible repose sur le constat de « *signes d'une fracture entre celles qui se rapprochent des emplois de cadres et celles qui s'en écartent le plus* » (Kirsch, 91).

Dans un second temps nous montrerons à l'aide de quelques cas, comment travaillent, au cours de cette brève séquence biographique qui est celle des premières années de vie de travail, les ressources sociales et subjectives accumulées sur une durée

plus longue : dynamiques biographiques et trajectoires de socialisation doivent alors être articulées finement pour comprendre les premières différenciations observables au sein des itinéraires professionnels.

UNE TRANSITION PROFESSIONNELLE SOUS TENSIONS MULTIPLES

TROUVER SA PLACE : UNE EXPÉRIMENTATION SOUS CONTRAINTE

Si pour la plupart de ces jeunes BTS-DUT, le monde des ingénieurs et cadres ne tardera pas à fonctionner comme groupe de référence, leurs premières expériences professionnelles les avertissent de la longueur du chemin parsemé d'embûches qui leur reste à parcourir : leurs conditions objectives d'insertion, comme la tonalité subjective de ces premières expériences, témoignent d'abord de l'existence d'un véritable fossé social entre les deux catégories de débutants ².

On n'insistera pas ici sur les fréquences nettement plus fortes de périodes de chômage d'insertion et de contrats de travail à durée déterminée, sur l'existence (inconnue chez les ingénieurs) de déclassements manifestes - ici chez des BTS ³ - ou encore sur l'écart considérable qui sépare les premiers salaires de la moyenne des deux catégories ⁴ (on se reportera à l'encadré p. 9, qui décrit les principales caractéristiques des 1 800 anciens élèves issus des formations enquêtées, parmi lesquels le panel des cinquante interviewés a été constitué). On soulignera par contre la diversité et la variabilité des positions professionnelles occupées au cours des deux années d'observation.

En effet, si, conformément aux données nationales du milieu des années quatre-vingt, les trois quarts des BTS-DUT de notre panel débutent dans une classification de technicien, l'espace de l'ensemble des positions occupées est très large puisqu'il va du manutentionnaire au dirigeant d'entreprise. Ouvrier, employé, contremaître, technicien, cadre commercial, patron : telle est la palette des premiers emplois, dont

² Pour une analyse comparée de l'expérience de socialisation professionnelle des ingénieurs débutants, voir P. Bouffartigue, 1994/1. On montre comment un certain nombre de phénomènes se conjuguent pour faire de leur transition professionnelle une phase de moratoire (plus attentiste) ou, plus souvent, d'expérimentation (plus active) : notamment leur position forte sur le marché des premiers emplois, laquelle se traduit par un champ de possibles professionnels très ouvert, et l'existence d'une norme de carrière fortement cristallisée vis-à-vis de laquelle ils sont tous rapidement amenés à se situer. L'absence de ces deux données donne à la transition professionnelle des BTS-DUT une toute autre tonalité.

³ Un quart des BTS marseillais sont classés ouvrier ou employé au premier emploi.

⁴ La moyenne des salaires des membres du panel au premier entretien s'établit ainsi, fin 86 : ingénieurs : 10 500 francs ; BTS industriels : 5 800 francs (7 000 francs en Ile de France, 4 000 francs en Provence) ; DUT industriels : 6 500 francs (7 000 francs en Ile de France, 5 400 francs en Provence) ; DUT et BTS informatique : 6 200 francs (7 000 francs en Ile de France, 5 400 en Provence).

aucun n'est exclu a priori du champ des possibles. On est donc loin de la correspondance quasi-absolue entre le poste et le diplôme assurée aux ingénieurs depuis la reconnaissance de leur titre dans l'entre-deux guerres. L'existence de quelques emplois d'ouvriers attire notre attention : la reconnaissance du titre de technicien supérieur dans les pratiques de gestion de la main-d'œuvre des grandes entreprises qui appliquent les conventions collectives (niveau minimum d'embauche et progression dans la classification les premières années), ne doit pas occulter l'existence d'une masse de petites et moyennes entreprises n'appliquant pas ces conventions. D'ailleurs plusieurs de ceux qui sont tout de même classés techniciens et qui travaillent dans des secteurs d'activités couverts par ces conventions, sont manifestement sous-classés lors de leur premier emploi ⁵.

Diverses, surtout si on ne les examine pas seulement sous l'angle des classifications mais sous celui des contenus d'activité et des compétences mobilisées, ces positions sont également instables au cours du temps. Certes un mouvement dominant de valorisation et de régularisation des situations s'observe, comme si se produisait une sorte de rattrapage des qualifications et des salaires que laissent espérer le diplôme ⁶. Mais, qu'ils aient ou non changé d'employeur, les jeunes BTS-DUT sont souvent ballotés entre des fonctions différentes. Celui-ci débute comme technico-commercial, connaît ensuite un emploi de dessinateur puis d'employé de banque. Celui-là est d'abord dessinateur, puis se déclare chef d'atelier, avant de découvrir qu'il est encore déclaré « mécanicien » sur sa feuille de paye. Rien n'apparaît donc acquis, ni les fonctions réellement accessibles, ni les qualifications reconnues, ni les parcours promotionnels à venir. La diversité, l'instabilité et l'incertitude de l'espace d'identification de ces « bac plus deux » apparaissent structurelles. On est donc loin de la problématique, si centrale chez les ingénieurs débutants, d'une confrontation/transaction avec un modèle de carrière fortement cristallisé. Ici les points de repères font défaut.

⁵ Par exemple, dans des PME du secteur de la métallurgie : Christian L. BTS de mécanique à Marseille, débute comme « programmeur sur machine-outil à commande numérique », mais il n'est rémunéré que 5 000 francs nets mensuels ; ou encore Laurent M. BTS mécanique à Cachan, débute comme « dessinateur », mais il ne perçoit que 6 000 francs nets mensuels. Il faut cependant préciser qu'au sein de notre panel, plus aucun n'est ouvrier ou employé trois ans plus tard.

⁶ On peut penser que ces pratiques de sous-classification au moment du recrutement, en allongeant la période au cours de laquelle l'employeur va permettre au débutant de progresser, permet de différer quelque peu les revendications de déroulement de carrière. Au dernier entretien les écarts de salaires entre BTS-DUT et ingénieurs se sont resserrés du fait de la quasi-disparition des « anomalies » initiales, et de la conjoncture très favorable que connaissent les informaticiens à cette époque en région parisienne : ingénieurs : 11 700 francs (plus 11 %) ; BTS industriels : 7 200 francs (plus 25 %) ; DUT industriels : 7 800 francs (plus 20 %) ; BTS et DUT informatique : 9 300 francs (plus 32 %).

Une enquête longitudinale sur l'entrée dans la vie professionnelle de jeunes BTS-DUT

Cet article s'appuie sur une partie des résultats d'une enquête conduite de 1986 à 1989 auprès d'anciens élèves de l'enseignement supérieur technique (Bouffartigue, Clot et Lojkine, 1990 ; Bouffartigue, 1994/1 et 1994/2). Elle a porté d'abord sur 2 000 sortants - dont 1 600 BTS-DUT. Puis 80 d'entre eux - dont 55 BTS-DUT - ont fait l'objet d'un suivi longitudinal au moyen d'entretiens approfondis, répétés le plus souvent trois fois. Seules les données concernant les « bac plus deux » sont ici utilisées.

LES STS ET LES IUT ENQUÊTÉS

Six établissements et seize unités élémentaires de formation ont été enquêtés.

Les critères de choix ont été la localisation (quatre en région parisienne, deux en PACA), le type de filière (trois IUT, trois lycées techniques), et la diversité de spécialités, à dominante secondaire toutefois. 1 800 anciens élèves (1 300 d'IUT, et 500 de STS) des promotions sorties en 1985 et en 1986 ont été interrogés par voie postale. Ces établissements sont les suivants :

IUT de Paris : départements informatique et GEA.

IUT de Cachan : départements génie mécanique et productique (GMP), génie électrique-electrotechnique (GEE), et génie électronique et informatique industrielle (GEI).

Lycée technique Gustave Eiffel à Cachan : spécialités mécanique-automatisme, fabrication mécanique, et électronique.

Lycée Maximilien Sorre à Cachan : spécialités informatique et analyses biologiques.

IUT d'Aix-en-Provence : départements informatique, et génie mécanique et productique (GMP).

Lycée technique Jean Perrin à Marseille : spécialités fabrication mécanique, chaudronnerie, électronique, bureau d'études.

UNE ENQUÊTE EN DEUX TEMPS ET DEUX MÉTHODES

Afin de construire le panel de l'enquête qualitative et de le situer en regard des données plus vastes une enquête postale par questionnaire succinct (état civil, situation socioprofessionnelle des parents, scolarité, occupation et - éventuellement -

emploi occupé) a été effectuée en octobre 1986 auprès de l'ensemble des jeunes sortis en juin 1985 et juin 1986 (1 300 anciens élèves d'IUT et 500 de STS : taux de réponse : 70 %). Un quart des effectifs sont alors en emploi.

La composition du panel ne visait pas une représentativité mais une significativité. On a privilégié les critères suivants : accès rapide à l'emploi ; représentation des BTS et des filles plus importante que dans l'enquête postale ; situations de travail diversifiées et si possible appréhendables à partir de sources complémentaires à celles du discours de l'interviewé. 55 jeunes BTS-DUT ont ainsi été sélectionnés. 5 d'entre eux sont des titulaires d'un DUT de GEA, n'ayant qu'une fonction de contrôle, et ne sont pas traités ici. La conduite des entretiens était centrée sur l'expérience du passage de la fin des études aux débuts dans le monde du travail, et sur les trajectoires de socialisation (notamment familiale et scolaire). D'une durée moyenne de deux heures chacun, ils étaient enregistrés au magnétophone puis intégralement retranscrits.

QUELQUES CARACTÉRISTIQUES DES 50 BTS-DUT MEMBRES DU PANEL

Sexe :

BTS industriels : masc. : 13 ; fém. : 2. DUT industriels : masc. : 15 ; fém. : 2. BTS-DUT Informatique : masc. : 4 ; fém. : 14. Total : masc. : 32 ; fém. : 18.

Origine sociale (csp du père) :

cadre et profession intellectuelle supérieure : 13 ; profession intermédiaire : 16 ; employé : 4 ; ouvrier : 9 ; indépendant : 8.

Scolarité :

série du baccalauréat : C : 10 ; D : 13 ; E : 5 ; total bac généraux : 28. Bacs technologiques : 20 ; brevet de technicien : 2.

Profession au premier emploi :

technicien : 36 ; ouvrier : 5 ; employé : 3 ; agent de maîtrise : 2 ; autres professions intermédiaires : 2 ; ingénieurs et cadres supérieurs : 2.

Fonctions professionnelles au premier emploi :

production, maintenance : 17 ; études : 5 ; recherche : 2 ; commercial : 5 ; informatique : 19 ; gestion : 1 ; formation : 1.

Changements d'employeurs :

un seul employeur depuis le diplôme : 26 ; au moins un depuis le 1^{er} emploi : 21 ; indéterminé : 3.

Là où la plupart des ingénieurs pouvaient se permettre de développer discours et conduites d'expérimentation sur un mode stratégiste, compte tenu en particulier d'un marché de l'emploi largement favorable, les pratiques d'expérimentation de la plupart des BTS-DUT s'opèrent sous la contrainte d'une position plus fragile sur le marché du travail.

Comment conquérir une meilleure place ? Et quelle place exactement ? Telles sont les deux principales questions qui structurent l'expérience d'insertion professionnelle.

La manifestation la plus visible de ces deux questions est une très forte mobilité de l'emploi : la moitié des membres du panel a déjà connu au moins deux emplois en deux années ⁷.

Les positions professionnelles occupées peuvent d'abord être appréhendées en termes d'emploi ou de statut : ils sont très divers, et certains jeunes débutent dans des emplois d'ouvrier ou d'employé, ou dans des emplois dits intermédiaires, mais dont la classification et la rémunération sont en deçà de ce que prévoient les grilles de classification, lesquelles ne sont guère appliquées dans nombre de PME. Pression du chômage d'insertion, difficulté à « se vendre », recherche prioritaire d'acquisition d'une première expérience de travail quelle qu'elle soit, expliquent ce phénomène. D'où une instabilité dans ces premiers emplois.

Elles peuvent ensuite être appréhendées plus finement en termes de contenu d'activité. C'est ainsi que d'autres débutants, accédant rapidement à une fonction pourtant classée comme intermédiaire, manifestent une insatisfaction par rapport à leurs attentes, ce qui se traduit également par la recherche d'autres emplois.

Enfin, tout cela se traduit par la présence très forte de l'aspiration à « évoluer », laquelle correspond au souci de se rapprocher de ses propres attentes et du modèle de référence que constitue le statut de cadre.

Un emploi insatisfaisant, sous la pression du chômage

Une bonne moitié des BTS-DUT connaissent un chômage d'insertion ⁸. Mais, même quand elles sont fortement contraintes, la recherche d'emploi et la prise

d'un emploi déclassé ne sont jamais complètement subies. Ne se résignant jamais à leur situation, ces jeunes développent des stratégies de requalification, parfois jusque dans l'acte de travail.

La durée du chômage d'insertion apparaît très liée aux ressources comme aux orientations culturelles de la famille dont le jeune provient. Un certain nombre de jeunes issus de familles ouvrières subissent manifestement une pression plus forte à la prise rapide d'un emploi.

« C'est dur de rester en attente au chômage, il y a les parents qui vous poussent, un peu involontairement à la limite. On se sent quand même obligé d'aller travailler, quitte à prendre n'importe quoi, au bout d'un certain moment, pour vous même c'est assez dur ». (Jean-Luc T., BTS chaudronnerie, OP. PACA).

Constatant que leurs candidatures sont écartées au bénéfice de jeunes autant diplômés et un peu plus expérimentés, ceux-là préfèrent accepter un emploi non satisfaisant afin d'acquiescer cette ancienneté. Mais ils réalisent alors très vite le danger d'un enfermement dans la sphère des emplois subalternes, enfermement qui ferait suite à une dégradation des connaissances acquises et/ou à la stigmatisation opérée par l'occupation trop longue d'un premier poste déqualifié.

« Peut-être que plus tard il faudrait que je fasse autre chose que ce que je fais actuellement, je risque de stagner, dépanner les appareils, c'est bien, on voit pas mal d'appareils mais qui sont en fait pas assez récents... On perd un peu certaines connaissances ». (Paul D., DUT électronique, technicien de maintenance, RP).

Conscients de ces risques de détérioration de leur valeur sur le marché de l'emploi, et malgré la déqualification qu'ils subissent, ils s'efforcent alors d'entretenir leurs savoirs.

« J'essaye de travailler comme si j'étais en bureau des méthodes à la limite. Quand je vois un plan j'essaye de le lire, je fais mes croquis, un peu des gammes de fabrication, comme si je préparais le travail, que c'est pas moi qui allais le faire ». (Guy M., BTS chaudronnerie, OP, RP).

Deux années plus tard, l'histoire leur montre qu'ils ont eu raison d'accepter de débiter dans des emplois déclassés, quitte à les quitter au terme de quelques mois : aucun d'entre eux n'est resté ouvrier ou employé.

⁷ On ne traite pas ici des cheminements d'attente avant le départ au service national : là petits boulots et chômage sont plus facilement acceptés, comme si les difficultés à trouver un vrai emploi correspondant au titre avant la libération des obligations militaires paraissaient normales.

⁸ Au sein de la promotion diplômée en juin 1986, parmi les actifs : 57 % des BTS et 40 % des DUT sont en recherche d'emploi au 31/10/86.

L'enquête nationale du CEREQ sur la promotion diplômée en 1984 indique que, toutes spécialités confondues, 26 % des BTS et 35 % des DUT ont mis plus de six mois pour accéder au premier emploi, et que le chômage de plus d'un an affecte même une petite fraction d'entre eux (par exemple, 7 % de l'ensemble des DUT secondaires) [Pigelet, 89].

Un travail insatisfaisant, que l'on n'hésite pas à quitter

Pour la plupart des « bac plus deux » toutefois, l'accès à l'emploi est assez rapide, souvent immédiat, comme dans le cas d'embauche dans la foulée de leur stage de seconde année d'études⁹. Pour eux, le premier travail n'est pas choisi « faute de mieux ». Mais ils en découvrent vite les limites : salaire, intérêt et variété du travail, possibilité d'y enrichir ses savoirs, et surtout, « possibilités d'évolution », font l'objet de plaintes et de critiques convergentes.

« Je suis sorti de l'armée, 23 jours après j'ai trouvé mon premier emploi.. J'ai pas l'impression d'utiliser mes connaissances... Les techniciens, maintenant, avec un DUT, font un travail vraiment en dessous de leurs connaissances. D'ici quelques mois je pense que je vais quitter cette entreprise... Je fais de la mise

au point, je dépanne, mais ça m'apprend pas grand chose... Quand je vois les anciens BTS, DUT, qui ont déjà 5, 6 ans dans l'entreprise et qui sont toujours pratiquement au même niveau, ils font toujours des tests de cartes, ils n'ont pas évolué » (Alain M., DUT électrique, technicien d'instrumentation, RP).

D'ailleurs, les préoccupations de salaire sont d'emblée plus présentes que chez les ingénieurs, et elles vont vite s'affirmer comme l'une des premières¹⁰. On n'hésite donc pas à démissionner en cours d'emploi afin d'être plus disponible pour la recherche d'un autre emploi. Dans ce cas, le vécu et la signification du chômage ne sont pas tout à fait les mêmes que pour un chômage d'insertion sous forte pression financière ou familiale.

« On accepte de commencer au Smic dans l'espoir d'augmenter rapidement, ce qui ne s'est pas passé,

⁹ C'est surtout fréquent chez les informaticiens dont la moitié trouvent leur premier emploi chez l'employeur où ils effectuent leur stage : ils commencent à travailler sur un « projet » dont l'achèvement ou le développement favorise leur embauche.

¹⁰ Jusqu'à provoquer des démarches individuelles ou collectives d'information et d'intervention sur l'application des conventions collectives, phénomène absent chez les ingénieurs débutants.

Publics et statuts après le diplôme des STS et IUT enquêtés

Tableau 1
Origine sociale (CSP du père)

	Patron indépendant	Cadre supérieur	Profession intermédiaire	Employé	Ouvrier	Total
DUT RP	9,3	52,1	19,8	9,7	9,1	100
DUT PACA	11,9	45,8	20,3	13,0	9,0	100
DUT Ensemble	9,8	50,9	19,9	10,3	9,1	100
BTS RP	15,7	29,9	18,1	15,7	20,6	100
BTS PACA	18,5	21,4	28,0	20,2	11,9	100
BTS Ensemble	17,3	25,1	23,7	18,3	15,6	100

Tableau 2
Statut au 31/10/86, selon l'année du diplôme

	Service militaire	Etudes	Inactivité	Chômage	Emploi	Total
1985						
DUT RP	16,4	32,5	0,3	9,0	41,8	100
DUT PACA	9,9	48,4	1,1	9,9	30,7	100
DUT Ensemble	15,1	35,5	0,4	9,1	39,9	100
BTS RP	34,3	9,0	1,5	20,9	34,3	100
BTS PACA	18,4	26,3	5,3	21,1	28,8	100
BTS Ensemble	25,9	18,2	3,5	21,0	31,4	100
1986						
DUT RP	18,7	39,6	2,3	14,8	24,5	100
DUT PACA	12,0	43,5	2,2	20,7	21,7	100
DUT Ensemble	17,5	40,3	2,3	15,8	24,0	100
BTS RP	19,7	23,9	0,0	28,2	28,2	100
BTS PACA	31,8	26,2	9,3	21,5	11,2	100
BTS Ensemble	27,0	25,3	5,6	24,2	17,9	100

Commentaires. Les STS et IUT enquêtés se différencient nettement du point de vue de leur recrutement social. Les enfants de cadres supérieurs sont les plus nombreux dans les IUT, les enfants venus des couches populaires (employés et ouvriers, auxquels on peut en première approximation ajouter les professions indépendantes, qui demeurent pour la plupart des petits commerçants, artisans et paysans peu diplômés) dominent dans les STS. Observées 16 mois après l'obtention du diplôme (4 mois pour la promotion de 1986), la promotion de 1985 se caractérise par la fréquence de la poursuite d'études, mais aussi par de forts taux de chômage. Il convient de relativiser ces chiffres en rappelant

qu'au sein de la promotion 1985 un grand nombre de jeunes de sexe masculin viennent d'achever leur service national et qu'ils ne sont que depuis quelques mois sur le marché du travail. De plus l'enquête du CEREQ effectuée à la même époque (en 1987 auprès des sortants de 1984) sur les mêmes types de populations, au plan national, indique que la majorité des BTS (75 %) et des DUT (64 %) trouvent leur premier emploi dans les 6 mois qui suivent leur sortie du système éducatif.

(Source : enquête postale réalisée en octobre 1986 auprès des 1 800 anciens élèves sortis en 1985 et 1986 des formations enquêtées).

j'avais un emploi de technico-commercial qui prend beaucoup de temps et j'avais pas la possibilité de chercher ailleurs convenablement. Donc j'étais contraint de rester dans cette condition pendant pas mal de temps, et donc j'ai décidé de mon propre chef de démissionner et, quitte à rester deux ou trois mois au chômage, de trouver quelque chose de plus intéressant ». (Jean-Robert R., DUT mécanique, technico-commercial, PACA).

La difficulté à développer des stratégies d'expérimentation, au sens fort du terme, se reflète particulièrement bien dans le malaise de certains face aux entretiens d'embauche... comme face à l'interview biographique non directive.

« Généralement les entretiens techniques ça passe... Mais alors les entretiens individuels, si vous êtes un peu timide ou réservé, y vous sabrent... C'était : "Bonjour. Présentez-vous, parlez moi de vous" . Alors là moi je suis pas tellement à l'aise... Si on vous pose des questions, ça va ». (Pascal F., DUT électrique, technicien de maintenance, RP).

Quand ils s'interrogent sur la valeur de leur diplôme, les BTS-DUT débutants le font sur un mode très différent de celui des ingénieurs : quand ces derniers déclarent *« le diplôme n'est rien du tout, il permet tout juste de rentrer dans l'entreprise »*, à aucun moment ils n'expriment de ressentiment vis-à-vis d'un titre qui aurait fait l'objet d'investissements se révélant non payés de retour, comme c'est le cas ici ou là chez ces « bac plus deux ».

« C'est un tort de un petit peu trop gonfler les élèves qui font un BTS en leur promettant des places mirobolantes, parce que les professeurs sont un petit peu dans les nuages, et en fait en sortant on a vite fait de déchanter... Il y a une bonne sélection qui est faite pour entrer dans les BTS, et puis en sortant c'est la catastrophe, il y en a trop... Ça serait à refaire, je ferais du commercial » (Stephan E., BTS mécanique, employé, PACA).

Une obsession : pouvoir « évoluer »

Mais c'est avant tout à l'aune des possibilités d'évolution ultérieure qu'ils jugent leur premier emploi. Plutôt que d'interrogations et de transaction à l'égard d'une norme de carrière précise et prégnante, ces premiers tâtonnements sur le marché de l'emploi s'accompagnent de cette thématique souvent vague, mais lancinante : comment parvenir à « évoluer » ? Ce thème peut toucher tout à la fois à l'intérêt et à la variété du contenu du travail, à la dynamique des apprentissages auxquels il donne lieu, et à la pro-

gression dans la hiérarchie des classifications et des salaires.

« Au début ça m'a beaucoup apporté parce que je connaissais pas ce langage, je l'ai appris, je ne connaissais pas ce système, je l'ai appris et puis petit à petit c'est devenu la routine, ça ne m'apportait plus rien, je préfère toucher un petit peu à ce qui est supérieur pour évoluer un petit peu, pour se surpasser, c'est un peu ça, apprendre encore ». (Françoise T., DUT informatique, analyste-programmeur, PACA).

Par exemple pour ce titulaire d'un DUT dont le père est un cadre supérieur autodidacte, son diplôme est avant tout une sorte de plancher à partir duquel on peut revendiquer une évolution de carrière... Peut-être cette image du plancher est-elle associée également à la possibilité ouverte par ce titre d'une poursuite d'études supérieures.

« On cherche aussi un poste évolutif, je veux pas rester à 5 000-6 000 francs... J'ai pas fait un DUT pour faire ça, j'ai fait un DUT parce que c'est un niveau minimum de connaissances et ensuite ça laisse la possibilité de monter et d'évoluer, c'est le mot, évoluer. Je recherche ça, une évolution... D'autres responsabilités et toujours monter ». (Jean-Robert R., DUT mécanique, technico-commercial, PACA).

Dans d'autres cas, la notion d'« évolution » contient déjà un objectif plus précis : devenir ingénieur.

« J'ai repris les études en cours du soir, au CNAM... Je peux m'arrêter au DEST, il y a certaines boîtes qui prennent ça comme un niveau ingénieur... Parce qu'on s'aperçoit vite que les techniciens... On voit vite que le boulot qu'on nous donne, ben il est intéressant au départ, mais, plus on en apprend, plus on voit qu'il y a un palier qu'on peut plus franchir, même au niveau de la carrière, même au niveau du travail ». (Bernard N., DUT électronique, technicien d'essais, RP).

La conscience de posséder un haut niveau de connaissances, relativement à d'autres salariés moins diplômés, pourtant situés en position de responsabilité, est un puissant facteur d'aspiration à évoluer. Et pour cette informaticienne, la poursuite d'études à temps partiel occupe une place centrale dans la définition de son identité.

« Je préfère être du côté des décideurs... C'est une ambition comme une autre, je pourrais avoir envie de rester analyste-programmeur mais ça m'intéresse pas ; ça me plaît bien, mais, moi, me retrouver dans cette situation comme chez Traker ¹¹ où il y a des types

¹¹ Pseudonyme de l'entreprise où cette jeune fille débute.

qui n'y comprennent rien à l'informatique et qui disent "il faut faire ça, il faut faire ci", alors que c'est nul... J'ai toujours pensé que j'allais continuer mes études. Mon activité professionnelle est une activité annexe de mes études en fait » (Nadine E., DUT informatique, analyste-programmeur, PACA).

Enfin, dans le cas de cette jeune fille comme dans quelques autres, « évoluer » c'est s'inscrire dans une logique de dépassement de soi au travers de défis et d'épreuves que l'on se donne.

« Il faut que je m'investisse, que je prouve quelque chose, que je me prouve à moi ou à quelqu'un, mais il faut toujours que je fasse mieux et que j'avance, que je progresse, que j'apprenne... Il faut faire toujours mieux je pense, toujours se dépasser ». (Nadine E., DUT informatique, analyste-programmeur, PACA). Pouvoir évoluer... tout en devant mieux évaluer aupa-

ravant le champ de leurs possibles : telle est, sinon la quadrature du cercle, du moins la grande difficulté devant laquelle se retrouvent nos jeunes BTS-DUT.

Les ingénieurs débutants avaient également le souci d'évaluer l'espace des emplois possibles, et de chercher à apprécier leur valeur sur le marché des premiers emplois. Mais ils étaient fortement aidés en cela, d'une part par la haute valeur de leur diplôme, d'autre part par la forte organisation socio-institutionnelle de ce champ. Pour les techniciens supérieurs, au contraire, les associations d'anciens élèves, quand elles existent, paraissent fort peu influentes : aucun ici n'y fait allusion. Plus profondément on ne trouve pas trace dans leurs discours de modèles de carrière nettement cristallisés. Souvent, seule la sociabilité informelle entre anciens collègues de promotion les aide à trouver quelques points de repères.

UNE CATÉGORIE CARREFOUR DE TRAJETS SOCIAUX ET SCOLAIRES DIVERSIFIÉS

Nettement moins protégés que les ingénieurs par leur diplôme de la diversité et des aléas de leurs débuts professionnels, les jeunes BTS-DUT vont d'autant plus être ballottés par des courants hétérogènes que les trajets sociaux et les itinéraires scolaires qui aboutissent à ce titre sont sensiblement plus divers.

Des trajets sociaux divers

Pour les filières enquêtées, les STS ont un recrutement beaucoup plus populaire que les IUT, ces derniers

étant de ce point de vue plus proches des deux écoles d'ingénieurs (Ecole nationale supérieure des arts et métiers et Ecole nationale supérieure de chimie de Paris), que nous avons étudiées par ailleurs (Bouffartigue, 94/1). Sans doute que se combinent ici un effet lié aux spécialités choisies et un effet plus structurel, le clivage tendanciel entre STS (attirant préférentiellement des bacheliers techniques, issus de milieux plus modestes), et IUT (aux effectifs en croissance plus lente, plus sélectifs et attirant préférentiellement des bacheliers généraux, venus de catégories plus aisées) ¹².

¹² Ainsi les enfants d'ouvriers ne sont que 10 % de nos diplômés d'IUT, contre environ 20 % dans l'ensemble des IUT au début des années quatre-vingt (données du ministère de l'Éducation nationale). Ils sont respectivement 8 % et 16 % de nos ingénieurs et BTS.

Présence plus forte du monde des ouvriers et des employés – avant tout ici chez les BTS et présence toujours significative du monde des cadres, parfois diplômés – avant tout ici chez les DUT, les ascendances de ces « bac plus deux » se traduisent par un éventail de trajets sociaux, mesurés au moment de l'obtention de ce titre, plus divers que chez les ingénieurs¹³. Trajets promotionnels chez ces enfants d'ouvriers ; déclassements relatifs, et sans doute provisoires, chez ces enfants d'ingénieurs ou de cadres diplômés. Trajets de reproduction sociale apparente chez les plus nombreux, de cadres intermédiaires ou supérieurs peu diplômés.

Dans l'ensemble moins éloignés socialement de leurs parents que les jeunes ingénieurs, un BTS-DUT n'a pas le prestige du titre d'ingénieur. Ils en sont également restés plus proches spatialement et matériellement au moment où ils débent dans le monde du travail. Spatialement : ayant étudié dans des villes moins éloignées du domicile familial, plus jeunes quand ils débent dans la vie active, s'insérant sur un marché du travail plus local, ils cohabitent plus fréquemment avec leurs parents¹⁴. Matériellement, du point de vue des aides qu'ils reçoivent, notamment dans le domaine des conseils et les aides à la recherche d'emploi. Ici ni « forum » de l'école où les employeurs potentiels viennent jouer des coudes pour se vendre et séduire, ni association d'anciens élèves active pour relayer les offres d'embauche et socialiser aux règles du marché de l'emploi. Les parcours à venir sont moins balisés, les trajets moins accompagnés. Il faut davantage se prendre en charge¹⁵.

Bacs technologiques, bacs généraux : deux types dominants de trajectoires scolaires

La dramatisation de l'entrée au travail des « bac plus deux », plus marquée que chez les ingénieurs, a sans doute à voir avec le fait que beaucoup se vivent en échec relatif au plan scolaire. Très rares sont les ingénieurs rencontrés exprimant le regret de ne pas avoir réussi un concours d'entrée dans une grande école plus prestigieuse. La plupart des jeunes BTS-DUT

13 Notre panel est d'origine un peu plus modeste que l'ensemble des diplômés, puisque nous avons choisi de ne pas interroger ceux qui poursuivaient fin 1986 des études à temps plein, cette dernière population étant issue de milieux plus aisés.

14 85 % des BTS, 73 % des DUT, mais seulement 35 % des ingénieurs, habitent chez leurs parents fin 1986 (enquête postale).

15 Ce qui ne veut pas dire que n'existe aucun réseau de placement sur le marché de l'emploi, structuré par les établissements de formation : embauches suite aux stages, drainage d'offres d'emploi ; mais ils sont nettement plus informels et moins efficaces que ceux qui fonctionnent à partir des écoles d'ingénieurs.

expriment des regrets : avoir opéré des choix d'orientation par défaut plus qu'autre chose, ne pas avoir pu poursuivre des études plus longues. Les cursus scolaires n'ont pas l'allure rectiligne de ceux des enfants de la filière de l'excellence. Redoublements et bifurcations - telles ces tentatives avortées d'étude en faculté - sont nettement plus fréquents¹⁶. Toutes les épreuves des débuts de vie professionnelle vont ainsi alimenter remords et regrets, souvent en stimulant la volonté de poursuivre une formation tout en travaillant.

Tendanciellement, ce sont deux types de cursus scolaire distincts qui conduisent, l'un par un brevet de technicien ou un bac technologique, plutôt à entrer en STS, le second par un bac général, à intégrer plutôt en IUT. Dans le premier cas, selon les spécialités et la qualité du dossier scolaire, la réussite au bac ouvre certes un éventail de possibles au sein de l'enseignement supérieur court ; mais un cycle long n'est pratiquement jamais envisagé à ce moment de leur cursus. Dans le second cas, le champ des possibles est d'emblée plus vaste, notamment pour les bac C ; il comprend souvent l'éventualité d'études longues, y compris par la filière d'élite des classes préparatoires scientifiques.

Toutefois, qu'il soit intervenu vers l'âge de quinze ans en fin de classe de troisième, ou vers l'âge de vingt ans, après un échec en faculté ou en classes préparatoires, l'orientation vers la spécialité technique qui est celle de leur BTS ou de leur DUT apparaît toute aussi extérieure à ces jeunes qu'aux jeunes ingénieurs.

Un BTS suite à une filière technique : le sommet des espérances ?

Pour les bacheliers du technique l'orientation scolaire a été plus précoce que pour les bacheliers généraux, et l'orientation vers la spécialité en BTS ou en DUT se fait le plus souvent dans le prolongement direct de la série du bac. Pour ceux, très peu nombreux¹⁷, qui sont passés par des LEP, le BTS symbolise un peu le sommet des espérances, révisées à la hausse à la faveur de bons résultats scolaires. La fréquence des poursuites d'études est d'ailleurs nettement plus faible après un BTS qu'après un DUT. Mais une première insertion difficile peut amener le sujet à faire retour sur la validité d'un choix prématuré, qu'il ait été ou non associé à une orientation explicitement négative vers une filière non voulue.

16 Du point de vue du rythme d'acquisition du diplôme, BTS et DUT sont proches : respectivement 28 % et 35 % seulement sont « en avance ou à l'heure », contre 64 % des ingénieurs (enquête postale).

17 Ils ne sont que deux parmi les 50 BTS-DUT de notre panel, tous deux titulaires d'un BTS secondaire.

« Moi j'étais plutôt électricité, électronique, au départ. En troisième, le dernier trimestre j'ai été malade, j'ai un peu flanché, ce qui fait que j'ai pas eu la moyenne suffisante, ils m'ont mis... enfin, j'ai même pas pu choisir.. Je me suis retrouvé là... Ils ont choisi pour moi presque... C'est pas que ça me déplait la chaudronnerie, mais c'était pas mon choix au départ » (Pierre F., BTS chaudronnerie, manutentionnaire, PACA).

Mais, dans ce cas, « nécessité faite vertu », on ne s'attarde généralement pas trop sur l'épisode devenu douloureux d'une orientation vers une spécialité pas - ou pas vraiment - choisie.

« Au début je voulais pas faire fabrication mécanique... On m'a pas accepté en première électronique parce qu'ils prenaient les meilleurs et j'étais pas dedans... En fait ça m'a plu. » (Stephan E., BTS mécanique, programmeur, PACA)

Même si c'est de manière moins systématique que chez les DUT, les regrets vont plutôt se focaliser sur le niveau du diplôme obtenu, et vont conduire ces BTS à évoquer souvent l'éventualité de poursuite de formation. Peu d'entre eux passent cependant à l'acte, par exemple en s'inscrivant au CNAM. Sans doute que leur engagement ultérieur dans des études complémentaires sera davantage tributaire des initiatives prises par leur employeur.

Un DUT suite à un bac C ou D : entre tremplin et refuge

Si l'on examine la place et le sens de la scolarité en IUT, on constate qu'elle se situe entre tremplin et refuge¹⁸.

Statut de tremplin, quand on choisit la sécurité d'un diplôme accessible en deux ans, tout en espérant bien se servir du DUT pour aller au-delà¹⁹.

« J'ai pas fait maths sup-maths spé, parce que je me suis dit : » c'est un peu risqué « , j'avais beaucoup de copains qui s'étaient plantés... Alors je me suis dit : je vais faire un DUT de génie électrique, option électronique, ne connaissant rien du tout à l'électronique...

¹⁸ N'ayant pas interrogé les diplômés des promotions 85 et 86 qui étaient encore en cours d'études à temps plein fin 1986, nous n'avons pas d'indication sur le poids de chacun de ces deux cursus parmi ceux qui finalement vont au-delà du DUT.

¹⁹ On peut penser que ces cursus, plus prudents et plus sûrs, sont le fait de jeunes d'origine plus populaire, comme il a été noté à propos d'ingénieurs d'origine ouvrière, pour lesquels le choix d'un bac technique répond à l'assurance de pouvoir s'arrêter plus tôt tout en pouvant ensuite éventuellement poursuivre (Laurens, 90).

Ça a été un grand coup de foudre... Et puis après j'ai voulu découvrir autre chose, c'est là qu'on m'a parlé d'une formation de commercial ». (Eric G., DUT électronique, ingénieur commercial, RP).

Position de refuge quand, suite à des débuts de cursus long, on se replie sur un DUT quitte à repartir ensuite de l'avant. La densité de l'encadrement et du « soutien » en IUT, par opposition à la scolarité en faculté, revient comme un leitmotiv parmi les raisons de ce choix, renvoyant une image négative de l'université, dont on sait combien la situation s'est dégradée dans les années quatre-vingt (Lapeyronnie-Marie, 92).

« C'était aussi un compromis l'IUT... On était quand même plus encadré, et les contacts avec les gens, les étudiants... C'est plus proche, plus sympathique que la fac » (Philippe S., DUT informatique, analyste-programmeur, PACA).

La réorientation vers l'IUT ne suit pas toujours un échec, au sens strict du terme, en faculté : c'est parfois le résultat d'une impatience à passer au statut d'adulte, passage par trop différé par des études longues.

« Je faisais médecine. En début de deuxième année, j'ai rencontré la personne avec qui je vis maintenant, j'étais partie d'un bon pied, et puis en février je me suis dit c'est trop bête, huit ans d'études, ça commence à me pomper, et puis la fac c'est vraiment pas le pied... je me suis dit : "J'en ai marre, je veux habiter avec lui" » (Agnès W., DUT informatique, analyste-programmeur, RP).

Dans le choix de la spécialité du BTS ou du DUT, joue de manière décisive la réputation de cette formation comme performante, surtout pour ceux qui se sont orientés vers électronique ou informatique. Les études secondaires ne donnent généralement pas lieu à l'évocation de souvenirs positifs, et, pas plus que chez les jeunes ingénieurs, le goût pour telle ou telle matière ne semble jouer un rôle décisif dans l'orientation. Parmi les spécialités enquêtées, c'est à propos de l'orientation vers un BTS ou un DUT d'informatique que se lisent le plus visiblement les dimensions conjoncturelles et instrumentales de l'orientation. Ainsi, les « vocations » littéraires contrariées sont nombreuses chez nos informaticiennes.

« Je dois être une âme un peu littéraire... Je voulais être interprète... Je suis rentrée en seconde C, obligée par mes parents » (Nadine E., DUT informatique, analyste-programmeur, PACA).

De manière un peu moins systématique on retrouve ces phénomènes chez les DUT industriels, notamment

parmi ceux qui proviennent d'une série générale du bac.

« Jusqu'au bac j'ai suivi ma scolarité sans savoir ce que je voulais faire... Alors je me suis dit : » *qu'est-ce qui marche bien actuellement dans l'économie ?* « *C'était l'électronique* » (Eric G., DUT électrique - électronique, technicien RP).

On voit ainsi combien l'orientation vers un DUT traduit « *une intégration progressive de la formation professionnelle dans une logique scolaire* » (Kirsch, 91), selon laquelle, ce qui tend à être recherché avant tout c'est l'obtention d'un « niveau » de diplôme qui permette de poursuivre des études supérieures longues²⁰. Au travers du phénomène des poursuites d'études à temps plein et de ses différen-

ciations, on identifie quelques uns des facteurs d'éclatement tendanciel des BTS-DUT entre les professions supérieures et les professions intermédiaires subalternes : le sexe, l'origine sociale, la filière d'études au cours du second cycle, la filière (STS ou IUT), la spécialité (secondaire ou tertiaire). Le cumul de ces facteurs en termes de handicaps ou, à l'inverse, en termes d'atouts, dessinent deux pôles à l'intérieur de cette population. Par exemple, être une fille d'origine populaire, bachelière du technique et titulaire d'un BTS tertiaire, sont autant de handicaps qui risquent de cantonner durablement dans des emplois peu qualifiés²¹. Etre un garçon dont le père est cadre, être bachelier scientifique et titulaire d'un DUT secondaire, autant d'atouts qui aideront à faire du « bac plus deux » un tremplin vers une carrière de cadre.

UNE PLACE DIFFICILE

On a dit plus haut combien l'expérience de l'insertion professionnelle des BTS-DUT, comparée à celle des anciens élèves ingénieurs, consistait en un effort

²⁰ Les établissements enquêtés n'échappent pas à cette règle, avec des taux de poursuite supérieures aux moyennes nationales de l'époque, tout particulièrement dans la région Provence, où l'aiguillon d'un taux de chômage élevé joue manifestement son rôle, aux côtés d'un développement traditionnellement plus fort des formations générales au détriment des formations technologiques. Au sein des diplômés de juin 1986, un tiers des BTS, et la moitié des DUT poursuivent des études à temps plein en octobre 1986 (encadré p. 9). Si on leur ajoute ceux qui ne sont plus étudiants mais qui poursuivent une formation, c'est une majorité de ces « bac plus deux » qui deviendront bientôt des « bac plus trois », ou plus.

plus difficile d'exploration de leur espace des possibles professionnels. En effet, leur position sur le marché des premiers emplois est plus faible ; de ce point de vue cet espace est plus étroit. Il est par ailleurs beaucoup moins balisé, au sens où les canaux d'information sur le marché du travail et les réseaux d'aide à l'insertion sont plus ténus. On a signalé également combien ils étaient restés objectivement proches de leur milieu familial au moment où il accè-

²¹ Il a toutefois été montré comment certaines filles d'origine populaire pouvaient accomplir des trajets de doubles « transuges » (dans les rapports sociaux comme dans les rapports de sexe) au travers de processus sociaux et symboliques originaux, et se retrouver certes encore très minoritaires dans des formations industrielles performantes (Marry, Daune-Richard, 90).

dent au marché de l'emploi. Cette proximité comporte évidemment une dimension subjective. Plus jeunes et moins matures dans l'ensemble que les ingénieurs débutants²², ils sont sans doute moins armés pour affronter les tensions interpersonnelles qui accompagnent des rapports sociaux de travail généralement plus rugueux. L'une des dimensions marquantes de leur expérience de socialisation professionnelle est en effet leur confrontation difficile, au plan intergénérationnel et intercatégoriel, avec la figure socioprofessionnelle qui correspond le plus souvent, grosso-modo, à celle de leur propre père, cadre intermédiaire ou supérieur non diplômé, âgé d'une cinquantaine d'années.

Comment trouver la bonne distance dans le milieu du travail, vis à vis des catégories professionnelles les plus proches et qui fonctionnent comme références et comme repères ? La plupart des ingénieurs débutent dans des fonctions d'études, de recherche, de développement informatique dans lesquelles apparaît totalement absente la figure de l'ouvrier, très peu présente celle du contremaître ou du cadre autodidactes, et même assez peu celle du technicien. Les fonctions qu'ils occupent n'apparaissent qu'exceptionnellement être l'objet d'une concurrence avec des salariés plus âgés et moins diplômés. A l'inverse, les jeunes BTS ou DUT se retrouvent plus souvent plongés dans des situations de travail traditionnelles. Ils débütent alors dans des fonctions proches de la production (fabrication, entretien, maintenance), et dans des entreprises petites ou moyennes, parfois même archaïques. Ici les tensions sociales sont plus perceptibles. La confrontation directe avec la figure du cadre autodidacte de la cinquantaine vient alors faire écho à leur histoire familiale et personnelle, celle d'un détachement difficile vis-à-vis de « l'ombre des identifications parentales qui les abritent et les hantent » (Clot, 88). Il est vrai que, beaucoup plus encore que les ingénieurs et cadres techniques supérieurs, les professions intermédiaires des entreprises sont alimentées de manière concurrente par des salariés en promotion interne et par des diplômés.

« J'ai un chef... Il faut absolument qu'il se mette au-dessus de moi... Je pense qu'il a peur... J'ai l'impression que c'est un peu dans toutes les sociétés, quand un jeune arrive avec un BTS ou un diplôme, ils ont peur. J'ai l'impression qu'ils ont peur qu'on leur prenne la place. Ils dit oh la la, celui là il faut vite l'écraser, il risque de monter devant nous. Il est dans la boîte depuis 20 ans, avec un CAP, il s'est formé sur le tas... Il aime vraiment se montrer supérieur aux autres » (Laurent M., BTS mécanique, dessinateur, RP).

Plusieurs interprétations complémentaires de l'ampleur de ces conflits dont les entretiens se font l'écho - conflits qui sont clairement à la fois intergénérationnels et intercatégoriels - peuvent être avancées, aux côtés de l'interprétation plus psychologique (la difficulté à « prendre la place du père » et les ambivalences dans la relation à une figure « contre » laquelle - aux deux sens du terme - on s'est structuré) :

- nombre de ces jeunes débutent dans des entreprises qui ont tendance à se débarrasser au même moment et en priorité des salariés les plus anciens ;
- derrière les conflits d'habitus sur les manières de faire et d'être il y a des modes de socialisation hétérogènes dans des conjonctures historiques différentes ;
- l'arrivée de jeunes diplômés recrutés directement dans des emplois intermédiaires symbolise un infléchissement des modes de promotion : les trajectoires professionnelles passées et futures des autodidactes sont désormais davantage concurrencées, et il est difficile d'admettre pour un technicien ou pour un agent de maîtrise issu du tas qu'on puisse avoir le privilège de commencer comme technicien sans être passé par la production ;
- le contexte général est celui du brouillage des frontières catégorielles, tout particulièrement au sein des emplois intermédiaires, par exemple entre techniciens et agents de maîtrise²³.

Enfin, le regard porté sur le milieu des ouvriers ou des employés, pourtant moins proche globalement au plan des origines comme des concurrences professionnelles présentes, est parfois tout aussi sévère²⁴. Cette jeune DUT dont les parents sont pourtant eux-mêmes ouvriers et employés critique par exemple ici la « mentalité fonctionnaire », faite de course à la promotion, de démotivation au travail, où il s'agit avant tout de se mettre en valeur aux yeux du chef en écrasant les autres.

« C'est une drôle d'ambiance, c'est un peu la course à la promotion... Il y a beaucoup de bonnes femmes,

²² Evidemment très difficile à objectiver, la maturité subjective se traduit notamment par la capacité à dé-personnaliser les tensions et les conflits vécus au travail. De ce point de vue, il ne semble pas que des facteurs sociaux qui séparent les jeunes ingénieurs des jeunes BTS-DUT, telle une origine plus populaire, ou une plus grande expérience des petits boulots pendant les congés scolaires, suffisent à compenser leur plus grande jeunesse biologique, d'environ deux années.

²³ P. Rozenblatt [91] donne, avec le cas de la maintenance à la RATP, un exemple suggestif de la recombinaison de la maîtrise technicienne et des incertitudes qui pèsent sur son devenir : vers une maîtrise « administrative », ou vers une maîtrise « de conception » ?

²⁴ Il faudrait sans doute ici introduire des nuances selon qu'il s'agisse de jeunes titulaires de BTS (d'origine plus populaire) ou de jeunes titulaires de DUT (d'origine plus « moyenne »), en étudiant de plus vastes échantillons.

une espèce de rivalité, des commérages venus de derrière parce qu'il y a le chef, ça me dépasse, c'est complètement nul... Il y en a qui sont passé cadres, elles ont leur chaise de cadre, alors elles sont toutes contentes.... Je sais pas, moi je vois pas les choses comme ça, je fais mon travail.... Peut-être que je deviendrai comme eux, c'est ça le pire... Ils ont leur petite vie, leur petite maison... A l'IUT on se parlait de tout, de voyage, de cinéma, eux ils parlent de ce qu'ils ont vu à la télé hier soir, le petit mari, les petits enfants » (Christine R., DUT informatique, analyste-programmeur, PACA).

Ces tensions et conflits fortement personnalisés - on met en cause la personnalité des interlocuteurs bien

plus que leur position et trajectoire sociales - sont très audibles dans les entretiens réalisés lors des premières semaines qui suivent l'entrée dans le monde du travail. Ils se font ensuite plus discrets. L'expérience salariale est manifestement associée à une rapide maturation psychologique.

Deux années de suivi longitudinal d'une cinquantaine de BTS-DUT ne suffiront certainement pas à répondre à toutes les questions relatives au devenir d'une catégorie en position sociale structurellement aussi charnière et incertaine que celle des techniciens. Du moins nous aideront-elles peut-être à les préciser encore, à partir des acquis de connaissance de ce groupe.

TRAJECTOIRES DE SOCIALIZATION, DYNAMIQUES BIOGRAPHIQUES, ET ENTRÉE DANS LA VIE PROFESSIONNELLE

Nous avons choisi de montrer maintenant plus concrètement comment nombre de tensions sociales travaillent cette séquence biographique de l'entrée dans le monde du travail de ces jeunes. On insistera d'abord sur le poids de l'origine sociale. A un pôle de l'échantillon, les premiers sont en proie à la force de rappel de leur origine populaire, et leur problème premier est de faire reconnaître leur titre de technicien. C'est le cas de ces deux fils d'ouvrier, titulaires d'un BTS de chaudronnerie, contraints de débiter dans des postes... d'ouvriers. A l'autre pôle du panel, les seconds, issus des couches moyennes, se réfèrent d'emblée au monde des ingénieurs et cadres. C'est le

cas de ce fils de commerçant, doté d'un DUT en génie mécanique et productique, qui commence comme technicien en recherche et développement. On montrera ensuite comment certains espaces professionnels, bien en phase avec les dynamiques techno-économiques, ouvrent plus que d'autres une marge de jeu aux destins sociaux : ainsi, nombre de filles, informaticiennes, s'engouffrent dans la porosité de la frontière, ailleurs tracée bien nettement, entre « cadre » et « technicien ».

LE POIDS DES ORIGINES... ET SES LIMITES

Pour certains BTS d'origine populaire, diplômés dans des spécialités industrielles moins performantes que d'autres, le premier enjeu de l'insertion professionnelle

Des adieux difficiles au prolétariat

Jean-Luc T., provençal, BTS de chaudronnerie industrielle en poche, débute comme OP dans une PME. On le trouve deux ans plus tard technicien en bureau-d'étude, au sein d'une filiale d'une grande firme. Il aura connu quatre employeurs mais se considère désormais stabilisé. Guy M., parisien, a le même diplôme. Il débute également comme OP dans une PME. Mais il ne la quittera pas, y glissera vers des fonctions de chef d'équipe, tout en ne pensant toujours qu'à trouver un autre emploi.

Jean Luc définit ses origines ainsi : « *chez nous tout le monde trempait dans le fer rouge, et petit à petit tout le monde en est sorti* ». Il décrit ainsi d'abord un mouvement promotionnel objectif des membres de sa lignée - et notamment celui d'un oncle devenu enseignant en LEP, d'un frère devenu technicien - de grand-père sidérurgiste en petit fils à « bac plus deux ». Mais il décrit également son rapport subjectif à ce mouvement, une « mission » ou un « message » familial qui veut que l'on réussisse par le travail et par l'effort, sans « renoncer à ses idées », qui sont celles de la défense du monde ouvrier, de l'honnêteté, de la solidarité. Le père lui-même « *s'est donné du mal* » en se « *bougeant* » pour « *essayer de s'en sortir* », puisqu'il « *a fait énormément de boulots* », y compris une tentative d'installation à son compte, même s'il termine sa carrière comme simple magasinier et qu'il a été la plupart du temps ferronnier. La famille de Guy n'est pas inscrite de manière aussi ancienne dans le monde ouvrier - le père est ajusteur, mais les grands-parents étaient de petits agriculteurs - et de manière aussi positive dans la culture ouvrière.

La scolarité et l'adolescence de Jean-Luc se déroulent sous le signe du plaisir des apprentissages dans la plupart des disciplines, de l'ouverture progressive des horizons et des ambitions - la pratique des colonies de vacances jouant un grand rôle - et il s'en faut de peu qu'il choisisse de préparer un bac général afin de devenir animateur socio-culturel. Et dans la même phrase il peut affirmer à la fois qu'il a choisi... et n'a pas choisi, de préparer un BTS de chaudronnerie, « dans la pure simplicité de la continuation » paternelle. Les difficultés de son insertion professionnelle l'amèneront d'ailleurs à revenir longuement sur ce choix, et à envisager sérieusement de passer les concours de l'enseignement technique.. (On voit ici combien les possibles écartés lors de choix cruciaux ne sont pas purement et simplement annulés mais sont comme « *mis en hibernation* » (Barel, 90) et peuvent être re-mobilisés, ce qui interdit de penser la socialisation comme une suite de renoncements ou

de deuils). Rien de tel chez Guy, qui s'oriente vers la chaudronnerie suite aux conseils de son père, lequel lui trouvera même son premier emploi.

Après quelques mois de chômage, Jean-Luc se résigne à accepter un premier emploi déclassé, contre de vagues promesses de devenir technicien : il est tuyauteur en CDD à 4 500 francs par mois. Promesses non tenues, déqualification, travail routinier, dégradation des savoirs, bas salaire, brimades de la part des anciens, absence de solidarité entre salariés : le choc est à la hauteur du décalage entre cette expérience et les attentes forgées au travers de son expérience scolaire et sociale. Il va réagir au travers de comportements très ambivalents, mais dans lesquels domine la combativité individuelle : culpabilité et doutes, dénonciation, critique du mode de gestion, évocation de projets de poursuite de formation, et recherche active d'autres emplois. Il ne tardera pas à démissionner, occupera deux emplois en CDD, comme « préparateur » (décrit comme une sorte d'hybride entre le technicien et l'agent de maîtrise) sur chantiers industriels. Cette expérience est nettement plus gratifiante sur tous les plans, mais dès que l'occasion se présente il prend un emploi de technicien en bureau d'études sur CDI. Selon lui, c'est « *le fauteuil avec les pantoufles* » qui succède au « *calvaire* » des débuts.

A l'inverse, Guy demeure sous forte influence paternelle, ne parvient pas à quitter ce premier emploi peu valorisant - il décrit la PME qui l'emploie comme étant particulièrement archaïque - et à trouver sa place qui, selon lui, « *n'est pas à l'atelier* ». Si on lui confie quelques responsabilités de chef d'équipe, rien n'est formalisé, et comme les autres salariés il fait souvent office de bouche-trou dans une activité fluctuante et peu programmée. Ses déclarations (« *ça fait deux ans que je dis que je vais partir. Mais là c'est vraiment décidé : il faut avant la fin de l'année que je sois sorti de là* ») ne semblent accompagnées d'aucun acte de recherche d'emploi. Les projets formulés (partir travailler en province, dans la région dont ses parents sont originaires) paraissent peu réalistes, et il se résigne presque à devenir contremaître en mettant en avant sa crainte de la taylorisation des fonctions techniques en bureau d'études. Il risque ainsi de rester plus longtemps proche des ouvriers dans la division du travail que Jean-Luc. Ce dernier semble avoir trouvé un équilibre provisoire entre la logique de filiation et la logique de détachement à l'égard du monde ouvrier dont il provient. Sans être devenu animateur ou enseignant, projet qu'il avait auparavant évoqué, il a rapidement surmonté la force de rappel qui l'a fait débiter malgré son BTS comme simple ouvrier.

n'est pas de chercher à devenir ingénieur ou cadre : il est de faire face à la « *force de rappel* » (Thélot, 82) de leur origine sociale (encadré p. 17). Faute de mieux, il se retrouvent dans un premier emploi déclassé. Leur expérience de socialisation professionnelle est d'abord l'histoire de leur mobilisation pour sortir de cette ornière. Ils y parviennent le plus souvent rapidement. Un

Si près et si loin des ingénieurs et cadres

Bruno I. n'est pas issu du monde ouvrier mais d'une lignée de travailleurs indépendants : grand-père boulanger et père assureur. Comme bien souvent, sous l'influence d'une autre figure familiale - ici un cousin plus âgé devenu ingénieur par une formation continue - et/ou d'activités ludiques à base technique - ici l'aéromodélisme et l'informatique - il s'oriente ainsi que son frère jumeau vers la série E du bac. La scolarité meilleure du frère amènera ce dernier dans une petite école d'ingénieur. Bruno, lui, redoublera plusieurs fois, abandonne en classe de « maths sup » pour rejoindre l'un des IUT de génie mécanique et productique les plus réputés, obtiendra son DUT en trois ans, et le complètera par une spécialisation de six mois en robotique. Il s'en fait même de peu qu'il poursuive en école d'ingénieur ou qu'il s'inscrive aux cours du CNAM, mais âgé alors de 25 ans il commence « à en avoir un peu marre des études ».

Dès la quête du premier emploi il affiche ses ambitions : n'hésite-t-il pas à répondre à une offre d'emploi d'ingénieur ? En tous cas, il n'est pas question pour lui, par exemple, de travailler comme dessinateur en bureau d'études, il recherche un poste de technicien en robotique ou en informatique industrielle, soit le sommet de ce que sa formation lui ouvre comme possibilités. Mieux, il est embauché sur CDI, après seulement deux mois de recherche, dans une entreprise de pointe spécialisée dans la recherche et la mise au point de systèmes robotisés et d'imagerie industrielle. Les ingénieurs y sont les plus nombreux, mais il ne sent pas dans un premier temps de différences hiérarchiques entre techniciens et ingénieurs : « *on n'est pas orienté par l'ingénieur... L'ingénieur n'est pas toujours sur nous pour nous dire : "faut faire ci, faut faire ça" »*. Il se doute que sa paie de 6 600 francs est bien plus faible que celle d'un ingénieur, mais il privilégie l'intérêt du travail. Celui-ci le passionne : il « *ne compte pas ses heures* », part travailler avec plaisir, se forme en permanence, y compris pendant ses loisirs. Sa réussite professionnelle le rassure et

diplôme comme le leur reste un atout important dans la France des années quatre-vingt, et ils ne sont pas du tout disposés à renoncer à le faire reconnaître tôt ou tard. Mais c'est au prix d'efforts importants, et par des voies dont la diversité renvoie à celle de leurs trajectoires de socialisation et des ressources sociales et subjectives sur lesquelles ils peuvent prendre appui.

tranche sur son expérience scolaire marquée par les difficultés et les doutes sur sa valeur.

Une année plus tard nous le retrouvons désabusé. Il vient d'être affecté à un travail de « pliage », poste essentiellement manuel. Il fait en fait office de bouche-trou dans une activité se révélant fluctuante et fort dépendante des donneurs d'ordre. Les contrats les plus complexes technologiquement sont aussi les plus risqués financièrement et l'entreprise se replie en cas de besoin sur des marchés plus captifs et plus routiniers. Et ce sont d'abord aux techniciens qu'échoient les productions qui amortissent les a-coups de la conjoncture. La division sociale ingénieurs/techniciens réapparaît alors dans toute sa vérité : « *quand il y a une décision à prendre, ce sont les ingénieurs qui la prennent... On n'a pas le pouvoir en fait* ». Il réalise qu'« *au niveau technicien, c'est très difficile d'évoluer* ». Il mise cependant toujours sur la formation, qu'elle soit à l'initiative de l'entreprise - on vient de lui proposer de partir en stage 15 jours - ou sur son temps hors travail.

Lors du dernier entretien sa situation n'a pas vraiment changé : il continue de travailler à des opérations de faible intérêt et sur des projets de courte durée. Sa vision de la barrière entre techniciens et ingénieurs s'est précisée un peu plus encore : les techniciens sont en position subordonnée ; et leurs perspectives d'évolution à l'ancienne manière vers le statut d'ingénieur-maison disparaissent. Comme paralysé devant tout prise de risque, et d'abord celui de changer d'emploi, il semble alors en train de faire le deuil d'une évolution rapide vers la catégorie d'ingénieur. Il préfère patienter, en acceptant les tâches peu motivantes qu'on lui propose. Son salaire a progressé de 1 200 francs en deux ans et il se trouve même bien payé compte tenu de la simplicité des tâches qu'on lui donne. La perspective d'une inscription au CNAM s'estompe un peu plus : il se trouve trop âgé et ne se sent pas le courage de reprendre des cours au niveau bac. Si ce n'était son obsession de développer son savoir en « potassant » chez lui, on pourrait croire que sa relation au travail est devenue purement instrumentale.

En effet, examinés de près, leurs itinéraires de socialisation professionnelle ne sont pas les mêmes : Jean-Luc T. se mobilise plus activement, change davantage d'emplois, devient technicien ; Guy M. est plus passif, il attend une amélioration de son sort sans changer d'employeur, et glisse doucement vers des fonctions de chef d'équipe plus que de technicien. Ces nuances portent la trace de petites différences dans les ressources sociales héritées de la parentèle : Jean-Luc T. a un oncle devenu enseignant en LEP et un demi-frère devenu technicien dans une entreprise de pointe. Elles portent également la trace de différences dans les ressources subjectives qui s'expriment. Des parents ancrés plus positivement dans la culture de leur classe sociale, sans doute plus fiers de leur identité ouvrière, ont probablement facilité l'accès de Jean-Luc T. à d'autres idéaux professionnels (Clot, 88). Il semble s'être davantage réapproprié le sens de sa scolarité. Celle de Guy M. est plus extra-déterminée, et il reste plus longtemps sous l'influence du père et de son image. Mais dans les deux cas, l'enjeu du passage vers le statut de cadre ou d'ingénieur semble encore très lointain.

La socialisation professionnelle de Bruno I., quant à elle, ne se déroule pas sous le signe de la menace d'une prolétarianisation : elle est placée d'emblée sous celui du défi du passage vers la catégorie des ingénieurs (encadré p. 18). Mais on voit dans ce cas qu'il ne suffit pas de cumuler nombre d'atouts en ce sens (comme un cousin et un frère jumeau ingénieurs, un soutien inconditionnel des parents face à ses difficultés scolaires...) pour que la mission devienne aisée : sans le conduire à renoncer, son expérience le conduit surtout à réaliser l'ampleur de la tâche. Malgré des atouts sociaux et scolaires que ne possèdent pas nos deux fils d'ouvrier, et en l'absence d'initiatives venues de l'employeur - telle une implication dans les « Nouvelles formations d'ingénieurs » destinées aux « techniciens supérieurs » - il est probable qu'il reste longtemps parmi la plupart des « bac plus deux » tenus en lisière de leur groupe social de référence, les cadres et ingénieurs.

DES ESPACES PROFESSIONNELS PLUS OUVERTS QUE D'AUTRES

Dans certains milieux professionnels, tels l'informatique, récents, mouvants, et aux frontières floues, la barrière entre professions intermédiaires et supérieures est plus poreuse. Les retards dans la mise en place des filières de formation, le rôle plus visible qu'ailleurs joué par les qualités subjectives des individus, se traduisent par la fréquence des carrières moins immédiatement dictées par les titres scolaires et le capital social des agents (Simula, 86 ; Lochet

Verdier, 87). On n'est donc pas surpris d'observer une bonne qualité d'insertion des « bac plus deux » informaticiens, du moins jusqu'au milieu des années quatre-vingt. Bien qu'ici ce sont majoritairement des filles qui ne poursuivent pas d'études à temps plein et débudent avec leur DUT ou leur BTS, elles progressent presque toutes significativement en autonomie, en salaire et en responsabilités professionnelles.

Les deux cas présentés (encadré p. 20) montrent tout à la fois comment ces deux jeunes femmes s'engagent dès leurs débuts dans une logique de carrière finalisée par le passage rapide à des fonctions de type « chef de projet » ou cadre, comment cette logique peut prendre des voies opposées dans le premier cas, débuts en SSII, puis passage à des fonctions commerciales, dans le second cas passage d'un premier grand utilisateur de l'informatique à un autre dans lequel les perspectives promotionnelles sont plus conséquentes et comment jouent des ressources psychologiques qui ne sont pas le décalque des ressources sociales des sujets. Et pourtant la réussite scolaire puis professionnelle de Marie F., fille de technicien, ancien ouvrier immigré, est de celles qui mettent à mal la pertinence des thèses de la reproduction sociale eu égard à la mobilisation scolaire des filles, notamment d'origine populaire. Elle n'est pas une brebis égarée, une anomalie statistico-sociologique : son cas est au contraire significatif de ces processus tout à la fois sociaux et psychologiques qui brouillent quelque peu les cartes de la reproduction sociale, conjugant ici la mise en question du destin de classe et destin de sexe ²⁵.

Toutefois on peut se demander si ces informaticiennes n'ont pas bénéficié de la conjoncture de la fin des années quatre-vingt exceptionnellement favorable aux spécialistes de l'informatique. Feraient-elles partie de ces dernières générations d'informaticiens pouvant devenir rapidement cadre sans débiter à « bac plus quatre » ou « bac plus cinq » ?

On a, dans cette seconde partie de notre propos, délibérément forcé alternativement deux des traits qui se dégagent de l'étude de la socialisation professionnelle des jeunes BTS-DUT : le travail des origines et des trajets antérieurs de socialisation ; l'ouverture au fil du temps de leurs marges de jeu dans les espaces professionnels les moins stabilisés. Il convient en fait de les penser simultanément, comme deux facettes d'un même processus, dans lequel le diplôme protè-

²⁵ Face aux interprétations en termes de « subversion dans la reproduction » (Baudelot, Establet, 92), qui tentent de conserver le cadre théorique de la reproduction, d'autres interprétations en termes de « mobilisation » scolaire des filles reliées à la salarisation des mères ont été avancées et paraissent plus pertinentes (Terrail, 92).

Toutes « chefs de projet » demain ?

Marie F. débute avec son DUT dans une petite SSII (Société de service d'ingénierie en informatique) à peine créée, on la retrouve deux ans plus tard travaillant comme ingénieur commercial chez un constructeur. Nadine G. a un BTS, est embauchée au siège social d'une grande firme, et elle trouvera plus tard un emploi de même niveau dans une banque, mais mieux rémunéré et offrant davantage de perspectives. Or les pentes de leurs trajectoires sociales ne sont pas celles que l'on pourrait supposer.

Marie est celle de nos informatiennes qui a le mieux réussi. Relativement à son origine sociale d'abord : son père immigré d'Espagne, débute comme mineur et devient technicien ; sa mère n'a ni diplôme ni activité professionnelle. Comparée à ses collègues dotées d'un DUT ou d'un BTS ensuite : on la quitte alors qu'elle touche déjà 12 000 francs comme ingénieur commercial. Marquée par la figure de son grand-père paternel militant républicain espagnol, elle peut s'appuyer contre - aux deux sens du terme - le désir paternel, qui tout à la fois assume « une éducation vieille Espagne, typiquement méditerranéenne » et la « pousse à faire des études » : elle transforme les handicaps et les injustices qu'elle découvre en autant de « défis » qu'elle relève. Elle se définit volontiers comme anticonformiste, « féministe » et « célibataire endurcie ». Elle obtient un bac C et son entourage envisageait même pour elle des études d'ingénieur.

Mais elle veut souffler : elle travaille en dehors du temps scolaire depuis l'âge de 16 ans. Elle entre donc dans la vie professionnelle, refuse la facilité d'une carrière chez un grand constructeur de matériel, et préfère tenter l'aventure de la création collective d'une petite SSII conviviale où elle ne serait pas cantonnée à la programmation et où elle pourra « communiquer ». L'épopée sera de courte durée : le travail devient vite trop « technique » et routinier. Il lui faut renoncer partiellement à vivre ses idéaux égalitaristes et altruistes et accepter que le monde du travail soit un peu une jungle.

Elle trouvera très rapidement un emploi d'ingénieur commercial chez un grand constructeur. Nettement mieux rémunérée, très autonome dans son activité, elle semble d'abord assumer la compétition entre commerciaux, immédiatement sanctionnée par le chiffre des ventes de chacun. Mais elle critique la « carotte » financière qui amène à dévaloriser la dimension de conseil au client et craint déjà l'enfermement dans la routine. Au fil du temps elle prend ses distances à l'égard de son employeur : le « challenge » de la course à la vente de micros lui semble désormais dérisoire.

Elle découvre qu'elle n'a pas vraiment la fibre commerciale, que l'accès à un poste de « manager » ne l'intéresse pas. Elle multiplie les formations désintéressées, s'appête à partir travailler à l'étranger, se définit comme en quête d'un grand engagement susceptible de donner sens à sa vie. Bien qu'accédant très vite à la strate supérieure des emplois de l'informatique elle ne sera probablement pas un « ingénieur-chef de projet » comme un autre...

Nadine G. parviendra elle aussi assez vite à se dégager des tâches de programmation les plus simples. Mais beaucoup d'éléments de son expérience scolaire et professionnelle l'opposent à Marie F.. Si ses parents l'ont également « poussé » à travailler à l'école, s'ils avaient même des atouts culturels dont étaient privés ceux de Marie - le père de Nadine a un bac C - cette mobilisation scolaire familiale est nettement moins réappropriée : elle vit l'apprentissage comme une sorte de long calvaire, préfère s'inscrire dans une STS proche de son domicile plutôt qu'en IUT afin de rester chez ses parents. Loin de Marie F., l'anti-conformiste, elle revendique son inscription précoce dans un cycle de vie conforme pour relativiser ses premières difficultés professionnelles : « je suis quand même allée à l'école, comme tout le monde, j'ai eu mon bac, j'ai eu mon BTS, j'ai eu un appartement après. Et puis après je me marierai peut-être et j'aurai des enfants ».

D'ailleurs elle n'a pas les mêmes exigences initiales en matière d'emploi : la première proposition est la bonne, il s'agit d'une grande société, c'est-à-dire « plus d'avantages, plus de sécurité d'emploi ». Et là où la première verra son salaire grimper de 7 000 à 12 000 francs en deux ans, la seconde devra se contenter de passer de 6 400 à 6 800 francs. Pour autant, plus que le manque d'autonomie et de responsabilités (« je me rends compte que je suis rien du tout : je suis un numéro matricule et puis c'est tout ») c'est ce faible niveau de rémunération et l'étroitesse des perspectives de carrière qui la conduisent à démissionner : pas question d'attendre dix ans pour devenir « chef de projet ». Car elle ne songera jamais sérieusement à se résigner durablement. Le principal intérêt de ce premier emploi c'est sa dimension formatrice, et elle suit volontiers cette norme qui veut que les jeunes informaticiens ne restent que quelques temps dans cette entreprise. Quand nous la quittons, c'est à la veille d'un changement d'emploi assorti d'un gain salarial de 1 500 francs, et de perspectives de carrière qu'elle espère plus rapide. « Je ne pensais pas que le travail avait une telle importance dans la vie ». La dynamique capacitaire et subjective associée à la socialisation professionnelle fera peut-être également de Nadine G. une « cadre supérieur » de l'informatique.

ge moins que celui d'ingénieur des forces de rappel des origines, tout en ouvrant des virtualités d'évolution professionnelle rapide quand les contextes s'y prêtent, ce qui interdit de faire l'impasse sur le rôle joué dans les itinéraires par des qualités sociales et subjectives plus complexes à saisir de prime abord. On le voit dans le cas des informaticiennes. Dans cet espace professionnel jeune - à tous les sens du terme - peu stabilisé, aux frontières mouvantes, les amorces de trajectoires de socialisation professionnelle étudiées doivent beaucoup aux qualités subjectives, aux capacités à donner sens et perspectives aux premières épreuves professionnelles. Dans ce contexte, nombre de jeunes femmes tirent pour l'heure remarquablement leur épingle de ce jeu assez ouvert, et ne sont déjà plus techniciennes, même si elles ne sont pas encore tout à fait des cadres de l'informatique.

Ces capacités différenciées à donner sens à l'expérience de la socialisation professionnelle, à surmonter et à « rebondir » au travers des épreuves de l'insertion professionnelle, semblent souvent prendre le relais des capacités à donner sens à sa scolarité. Certains se sont fortement réappropriés leur scolarité tandis que d'autres semblent avoir été portés jusqu'au bout par leurs parents. Certains débudent encore tout englués dans l'univers parental, d'autres paraissent déjà très autonomes. Certains ont pu prendre appui sur une identité parentale assurée, d'autres ont du faire avec des identités en souffrance. C'est pourquoi, « *chercher à tout prix une coïncidence entre positions sociales et dispositions subjectives rend sourd aux dissonances qui forment le ressort même de la socialisation* » (Clot, 94).

FACE AUX INCERTITUDES IDENTITAIRES : LE DIPLÔME

Quatre idées-forces se dégagent des cursus des BTS-DUT analysés, et qui, peu ou prou, vont dans le même sens que d'autres observations réalisées à propos de cette population : une certaine distance entre les réalités de l'insertion professionnelle, et l'image euphorisante dressée à la même époque par les médias ; une très grande diversité des situations et des expériences ; un attachement très fort au diplôme, à sa reconnaissance, voire à sa valorisation comme tremplin vers un titre plus élevé, associé à une aspiration généralisée à l'évolution vers des fonctions de type cadre ; enfin, la résistance que semble soutenir la force des attentes et des ambitions professionnelles aux classements sociaux en vigueur, notamment ceux qui sont opérés par les hiérarchies des entreprises.

Pour une fraction non négligeable de l'échantillon, le chômage d'insertion ne traduisait pas un embarras devant l'étendue des possibilités, ni même la recherche d'un emploi ajusté idéalement au diplôme, mais l'expression d'une étroitesse réelle du marché du travail, suivie de l'acceptation d'une fonction sous-utilisant clairement les capacités acquises. Des données plus larges montrent bien l'existence de tendances à la fragilisation des performances du niveau III de formation (Pigelet, 89 ; Kirsch, 91).

La diversité des situations, des cursus, et des expériences ne tient pas seulement à la diversité sociale et scolaire et, ajoutons, régionale de la population des BTS-DUT. Un BTS d'origine ouvrière pour qui ce diplôme a été le sommet des pensables au terme d'un trajet passant par le CAP et le BEP, et qui va débiter dans un atelier en contact quotidien avec des ouvriers, est décidément très éloigné d'un DUT, fils de cadre ou d'enseignant, qui s'est replié sur cette filière suite à un échec en classes préparatoires aux grandes écoles ou en faculté de médecine, et qui débute dans un bureau d'études en électronique aux côtés d'ingénieurs. Cette diversité a également à voir avec la diversité et l'instabilité des choix patronaux dans le domaine de la gestion de la main-d'œuvre intermédiaire, et l'hétérogénéité des contextes technologiques et organisationnels dans lesquels ils s'inscrivent. Ce n'est pas un hasard si aucun ne s'auto-identifie comme « technicien supérieur ». Ici on expérimente à dose homéopathique l'embauche de BTS-DUT pour encadrer des ateliers de fabrication mécanique aux allures archaïques ; là ce profil est de longue date hégémonique parmi les « techniciens de chaîne » d'un laboratoire de maintenance électronique, lesquels effectuent des opérations le plus souvent répétitives, sans perspective de promotion vers des postes d'ingénieurs, par ailleurs très peu nombreux ; là encore le BTS-DUT constitue la « base » minoritaire d'un centre de recherche où dominent les ingénieurs diplômés qui ne délèguent que les tâches les moins nobles ; là enfin, entre les analystes-programmeurs et les chefs de projets, la distinction est à la fois formelle et instable : le contenu des tâches réalisées dépend de la nature du « projet » et des capacités d'initiative de l'individu.

Tirillés entre des tendances contradictoires, ballotés au gré des incertitudes des choix de gestion des employeurs, ils s'accrochent à leur diplôme et revendiquent la reconnaissance de leurs compétences. Leur identité sociale se définit d'abord en référence à ce titre, ensuite en référence aux possibilités d'évolution vers des fonctions de type cadre, évolution que le diplôme légitime à leurs yeux. Si dans un premier temps ceux d'entre eux qui connaissent les plus grandes difficultés d'insertion s'en prennent à leur

diplôme, coupable d'avoir entretenu trop d'« illusions », la suite montre que ces « illusions » acquièrent une force matérielle, celle de pratiques quotidiennes de défense des capacités dont l'on se sait, dont l'on se sent porteur.

« Si les titulaires de BTS-DUT considèrent que le contenu de leur fonction ne correspond pas à leurs attentes, ils mettent en œuvre une stratégie pour faire évoluer cette situation (à l'exception des cas où les individus sont isolés dans une population de niveau de formation inférieur). Par contre les autres techniciens se résignent beaucoup plus à occuper la place qui leur est faite » (de Bonnafos, 90).

Plus que pour d'autres l'étude des carrières des BTS-DUT impose d'allonger la durée du suivi longitudinal. Entraîneront-ils derrière eux, autour de stratégies de revalorisation des fonctions et des carrières techniques, la masse de leurs collègues techniciens moins titrés ? Participeront-ils d'un éclatement de la catégorie entre techniciens subalternes et cadres ? Seront-ils eux-mêmes objet et enjeu de cet éclatement ? Quels rôles joueront les ressources sociales et subjectives des individus, les pratiques de gestion de l'emploi des employeurs, et les mouvements sociaux dans de tels scénarios ?

Paul Bouffartigue
LEST-CNRS

Bibliographie

Barel Y. (1990), « Le grand intégrateur », *Connexions*, n° 56, 2.

Baudelot C., Establet R. (1992), *Allez les filles*, Paris, Seuil.

Beaud S., Pialoux M. (1992), « L'esclave et le technicien », *Ouvriers et Ouvrières. Un continent morcelé et silencieux, Autrement, Série Mutations*, n° 126, janvier.

Belbenoit B. (1991), « Les IUT ont-ils été détournés », in CEREQ-DEP-DPLC, Le niveau III de formation (BTS, DUT...). Crise de croissance ? *Collection des études*, Paris, CEREQ, n° 60, novembre.

Bercot R., Gadéa C. (1992), « Questions autour de la formation continue des techniciens et de l'accès au titre d'ingénieur », Colloque international « Genèse et dynamique des groupes professionnels », Paris, 19-20 novembre.

Betbeder M.-C. (1989), « Les limites des BTS et des DUT. Malaise chez les techniciens supérieurs », *Le Monde de l'Education*, décembre.

de Bonnafos G. (1990), « Les identités sociales des techniciens », *Formation-Emploi*, n° 30, avril-juin.

Bouffartigue P., Clot Y., Lojkine J. (1989), *Structuration de l'identité professionnelle de jeunes diplômés entrant au travail*, Rapport de fin de recherche, Paris, PIRTEM-CNRS-MRT.

Bouffartigue P. (1994), « Ingénieurs débutants à l'épreuve du modèle de carrière », *Revue française de sociologie*, n° 1.

Bouffartigue P. (1994), *De l'école au monde du travail. La socialisation professionnelle des jeunes ingénieurs et techniciens*, Préface d'Yves Clot, Paris, L'Harmattan, Coll. « Bibliothèque de l'éducation ».

CEREQ-DEP-DPLC (1991), Le niveau III de formation (BTS, DUT...). Crise de croissance ? *Collection des études*, n° 60, Paris, CEREQ, novembre.

Clot Y. (1988), « Jeunes techniciens et techniciennes : le travail comme expérience psychologique », *Société Française*.

Clot Y. (1994), Préface, in P. Bouffartigue, *De l'école au monde du travail. La socialisation professionnelle des jeunes ingénieurs et techniciens*, Paris, L'Harmattan, Coll. « Bibliothèque de l'éducation ».

Courtois G. (1990), « Des premiers cycles à la carte », *Le Monde*, 27 septembre.

Courtois G. (1992), « Les filières courtes, vent en poupe. Le rééquilibrage du dispositif post-baccalauréat », *Le Monde*, 15 avril.

Daune-Richard A.-M., Marry C. (1990), « Autres histoires de transfuges. Le cas de jeunes filles inscrites dans des formations » masculines « de BTS et DUT industriels », *Formation-Emploi*, n° 29, janvier-mars.

Decomps B. (1989) (Rapport du groupe de travail présidé par), Evolution des formations d'ingénieurs et de techniciens supérieurs, Rapport au ministre de l'Education nationale, de la Jeunesse et des Sports et au secrétaire d'Etat chargé de l'Enseignement technique, Paris, octobre.

Desrosières A., Thévenot L. (1988), *Les catégories socio-professionnelles*, Paris, La Découverte.

Drexel I., Mehault Ph. (1992), « L'accès aux emplois de techniciens : voie scolaire ou voie promotionnelle », Le système de formation professionnelle en République fédérale d'Allemagne, *Collection des études*, n° 61, Paris, CEREQ, février.

Dubar Cl. (1991), *La socialisation. Construction des identités professionnelles et sociales*, Paris, A. Colin.

Forestier C. (1990), *Les IUT 25 ans après leur création*. Rapport au ministre de l'Education nationale, Paris, ministère de l'Education nationale, doc. ronéoté, octobre.

Guillon R. (1987), « Les techniciens supérieurs dans l'industrie », *Formation-Emploi*, n° 20, octobre-décembre.

Hughes E.C. (1971), *The sociological eye*, Aldine-Atherton, Chicago-New York.

Jobert A., Tallard M. (1992), « Systèmes de classification et structuration de la catégorie des techniciens », *Sociétés Contemporaines*, n° 9.

Kirsch J.-L. (1991), « Note de synthèse : la décennie de toutes les tensions », in CEREC-DEP-DPLC, *Le niveau III de formation (BTS, DUT...)*. Crise de croissance ? *Collection des études*, n° 60, Paris, CEREC, novembre.

Lapeyronnie D., Marie J.L. (1992), *Campus blues. Les étudiants face à leurs études*, Paris, Seuil.

Laurens J.P. (1990), *La réussite scolaire : une histoire de lignée familiale. Etude sociologique des trajectoires scolaires et sociales d'enfants d'ouvriers en mobilité sociale ascendante. Le comment et le pourquoi, les facteurs et les logiques de la réussite scolaire en milieu populaire*, Thèse de doctorat de sociologie, Université de Toulouse-Le Mirail, Toulouse.

Lherbier P. (1967), « Les Techniciens. Catégorie Professionnelle ou socio-Professionnelle ? », *Informations SIDA* (Service d'information et de documentation de l'apprentissage et de la formation professionnelle), supplément ; n° 157, Lille, mai.

Lochet J.-F., Verdier E. (1987), « Peut-on parler d'un marché du travail spécifique aux professions de l'informatique », *Formation-Emploi*, n° 17, janvier-mars.

Lojkine J. (1992), *Les jeunes diplômés. Un groupe social en quête d'identité*, Paris, PUF.

Lucas Y., avec le concours de Beslay C. et Dihouantessa J. (1989), *Le vol du savoir. Techniciens de l'aéronautique et évolution des technologies*, Lille, PUL.

Mallet S. (1963), *La nouvelle classe ouvrière*, Paris, Seuil.

Peyrard C. (1986), « Les techniciens : un mal nécessaire de la division sociale du travail », Communication à la Journée d'étude sur les techniciens, Paris, CEREC, mars.

Pigelet J.-L. (1989), « Perspectives récentes sur l'insertion professionnelle des diplômés des IUT et BTS », *Formation Emploi* n° 26, avril-juin.

Rozenblatt P. (1991), « La forme coordination », *Sociologie du Travail*, février.

Rozenblatt P. (1990), « Les figures de la maîtrise d'encadrement », *Cahiers du GIP Mutations Industrielles*, Paris, n° 38, février.

Simula P. (1986), Les emplois de l'informatique. Contribution au dossier professionnel sur l'informatique, *Document de travail* n° 13, CEREC, janvier.

Terrail J.P. (1992), « Destins scolaires de sexe : une perspective historique et quelques arguments », *Population*, mars.

Thélot C. (1982), *Tel père, tel fils. Position sociale et origine familiale*, Paris, Dunod.

Veneau P. (1992), *Les techniciens comme groupe professionnel*. Thèse de sociologie sous la direction de L. Tanguy, Paris, Université de Paris VII.

