

Les identités sociales des techniciens

par **Géraldine de Bonnafos**

Travailler, ce n'est pas seulement participer à un processus de production, c'est aussi se construire une identité professionnelle et sociale. Ce processus est particulièrement net dans l'exemple traité ici, celui des techniciens d'une entreprise sidérurgique. Leur identité se construit autant, sinon davantage, dans l'entreprise qu'au moment de la formation initiale et de l'obtention du diplôme. Les techniciens sont loin de constituer un groupe unifié : ils se différencient notamment en fonction des représentations qu'ils se font de leur avenir professionnel.

L'objectif de cet article n'est pas de décrire une énième fois l'hétérogénéité des techniciens¹ mais d'analyser l'influence des facteurs organisationnels et sociaux internes à l'entreprise dans la création de cette hétérogénéité et, plus précisément, de celle relative à leurs comportements au travail et à leurs identités sociales.

Ce rôle du milieu de travail est relativement peu étudié, quel que soit le groupe social sur lequel portent les recherches. Pour ce qui concerne les cadres, par exemple, parmi lesquels sont quelquefois intégrés les techniciens, les chercheurs se sont surtout intéressés aux conditions sociales et politiques qui ont rendu possible l'existence du groupe, au syndicalisme des cadres, ou à l'influence de leurs valeurs de référence sur leurs attitudes au travail². Mais ces derniers travaux sont le plus souvent fondés sur l'hypothèse d'un rôle déterminant du milieu social d'origine et/ou du système éducatif pour expliquer les valeurs et attitudes dans l'entreprise, excluant ou minimisant

la possibilité d'une interférence avec le milieu de travail.

Certes, des recherches ont été menées sur l'influence du milieu de travail sur les comportements et les identités sociales, portant notamment sur les ingénieurs, cadres et techniciens³. Toutefois, d'une part, les facteurs organisationnels et sociaux sont étudiés à un niveau très général, dans le cadre de comparaisons interentreprises ; c'est par exemple le type de technologie (moderne ou non) ou bien le degré de bureaucratisation. D'autre part, en corollaire, l'entreprise est considérée comme une entité homogène au sein de laquelle des politiques uniformes sont menées à l'égard d'une même population.

C'est sur ces deux points que notre propre recherche⁴ diffère de ces travaux.

1 Depuis Ph. Lherbier, "Les techniciens, catégorie professionnelle ou socio-professionnelle ?", *Informations SIDA*, supplément n° 159, mai 1967, notamment, dans les années 60, de nombreux travaux ont été centrés sur cette hétérogénéité, ou ont apporté une contribution à sa description. Parmi les plus récents : R. Guillon, "Les techniciens supérieurs de l'industrie", *Formation Emploi* n° 20, octobre-décembre 1987 ; F. Eyraud, A. Jobert, P. Rozenblatt et M. Tallard, "La gestion des classifications des techniciens", *Formation Emploi* n° 26, avril-juin 1989.

2 Cf. notamment L. Boltanski, *Les cadres : la formation d'un groupe social*, Éditions de Minuit, Paris, 1982 ; G. Groux, *Les cadres*, La Découverte, Paris, 1983 ; G. Benguigui, "La professionnalisation des cadres dans l'industrie", *Sociologie du Travail* n° 2, 1967 ; M. Maurice, "Professionnalisme et syndicalisme", *Sociologie du Travail* n° 3, 1968 ; H. Lasserre in *Culture Technique* n° 12, 1984 cité par B. Jankowski et M. Crozier, *Les recherches sociologiques menées sur les cadres et les dirigeants d'entreprises français de 1965 à 1985*, Centre d'analyse de formation et d'intervention, Paris, 1985.

3 Cf. notamment M. Durand, "Professionnalisation et allégeance chez les cadres et techniciens", *Sociologie du Travail* n° 2, 1972.

4 G. de Bonnafos, *Techniciens dans l'entreprise : des identités sociales différentes*, Collection des études n° 45, CEREP, Paris, décembre 1988.

Tout d'abord notre hypothèse fondamentale est celle d'une hétérogénéité des politiques appliquées, dans une même entreprise, à l'égard d'une même population. Politique a ici une acception plus large que ce que l'on entend généralement par politique de gestion du personnel. En effet, les politiques ne recouvrent pas seulement, selon nous, les pratiques de recrutement, la gestion de la mobilité et des promotions, la répartition et le contenu de la formation⁵. Elles intègrent aussi le mode d'organisation du travail ainsi que le réseau et la nature des relations sociales entre les techniciens, leur hiérarchie et les autres groupes avec lesquels ils collaborent.

Par ailleurs, notre objectif est d'analyser finement les politiques mises en œuvre dans différents secteurs d'activité et services d'une entreprise, afin de mettre en évidence leur diversité et leur influence sur les comportements au travail et les identités sociales des techniciens.

Notre analyse de cette interférence entre les politiques menées par les responsables et les individus repose sur une conception de l'individu dans son emploi qui rompt avec celle communément admise. En effet, de nombreux travaux sont fondés sur l'hypothèse implicite selon laquelle les individus s'adaptent à des emplois qui existent indépendamment d'eux, dont le contenu est défini par la hiérarchie⁶. Nous soutenons, au contraire, que les individus jouent un rôle actif dans la définition du contenu de leur activité. Des individus censés occuper un même emploi ne prennent pas en charge l'activité qui leur est confiée nécessairement de la même manière et n'aboutissent pas forcément aux mêmes résultats. La raison de cette différence ne tient pas seulement au fait qu'ayant parcouru des itinéraires différents dans le système éducatif et l'entreprise, ils détiennent et mettent en œuvre des savoirs différents. Une hypothèse centrale de notre recherche est que le comportement des individus dans leur emploi est étroitement lié à la façon dont ils se représentent leur positionnement social dans l'entreprise à court et à long terme. Ce comportement dépend donc de l'absence ou de l'existence d'un projet d'évolution professionnelle et/ou sociale. Or ce projet ne se construit pas seulement dans le milieu social d'origine et/ou dans le système éducatif mais aussi dans l'entreprise en fonction des politiques auxquelles les individus ont été confrontés tout au long de leur cursus. Il nous semble essentiel de préciser que si ces politiques ont bien

un caractère objectif (nous en avons décrit certains aspects dans un article précédent⁷ et nous en décrivons d'autres dans la seconde partie de cet article), ce n'est pas tant la réalité de ces pratiques qui influence le comportement des techniciens que l'interprétation qu'ils en font. Or, celle-ci dépend en partie du passé de l'individu dans l'entreprise. On verra, par exemple, dans le cours du texte, que deux individus se retrouvant dans un même service, après avoir parcouru des cursus différents dans l'entreprise, ne partagent pas une même perception de la politique qui y est mise en œuvre.

Enfin, notre préoccupation est de nous situer dans une perspective de changement. Il ne s'agit pas seulement de montrer la nécessité de tenir compte davantage des situations de travail dans l'analyse de la constitution des identités sociales, ou de souligner le rôle actif des individus dans la définition du contenu de leur emploi. Notre objectif est également d'alimenter les réflexions, tant des chercheurs que des responsables d'entreprise, sur la recomposition sociale qui s'opère actuellement dans les entreprises, parallèlement aux transformations technico-organisationnelles qui y sont introduites, en éclairant les enjeux propres aux techniciens.

L'enquête a été réalisée en 1985 et 1986 dans une entreprise sidérurgique. Cette industrie fait partie des secteurs dont les structures d'emploi ont le plus évolué entre 1974 et 1983 avec, parallèlement, une profonde recomposition de la main-d'œuvre. Celle-ci résulte d'une diminution de 40 % des emplois d'ouvriers qualifiés et d'un accroissement de 17,5 % des emplois de techniciens, pourvus presque essentiellement par le recrutement de titulaires d'un BTS ou DUT⁸. L'évolution de l'entreprise enquêtée est représentative de celle du secteur d'activité pris dans son ensemble. Toutefois, n'ayant pas pu obtenir de chiffres auprès des responsables, il nous est impossible de l'illustrer à partir de l'évolution de la structure des emplois et des effectifs.

Bien que la recherche ait été menée dans une seule entreprise et, qui plus est, il y a déjà quelques années, un travail en cours d'achèvement sur une entreprise appartenant à un autre secteur industriel confirme ses principaux résultats et montre qu'ils sont généralisables au moins aux grandes entreprises. On n'y retrouve pas, bien sûr, une catégorisation identique à celle qui est présentée dans cet article — elle est spécifique à

5 Nous n'avons pas pris en compte les pratiques salariales.

6 C'était l'approche adoptée notamment dans le Répertoire français des emplois, de nombreux travaux s'inspirent aujourd'hui de cette approche. Cf. *L'analyse des contenus d'activité*, Document de travail n° 30, CEREQ, Paris, juin 1987.

7 Cf. G. de Bonnafos, "Les techniciens vus par la hiérarchie de l'entreprise", *Formation Emploi* n° 20, octobre-décembre 1987.

8 Ph. Choffel et F. Kramarz, "Évolution des structures professionnelles dans l'industrie depuis 1969", *Economie et Statistique* n° 213, septembre 1988.

La répartition des techniciens dans les différents services

La présentation des services dans lesquels sont insérés les techniciens de cette entreprise et des activités qu'ils y réalisent exige de distinguer deux périodes, celle qui va de la création de l'usine dans les années 60 jusqu'au seuil des années 80, et celle qui commence à ce moment-là et qui voit, avec l'introduction des technologies nouvelles, la création de nouvelles activités et de nouveaux services.

— Les activités et services traditionnels

Jusqu'à la fin des années 70, deux types d'activité sont confiés aux techniciens. La première activité correspond à une intervention de dépannage et d'entretien réalisée dans des délais assez courts. Elle est prise en charge aussi bien par des services centralisés que par des services décentralisés. Parmi les services centralisés, les ateliers centraux par exemple, qui réparent les grosses pièces mécaniques et parmi les services décentralisés auprès des secteurs de fabrication, par exemple, les services électromécaniques intervenant sur les installations fonctionnant en séquentiel. La seconde activité, bien qu'elle concoure à la maintenance des installations, est considérée comme une fonction d'étude car elle ne consiste pas en des interventions de dépannage mais en une activité d'analyse se développant sur un délai plus long. Elle est prise en charge par des services centralisés : d'une part le service méthodes qui met au point les modalités de l'entretien préventif rare et complexe (exigeant par exemple la conception d'outils spécifiques) et, d'autre part, le bureau de dessin qui étudie les grosses modifications des installations.

Ces activités que nous nommons "traditionnelles" demeurent dans les années 80, même si l'introduction des technologies nouvelles entraîne une évolution des savoirs des individus, en particulier des agents de maintenance qui doivent acquérir des connaissances sur ces technologies et adopter une approche en termes de système.

— Les activités et services d'études créés à partir des années 80

L'introduction des technologies nouvelles (automatisation de certains procédés de fabrication comme la coulée continue, informatisation des hauts-fourneaux, maintenance conditionnelle à partir de l'utilisation des ultrasons), au début des années 80, entraîne l'essor d'une fonction d'étude différente de celle qui existait jusque-là. Elle est prise en charge par de nouveaux services, comme le service automatisme et instrumentation réalisant la conception, l'analyse et la programmation des systèmes automatisés de pilotage des installations ou par des sections nouvelles créées au sein des services existants, qu'ils soient centralisés ou décentralisés : par exemple, les sections techniques introduites dans les services de fabrication s'occupent de la maintenance (c'est-à-dire en fait de l'évolution) des modèles de conduite des installations.

— Les recrutements et la mobilité interne durant les deux périodes

Jusque dans les années 80, les services d'entretien centralisés et décentralisés constituent le premier lieu d'insertion. Les techniciens ne parviennent aux deux services d'études (méthodes et bureau de dessin) qu'après avoir acquis une expérience du fonctionnement des installations en pratiquant la maintenance. Les individus rencontrés dans ces services ont tous une formation de niveau V ou IV et un âge compris entre 30 et 45 ans. Cependant, cette mobilité vers les services d'études n'a aucun caractère automatique. Elle représente même un flux faible par rapport aux effectifs des services d'entretien.

Avec l'introduction des technologies nouvelles, les principes d'affectation changent. Pour prendre en charge la fonction d'étude appliquée à ces technologies, quelques techniciens sont recrutés dans les services d'entretien mais un grand nombre viennent directement de l'extérieur, sans avoir acquis dans un autre service la connaissance des installations. Ils possèdent des diplômes de niveau IV et surtout III. C'est parmi eux que l'on trouve les plus jeunes, âgés de 20 à 30 ans, mais également des individus ayant entre 30 et 35 ans.

l'entreprise étudiée. Par contre, on observe dans les deux entreprises une grande diversité des comportements et des identités sociales et l'on peut montrer que cette diversité est influencée par les politiques auxquelles les techniciens sont confrontés tout au long de leur cursus et par l'interprétation qu'ils en font.

Méthode

Nous définissons l'identité sociale tout simplement comme la conscience d'appartenir à un groupe social particulier. Nous distinguons le groupe professionnel, défini à partir du contenu de son travail et de ses savoirs (parmi les individus

classés techniciens, les analystes programmeurs constituent un groupe professionnel distinct des électroniciens par exemple), du groupe social défini à partir de la place particulière et du rôle qu'il tient au sein de la division du travail. Un observateur extérieur peut, *a priori*, supposer que les individus s'identifient à quatre groupes sociaux : les ouvriers, les techniciens, la maîtrise ou les ingénieurs et cadres. Cependant, il n'est pas exclu que ceux-ci opèrent une autre classification, en distinguant par exemple la haute maîtrise (chefs d'atelier, cadres sans diplôme d'ingénieur) de la maîtrise et des ingénieurs. Nous émettons l'hypothèse selon laquelle les individus de notre échantillon ne s'identifient pas tous au même groupe et/ou ne le décrivent pas de la même façon. Ils ne vont pas forcément tous désigner les techniciens comme leur groupe d'appartenance mais certains pourront s'identifier aux ingénieurs, d'autres à la haute maîtrise, voire aux ouvriers.

Pour amener les individus à formuler cette identité tout en mettant également en évidence les facteurs internes à l'entreprise qui ont influencé la constitution de celle-ci, nous avons pris le parti de les interroger sur le déroulement de tout leur cursus depuis leur formation initiale jusqu'à l'emploi actuel. Il leur a été demandé de décrire la façon dont ils s'acquittaient de l'activité qui leur était confiée et le rôle qu'ils pensaient avoir joué dans la définition du contenu de chaque emploi occupé et dans leur évolution promotionnelle. Chaque entretien a été enregistré et totalement retranscrit.

Nous émettons l'hypothèse selon laquelle, à travers cette description, ils s'expriment sur deux points qui nous paraissent essentiels pour appréhender la perception qu'ils ont de leur identité ainsi que les facteurs qui ont agi sur sa constitution. Ils livrent d'une part leur représentation du fonctionnement du système social qu'est l'entreprise, c'est-à-dire de la façon dont les différentes places qui le composent sont distribuées et dont, eux-mêmes, ont accédé à celles qu'ils occupent. Ils désignent d'autre part le groupe auquel ils s'identifient ainsi que sa place parmi les autres.

Toutefois, au moment du traitement des matériaux, nous nous sommes interdits de considérer ceux-ci comme des données objectives, ne perdant pas de vue le fait qu'ils ont été recueillis en situation d'entretien. Nous avons émis l'hypothèse selon laquelle chaque technicien interrogé n'a pas décrit son cursus dans l'entreprise tel que celui-ci s'est réellement passé mais qu'il l'a reconstruit *a posteriori*. Il en a fait un "raccourci" en choisissant les faits qui justifient sa position actuelle ainsi que le jugement qu'il porte sur l'entreprise.

Chaque récit est donc construit de façon à justifier comment l'individu en est arrivé là où il se trouve⁹. Et c'est en analysant la cohérence de tout le récit que l'on peut appréhender la façon dont les représentations de l'individu sur sa place dans l'entreprise se sont construites.

Champ de l'étude

L'échantillon est composé de trente et un techniciens titulaires de diplômes et ayant parcouru des itinéraires représentatifs de la diversité de la population d'ensemble (individus ayant accédé à la catégorie de techniciens à partir d'un emploi d'ouvrier, avec ou sans CAP, titulaires d'un bac, d'un BTS ou d'un DUT, entrés récemment ou ayant une ancienneté pouvant aller de trois à dix ans). Par ailleurs, ils présentent tous leur milieu social d'origine comme un milieu "modeste". Enfin, ils appartiennent à des secteurs d'activité de l'entreprise et à des services également représentatifs de la diversité existant dans l'entreprise. On distingue une activité d'étude traditionnelle (service des méthodes, bureau de dessin), une activité d'étude nouvellement créée pour mettre en œuvre les technologies nouvelles, la maintenance-dépannage, la fabrication. Chacune de ces activités étant prise en charge à la fois par des services centralisés et décentralisés (à l'exception bien entendu de la fabrication), l'enquête a été systématiquement menée dans chaque type de service.

Cet article est construit en deux parties. La première présente l'hétérogénéité des identités sociales formulées par les techniciens rencontrés, la seconde analyse les facteurs organisationnels et sociaux internes à l'entreprise qui ont pu influencer la constitution de ces identités.

L'HÉTÉROGÉNÉITÉ DES IDENTITÉS SOCIALES DES TECHNICIENS

L'analyse des identités sociales formulées par les techniciens et la catégorisation que nous en faisons sont fondées sur deux types de données : la description du fonctionnement du système social qu'est l'entreprise et du rôle qu'ils y jouent, et la désignation du groupe social d'appartenance.

Les représentations des techniciens sur le fonctionnement du système social qu'est l'entreprise (rappelons que nous entendons par là la manière dont les places qui le constituent sont

⁹ Cf. P. Pharo, *Savoirs paysans et ordre social*, Collection des études n° 11, CERECQ, janvier 1985.

distribuées et dont l'individu a accédé à celle qu'il occupe) fournissent un premier repère de leur identité.

A travers tout leur récit professionnel, ils présentent le rôle qu'ils pensent avoir joué dans la définition du contenu de tous les emplois qu'ils ont occupés et dans le déroulement de leur carrière. Il s'y ajoute une présentation des règles qui commandent, selon eux, la répartition des activités et l'évolution promotionnelle, une description des relations avec leurs pairs et la hiérarchie, ainsi que des jugements sur cette politique et sur ces relations.

Selon la description qui en est faite, l'itinéraire parcouru dans l'entreprise est donné soit comme un itinéraire social, soit comme un itinéraire professionnel. Dans le premier cas, les individus n'entrent pas dans le détail du contenu technique des emplois qu'ils ont occupés. Ils les définissent comme un ensemble de responsabilités sur des installations et/ou des hommes et les situent toujours dans un réseau de relations sociales entre des groupes ayant des positionnements ou rôles sociaux différents (ingénieurs-maîtrise-techniciens). Parmi les savoirs qui leur semblent requis dans ces emplois, ils citent, bien entendu, des spécialités techniques mais aussi, et surtout, des qualités comme, par exemple : *"être diplomate, savoir dire ce que l'on a à dire à un supérieur sans le heurter et la même chose avec les ouvriers"*. Dans l'autre cas, les individus, au contraire, détaillent le contenu technique de leurs emplois et s'y cantonnent même parfois. La différence est importante car elle montre que ce qui est essentiel aux yeux des premiers, et ce qu'ils veulent exprimer, c'est l'évolution sociale que leur itinéraire leur a permis d'obtenir alors que les seconds relatent un maintien dans leur groupe d'origine avec une évolution professionnelle.

On est frappé par l'unité et par la cohérence de chaque récit. Le comportement de l'individu et les caractéristiques du système social-entreprise sont décrits avec une grande homogénéité dans chaque étape du cursus. Celui-ci est toujours construit de façon à justifier comment l'individu en est arrivé là où il se trouve. Des remarques émaillant les récits, comme le fait de souligner le rôle clé de tel événement dans le déroulement ultérieur du cursus, montrent bien que les individus ne racontent pas des faits au hasard mais bien ceux qui, de leur point de vue, sont importants pour comprendre la position qu'ils occupent dans la période où se déroule l'entretien, ce qui correspond justement à ce que nous voulons appréhender.

L'analyse des récits ne fait pas apparaître un type de représentation sur le rôle du technicien dans l'entreprise mais plusieurs.

En désignant le groupe social auquel il a la conviction d'appartenir et la place de ce groupe dans l'entreprise, chaque technicien révèle une autre facette de son identité sociale. Ce groupe est celui dans lequel l'individu se projette quand il envisage ses perspectives d'évolution car certains ne se sentent pas à leur place dans celui auquel ils appartiennent au moment de l'entretien et pensent évoluer.

L'analyse des discours des techniciens fait apparaître, là aussi, non pas un mais plusieurs groupes différents.

UN SYSTÈME SOCIAL DANS LEQUEL UNE ÉVOLUTION EST POSSIBLE

Huit techniciens sur trente et un partagent cette perception et considèrent qu'ils ont toujours joué un rôle très actif dans la définition du contenu de leur activité comme dans le déroulement de leur cursus. Mais encore faut-il distinguer parmi eux deux sous-groupes.

A peu près la moitié d'entre eux attribuent au technicien une marge d'autonomie très importante. Selon eux, les emplois ne sont jamais définis par la hiérarchie seule mais à travers une interférence hiérarchie-individus. C'est ainsi qu'ils décrivent un pouvoir d'action important de leur part, qui s'est exercé et s'exerce encore, sur le choix des procédures de travail, sur l'identification du résultat à atteindre (jusqu'où aller dans le dépannage d'une installation ? vaut-il mieux l'immobiliser immédiatement et, éventuellement, durablement ou bien la "bricoler" et revenir à un moment où les agents d'exploitation n'en auront plus, ou moins, besoin ?). Ce pouvoir d'action va également jusqu'à contourner les décisions de la hiérarchie en réalisant des travaux d'études ou des modifications qu'ils jugent nécessaires pour les installations (ils modifient "clandestinement" les machines). Il peut enfin permettre de faire évoluer l'organisation du travail du service, par exemple à travers la formation des agents les moins qualifiés de façon à ce que ceux-ci accèdent à des travaux plus complexes, réalisés jusque-là par un autre service.

Ces techniciens s'attribuent le même rôle dans le déroulement de leur cursus et établissent un lien avec leur comportement au travail : celui-ci est décrit comme la mise en œuvre d'une stratégie d'évolution. Il s'agissait pour eux à la fois d'acquérir les compétences supplémentaires

transférables dans l'emploi supérieur dans lequel ils se projetaient et de se faire remarquer par leur hiérarchie afin d'obtenir leur promotion dans cet emploi.

Ils décrivent leur itinéraire comme un itinéraire social et présentent l'entreprise comme un système qui permet une évolution sociale. Cependant, celle-ci n'a rien d'automatique et dépend précisément du comportement des individus. La règle fondamentale de ce système est, selon eux, que *"pour évoluer il faut se battre"*. C'est une lutte menée contre leurs pairs : *"il faut se détacher du lot"*. Mais cette contrainte n'est pas ressentie négativement. En effet, ils énoncent une coïncidence entre cette règle et leur propre nature en se présentant comme des *"fonceurs"*, des *"bagarreurs"*. On peut penser qu'ils marquent ainsi leur adhésion au fonctionnement du système et leur intégration à l'entreprise.

Si l'autre sous-groupe décrit également l'entreprise comme un système social qui laisse possible une évolution, celle-ci est cependant complètement liée à la capacité de l'individu à lever les obstacles qui, notamment dans le mode d'organisation au travail, contrecarrent la mise en valeur de leurs compétences. Le rôle actif qu'ils décrivent est, contrairement à celui des premiers, dirigé contre l'entreprise. Il cherche à s'opposer à la pesanteur du système. Il en est de même de l'action qu'ils déploient pour évoluer, qui consiste à rechercher soi-même un poste dans un autre service, à demander de façon répétée un changement de coefficient dans la classification... C'est une lutte, mais une lutte contre l'entreprise. La critique qu'ils développent ainsi de l'entreprise est cependant nuancée par l'idée selon laquelle ce système a des côtés positifs puisqu'il permet de *"s'en sortir"*, ce qui peut exprimer finalement une certaine intégration à l'entreprise.

Ces individus ne désignent pas tous le même groupe d'appartenance.

Des techniciens sous-ingénieurs

Environ la moitié des techniciens se projettent dans le groupe des ingénieurs. Ils sont tous titulaires d'un diplôme de niveau III. S'ils décrivent l'entreprise comme un système qui permet une évolution sociale, plusieurs expriment aussi la nécessité de surmonter le blocage qu'elle oppose et se montrent moins sûrs que les premiers d'obtenir cette évolution.

Tout en se projetant dans le groupe des ingénieurs, ils expriment une ambiguïté de leur identité. On trouve un repère de celle-ci dans

les appellations qu'ils utilisent pour désigner le positionnement auquel ils pourraient accéder : ils n'emploient pas le terme d'ingénieur mais celui *"d'assimilé ingénieur"*, comme s'ils n'étaient pas sûrs que leur appartenance à ce groupe leur soit jamais réellement reconnue, comme si leur identité était incertaine. Ils définissent le technicien, par rapport à l'ingénieur, comme quelqu'un ayant une *"vision étroite des choses"*, conséquence d'une formation technique pointue et surtout de la place qui lui est attribuée dans la division du travail de l'entreprise, dans laquelle il est en charge d'une partie seulement d'un système d'exploitation et qu'il doit connaître dans ses moindres détails. Leur stratégie consiste à diversifier leurs savoirs en accédant à des domaines d'activité nouveaux (des études plus complexes que celles qu'ils réalisaient jusque-là, portant sur d'autres technologies), des responsabilités élargies (encadrement) et en suivant des stages de formation, de façon à être sélectionné pour préparer, en formation continue, un diplôme d'ingénieur.

Des techniciens-contremaîtres

Les autres individus partageant avec les précédents la perception d'un système social qui permet une évolution se projettent dans le groupe des techniciens ou de la maîtrise, ce qui peut sembler paradoxal. Cependant, ce paradoxe disparaît quand on envisage leur cursus, très différent de celui des précédents. Ce sont d'anciens ouvriers, entrés dans l'entreprise dans les années 70. Contrairement aux précédents, ils ne se décrivent pas en ascension sociale au moment de l'enquête. Mais celle-ci a eu lieu dans la décennie antérieure, quand, après avoir suivi une formation de niveau CAP, ils ont évolué vers un poste de technicien ou de contremaître.

UN SYSTÈME SOCIAL DANS LEQUEL ON RESTE À SA PLACE

La majorité des techniciens, vingt-trois sur trente et un, s'attribuent un rôle relativement réduit et, au contraire, reconnaissent une prépondérance à l'entreprise. Toutefois, les récits ne sont pas totalement convergents, certains trouvant qu'ils peuvent orienter, même faiblement, le contenu de leur emploi alors que les autres considèrent qu'il leur est impossible de déborder du cadre qui leur est assigné, voire qu'il existe de lourds obstacles à la mise en valeur de leurs compétences. Dans les récits de ces derniers, les thèmes du "blocage" et de l'écart entre les

attentes qu'ils avaient à leur entrée dans l'entreprise et ce qu'ils ont obtenu sont omniprésents. Tous s'accordent néanmoins à reconnaître que leur évolution de carrière dépend complètement de la politique de l'entreprise et d'opportunités qu'il faut savoir saisir.

Cette description va de pair avec celle d'un itinéraire strictement professionnel et la perception d'un système social très fortement structuré et contrôlé, où chacun reste à la place qui lui a été attribuée à son entrée. Ces techniciens, comme les précédents, ne se projettent pas tous dans le même groupe.

Des cadres collaborateurs des ingénieurs

Certains s'identifient à la haute maîtrise en la définissant comme une maîtrise technicienne et collaboratrice des ingénieurs. Ce sont des individus qui ont peu de contacts avec la maîtrise d'exploitation mais projettent dans cette fonction à la fois le rôle qu'ils jouent actuellement et la nature des relations qu'ils ont avec les ingénieurs dont ils dépendent.

Ils travaillent tous dans des services d'études, possèdent dans leur majorité un diplôme de niveau III, mais quelques-uns ont un diplôme de niveau IV. Ils se projettent dans la fonction de chef d'atelier mais donnent à celle-ci un contenu avant tout technique. La fonction essentielle du chef d'atelier est, selon eux, de participer à la mise en œuvre des nouvelles technologies dans son unité d'exploitation et, également, sinon de réaliser, du moins de diriger, les modifications des installations. Ainsi leur description confère une dimension d'étude à la fonction du chef d'atelier.

Comparés aux individus qui se projettent dans le groupe des ingénieurs, ceux-ci expriment une stratégie de développement de leurs savoirs qui consiste à se spécialiser dans le domaine qu'ils connaissent le mieux. Ils confirment tout à fait le récit des précédents sur l'opposition entre le technicien et sa connaissance pointue, mais partielle, des systèmes et l'ingénieur et sa maîtrise générale portant sur l'ensemble des systèmes. Mais, contrairement aux autres, ils se projettent dans la filière technique.

Ce qui apparaît comme leur stratégie d'évolution n'est pas forcément le résultat d'un choix positif. Pratiquement tous les titulaires de BTS ou de DUT se résignent à devenir chef d'atelier parce qu'ils perçoivent que l'évolution vers le groupe des ingénieurs est pratiquement impossible alors que cette évolution correspondait à

l'attente de la totalité d'entre eux au moment de leur insertion dans l'entreprise.

Des cadres sans pouvoir réel et "du côté des ouvriers"

Un autre groupe se projette également dans la haute maîtrise tout en décrivant sa fonction et son positionnement social de façon très différente du groupe précédent. Ils sont en majorité titulaires d'un BTS ou d'un DUT et font partie des techniciens ou de la maîtrise des services décentralisés d'entretien ou d'exploitation. Contrairement aux autres ils mettent en avant l'impossibilité à laquelle ils se sont heurtés de se mettre en valeur, d'occuper la place qu'ils souhaitaient et qu'ils se sentaient capables d'occuper. Autre différence avec les précédents, ils décrivent, entre le chef d'atelier et l'ingénieur, une relation qui n'est pas de coopération mais de subordination. Par ailleurs, ils ont le sentiment d'être proches, sinon d'appartenir, au groupe des ouvriers. Le contenu de la fonction ne permet pas, selon eux, de développer, voire de maintenir, des compétences techniques de haut niveau, tant le chef d'atelier est absorbé par la gestion et l'encadrement. Enfin, ils attribuent au chef d'atelier un pouvoir de décision très faible, sinon nul, résultat d'une emprise de plus en plus forte des ingénieurs depuis quelques années sur ce qui relevait du domaine de compétences du chef d'atelier.

Des techniciens-techniciens

Enfin, un dernier groupe désigne les techniciens comme leur groupe d'appartenance. Ils ont pratiquement tous un diplôme de niveau IV. Beaucoup se résignent à occuper leur place, qu'ils présentent comme de second rang, tout en regrettant de ne pas posséder un diplôme de niveau III, qui leur ouvrirait l'accès à des postes et à un positionnement social plus intéressants.

Si un lien apparaît, dans le classement opéré, entre le niveau de la formation initiale et l'identité sociale formulée, on ne saurait en conclure que cette identité se construit exclusivement dans le système de formation initiale et/ou le milieu social d'origine. En effet, on constate que seuls des titulaires d'un diplôme de niveau III se projettent dans le groupe des ingénieurs et que seuls des titulaires d'un diplôme de niveau IV ou V s'identifient à des techniciens. Cependant, tous les titulaires de BTS-DUT ne formulent pas la même identité et d'autre part, le niveau de formation n'explique pas la différence qui existe entre les deux groupes s'identifiant à la haute

maîtrise. Les récits des techniciens suggèrent, en fait, que leur identité sociale se construit aussi en partie dans l'entreprise.

L'INFLUENCE DES FACTEURS ORGANISATIONNELS ET SOCIAUX SUR LA CONSTITUTION DES IDENTITÉS SOCIALES

Pour justifier leur perception du rôle du technicien dans l'entreprise, leur comportement au travail et leur appartenance à un groupe particulier, les techniciens se réfèrent à des facteurs organisationnels et sociaux internes à l'entreprise : les possibilités de promotion, le mode de répartition du travail, les modalités d'acquisition de nouveaux savoirs et le réseau de relations sociales dans lequel les individus sont insérés. Mais, pour chacun de ces facteurs, ils formulent des descriptions très hétérogènes. Il y a à cela deux raisons :

— tout d'abord on constate, globalement, une convergence des descriptions réalisées par les techniciens appartenant au même service ou au même secteur d'activité, tranchant avec celles des techniciens appartenant aux autres services et secteurs d'activité. Ce qui indique que les politiques sont bien hétérogènes et qu'en conséquence les techniciens sont insérés dans des espaces sociaux différenciés et cloisonnés ;

— mais, en même temps, au sein d'un même service, les descriptions ne sont pas toujours totalement identiques. Un petit nombre d'individus peut avoir une perception des politiques auxquelles ils sont confrontés, différente de celle de la majorité et adopter un autre comportement. Ces individus ont toujours parcouru un cursus différent de celui des autres. Ceci montre que ce qui influence le comportement au travail des individus c'est l'interprétation qu'ils font des politiques menées à leur égard et que celle-ci dépend de leur cursus antérieur et de la façon dont s'est structurée jusque-là leur identité.

DES POSSIBILITÉS D'ÉVOLUTION DIFFÉRENCIÉES

Tous ceux qui se décrivent comme jouant un rôle dans la définition de leur contenu d'activité et dans leur évolution font une liaison entre leur comportement au travail et l'existence de possibilités d'évolution. Celles-ci apparaissent comme un facteur qui favorise l'émergence d'un projet d'évolution ou la réalisation d'un projet dont l'individu était porteur à son entrée dans l'entre-

prise. Mais les possibilités d'évolution ne sont pas les mêmes pour tous les techniciens : ceux qui évoquent un blocage le justifient par l'absence de possibilités d'évolution.

La mobilité des techniciens n'est, en effet, pas aléatoire. Ils se projettent et évoluent dans la filière qui leur est perceptible à partir des flux de mobilité des individus de leur service, et ces filières sont différenciées.

Les techniciens décrivent l'existence d'une filière formalisée dans les services traditionnels d'études, comme le bureau de dessin par exemple. Dans ce service, uniquement composé de techniciens, le travail est hiérarchisé en niveaux de complexité croissants, chacun correspondant à un coefficient spécifique allant de dessinateur détaillant à projeteur. Par contre, dans les services réalisant une activité de dépannage-entretien, qu'ils soient centralisés comme les ateliers centraux ou décentralisés comme les services électromécaniques, les techniciens décrivent une absence de filière. Il existe un seul poste de technicien correspondant au débouché de la filière ouvrière et non pas au point de départ d'une filière technique. La comparaison des différents récits fait donc apparaître des possibilités d'évolution plus grandes dans les services d'études. Cependant cette filière est limitée, elle s'arrête au seuil de la filière maîtrise.

Pour évoluer, ces techniciens d'entretien, et éventuellement ceux des méthodes et du bureau de dessin, s'ils jugent insuffisantes les possibilités qui leur sont ouvertes, doivent rechercher un poste de maîtrise et c'est dans les services d'exploitation que ces postes sont les plus nombreux. Or, l'on constate que seuls accèdent à ces postes ceux qui, dans l'exercice de leurs activités, entretiennent des liens étroits avec les services d'exploitation. Les plus défavorisés dans ce domaine sont les techniciens des ateliers centraux qui n'ont pratiquement aucun lien avec les exploitants et qui n'évoluent pas vers ces postes. Les techniciens des méthodes et du bureau de dessin n'ont que des contacts sporadiques et de courte durée avec les services d'exploitation qui expliquent sans doute leur faible mobilité. Les mieux placés sont les techniciens des services d'entretien décentralisés. Continuellement sur place, ils peuvent plus facilement repérer les postes qui se libèrent et se faire apprécier par la hiérarchie responsable de l'attribution de ces postes.

Bien qu'il y ait des différences entre les services traditionnels, comme nous venons de le voir, on est tenté de les opposer globalement aux nou-

veaux services d'études car ceux-ci offrent des possibilités d'évolution plus grandes. Tout d'abord la filière formalisée qui est en place comprend des coefficients supérieurs à ceux des autres filières. Ils peuvent en effet accéder aux coefficients réservés ailleurs à la maîtrise (305 et supérieurs) sans jouer un rôle d'encadrement. Par ailleurs, la filière n'est pas limitée aux postes existant dans le service : les responsables hiérarchiques leur laissent entendre qu'ils seront les futurs chefs d'atelier des services décentralisés d'exploitation.

L'existence des filières n'est pas tout. Ce qui compte, c'est la probabilité effective d'évoluer, perceptible à travers le volume des flux de mobilité. Or, sur ce point, il y a des différences entre la période passée et le présent et, aujourd'hui, entre les différents services.

Dans les années 70, phase d'expansion pour l'entreprise, les récits des techniciens rencontrés indiquent qu'il y avait des possibilités d'évolution pour des individus ayant déjà une expérience professionnelle, surtout pour des ouvriers des services décentralisés d'entretien mais pas, ou beaucoup moins, pour ceux qui étaient directement recrutés dans un emploi de technicien avec un diplôme de niveau III ou IV. Ainsi, on a vu précédemment que parmi les personnes qui partagent une représentation de l'entreprise permettant une évolution sociale, environ la moitié sont d'anciens ouvriers entrés dans les années 70, qui ne se décrivent pas en ascension sociale actuellement mais qui l'ont été dans la décennie antérieure. Recrutés comme OS, ils ont bénéficié d'une formation de niveau CAP organisée par l'entreprise et, après avoir séjourné dans les services d'entretien, ont évolué vers une fonction de technicien ou d'agent de maîtrise. Par contre, ceux qui décrivent l'entreprise comme un système qui bloque l'individu, qui ne lui permet pas de se mettre en valeur, ont également été recrutés dans les années 70, dans les services d'entretien décentralisés, avec un diplôme de niveau III et ont peu évolué jusqu'aux années 80.

Dans la période de l'enquête, des possibilités d'évolution existent surtout dans les services d'études créés au début des années 80. En effet, d'une part, c'est là que l'essentiel du recrutement se fait et, d'autre part, il existe des postes libres correspondant aux niveaux supérieurs de la filière. Les techniciens savent qu'ils accéderont à ces coefficients quand ils seront capables d'intervenir sur des études plus complexes et présentent cette possibilité d'évolution comme un facteur stimulant. Ainsi, outre les

anciens OS, ceux qui décrivent l'entreprise comme un système qui permet une évolution sociale sont des titulaires d'un BTS ou d'un DUT appartenant à l'un de ces services. Ils y ont été affectés directement à leur entrée dans l'entreprise dans les années 80-85, ou après un très bref passage par un service entretien.

Il existe également des opportunités d'évolution dans les services décentralisés d'entretien, liées aux restructurations mises en œuvre depuis 1983-1985, et aux départs en préretraite des agents de maîtrise. Ainsi, ceux qui décrivent l'entreprise comme un système qui bloque l'individu mais qui laisse néanmoins une chance d'évolution ont un BTS. La majorité d'entre eux appartiennent à un service d'entretien décentralisé et ont pu bénéficier d'une évolution, lors d'une récente restructuration des services de fabrication et d'entretien. Les autres appartiennent à des services d'études nouveaux. Ce qui explique leur perception d'un blocage qu'il faut essayer de contrer, ce n'est pas l'absence d'évolution puisqu'une filière existe dans le service ainsi que des possibilités réelles de mobilité, mais c'est l'impression que cette mobilité ne sera peut-être pas aussi importante que celle qu'ils attendaient. En effet, ils sont entrés récemment avec la volonté de devenir ingénieur. Or, ils perçoivent que cette évolution sera, sinon impossible, du moins très difficile.

S'il y a bien une filière dans les services d'études traditionnels, la mobilité réelle est très réduite à cause de la stabilité des effectifs. La moyenne d'âge des techniciens n'est pas très élevée. Il n'y a donc pas, ou moins, d'opportunités créées par des départs en préretraite et pas de création d'emplois. L'absence de débouchés vers les autres services et surtout vers la maîtrise des services décentralisés, associée à la stabilité des effectifs, influence leur perception d'un système social où l'on reste à sa place.

DES MODES D'ORGANISATION DU TRAVAIL PLUS OU MOINS QUALIFIANTS SELON LES SERVICES

On peut également mettre en évidence une influence du mode d'organisation du travail sur les représentations des techniciens. Or, celui-ci n'est pas homogène dans tous les services.

Tous ceux qui se présentent comme des individus actifs, cherchant à élargir le champ de leur activité et à évoluer, décrivent également dans leurs services des activités variées, de niveaux de complexité hiérarchisés et également une

marge d'autonomie importante laissée par la hiérarchie, leur permettant d'adopter ce comportement. Sur ce point, les récits des techniciens supérieurs employés dans les services d'études nouveaux s'opposent à ceux des techniciens supérieurs employés dans les services d'entretien décentralisés. Les premiers soulignent le très grand degré de liberté que leur laisse leur hiérarchie. Ces responsables ne veulent pas limiter la fonction des techniciens car ils tiennent à ce que ceux-ci se forment progressivement en prenant en charge des travaux de plus en plus complexes de façon à les décharger d'une partie des études qu'ils réalisent actuellement.

Au contraire, un grand nombre de techniciens supérieurs des services décentralisés d'entretien soulignent l'impossibilité à laquelle ils ont été confrontés dans le passé et, pour certains, à laquelle ils sont encore confrontés aujourd'hui, d'accéder à des travaux variés et plus complexes, alors que, théoriquement, cette diversité existait dans la décennie antérieure — et persiste encore parfois aujourd'hui. Cette impossibilité était due à une opposition de leur hiérarchie dont ils décrivent un comportement tout à fait différent de celui que les techniciens supérieurs des services d'études attribuent à la leur. Cette hiérarchie n'est pas la même. Dans les services d'études, les techniciens dépendent directement d'un ingénieur alors que dans les services d'entretien ils dépendaient, au moment de leur entrée, de contremaîtres plus âgés et moins compétents qu'eux sur les problèmes techniques. Ils ont perçu une méfiance de cette hiérarchie à leur égard, liée à la peur d'être "dépassés" techniquement, qui les poussait à refuser, par exemple, que les techniciens réalisent des modifications sur des machines faisant intervenir des technologies nouvelles.

UN ACCÈS DIFFÉRENCIÉ À DE NOUVEAUX SAVOIRS

Les techniciens mettent également en évidence l'importance de la possibilité de se former par l'accès à des stages de formation continue et/ou au contact d'individus plus compétents. Ceux des services d'études traditionnels, de même que certains des services d'entretien décentralisés citent le rôle qu'a joué pour eux la transmission des savoirs par leur hiérarchie ou des collègues plus qualifiés. Mais ce sont les techniciens des services d'études nouvellement créés qui semblent le plus favorisés parce qu'ils bénéficient d'un grand nombre de stages de formation (alors que les autres soulignent au

contraire le peu de stages qu'ils ont suivis) et d'une formation donnée par les ingénieurs avec lesquels ils collaborent.

LA DISCRIMINATION ENTRE LES TECHNICIENS SUPÉRIEURS ET LES AUTRES TECHNICIENS

Les facteurs organisationnels décrits ci-dessus diffèrent donc selon les services et influencent les représentations des techniciens sur leur rôle et leur place dans l'entreprise. Il n'en demeure pas moins que tous les techniciens d'un même service n'expriment pas la même représentation et ne décrivent pas le même comportement au travail. En effet, ceux-ci sont le résultat de l'évaluation que réalise chaque technicien de la place qui lui est personnellement reconnue et accessible. Or cette évaluation fait intervenir également une interprétation des pratiques du responsable à l'égard des titulaires de différents diplômes.

Deux points de vue coexistent parmi les responsables des entreprises (chefs de service et responsables du personnel) sur la composition des techniciens et les pratiques de gestion du personnel qu'il convient de leur appliquer. La majorité considère que les titulaires d'un BTS ou d'un DUT constituent une population particulière qui doit être gérée de façon spécifique et ils les privilégient dans leur politique de recrutement, de formation, l'attribution du travail et la promotion. Les autres pensent que les techniciens, tous diplômes confondus, forment une seule et même population et qu'ils doivent être jugés à partir des compétences mises en œuvre dans l'exercice de leur travail¹⁰.

Si des pratiques privilégiant les techniciens supérieurs ont des effets plutôt intégrateurs et stimulants vis-à-vis de ces derniers, elles ont, par contre, des effets inverses sur les autres techniciens. En effet, les récits analysés montrent que ces techniciens intègrent plus encore que les techniciens supérieurs les classements opérés par leur hiérarchie. Si les titulaires d'un BTS ou d'un DUT considèrent que le contenu de leur emploi ne correspond pas à leurs attentes, ils mettent en œuvre — au moins bon nombre d'entre eux — une stratégie pour faire évoluer cette situation (modifications clandestines des machines par exemple ou demande répétée d'une mutation). Par contre, les autres se résignent à occuper la place qui leur est faite, tout

10 Cf. G. de Bonnafos, "Les techniciens vus par la hiérarchie de l'entreprise", art. cit.

en ressentant une frustration profonde. Il y a plusieurs explications à cela. Les titulaires d'un BTS ou d'un DUT maîtrisent plus que les autres les savoirs qui permettent d'échapper à leur situation initiale. Moins formés au départ et bénéficiant moins des stages de formation, les autres techniciens, titulaires d'un CAP ou d'un baccalauréat, ne possèdent pas le même levier pour faire évoluer le contenu de leur travail, quand bien même ils le souhaiteraient. Par ailleurs, ils savent, en entrant dans l'entreprise, qu'ils seront en concurrence, à leur désavantage, avec les titulaires d'un BTS ou d'un DUT et, dans beaucoup de services, tout le leur confirme. Le combat leur semblant perdu d'avance, beaucoup ne le livrent pas. C'est pourquoi, dans les services où ils se retrouvent avec des diplômés de niveau III et où ils constatent que les pratiques de gestion du personnel du chef de service privilégient ces derniers, ils cherchent peu à élargir le contenu de leur fonction. Ce comportement se constate également dans des services où les techniciens ne sont pas directement en présence de titulaires de BTS ou de DUT. Si leur travail leur semble routinier, beaucoup s'en contentent et ne recherchent pas forcément une mutation, trouvant qu'*"il faut savoir rester à sa place"* puisque les meilleures sont réservées à plus formés qu'eux.

L'INFLUENCE DES ESPACES SOCIAUX ANTÉRIEURS

La représentation des techniciens sur le fonctionnement du système social-entreprise, sur la place qui leur est reconnue et accessible, n'est pas figée¹¹. C'est une création permanente qui se forme et se remanie au cours du passage de l'individu dans les différents espaces sociaux dans lesquels il a été successivement inséré au sein de l'entreprise. Toutefois l'influence des espaces sociaux antérieurs ne disparaît pas, la perception que le technicien formule, de même que le comportement au travail qu'il décrit, en portent la marque.

Ainsi, dans des services d'études nouveaux, décrits par la majorité des techniciens supérieurs comme ayant une organisation qualifiante et offrant de larges possibilités d'évolution, des individus émettent un avis beaucoup plus nuancé sur l'étendue de la marge d'autonomie qu'il est possible de se ménager et se montrent très sceptiques quant à leurs perspectives d'évolution. Alors que les premiers décrivent

l'entreprise comme un système qui permet une évolution sociale (éventuellement en associant l'idée d'un blocage qu'il faut surmonter), ceux-ci la décrivent comme un système où l'on reste à sa place. Bien qu'ils possèdent le même niveau de formation (BTS ou DUT) et la même spécialité ou des spécialités proches, ils n'ont pas tous eu le même cursus dans l'entreprise. Les premiers ont été directement affectés dans un service d'études nouveau au moment de leur recrutement, dans les années 80-85. Les autres sont entrés dans l'entreprise dans les années 70 dans un service d'entretien décentralisé où ils ont ressenti un blocage de leur évolution. Ils soulignent l'influence de cette expérience dans la défiance qu'ils ressentent à l'égard de la politique sociale de l'entreprise.

DES RÉSEAUX DE RELATIONS SOCIALES TRÈS DIFFÉRENCIÉS

Il faut encore ajouter un dernier facteur qui explique, selon nous, en grande partie, la différence entre les techniciens supérieurs quant aux identités sociales qu'ils formulent. Ce facteur est le réseau de relations sociales dans lequel le technicien est inséré, c'est-à-dire l'ensemble constitué par les catégories dont le technicien dépend hiérarchiquement, les catégories qui composent le service, celles avec lesquelles ils collaborent le plus directement et également la nature de ces relations.

Ceux qui se projettent dans le groupe des ingénieurs et cadres font partie d'un service d'études nouvellement créé, dans lequel les contacts les plus fréquents et les plus étroits ont lieu avec des ingénieurs. Il en est de même de ceux qui se projettent dans la haute maîtrise en donnant un contenu d'étude à cette fonction et en décrivant le chef d'atelier comme le collaborateur de l'ingénieur. Par contre, ceux qui, tout en se projetant dans la haute maîtrise, s'identifient aux ouvriers appartiennent à des services d'entretien décentralisés, proches des services d'exploitation composés en majorité d'ouvriers.

Mais ce phénomène de polarisation que l'on constate dans la formulation des identités sociales ne peut se comprendre si l'on ne tient compte aussi de la nature de ces relations. Les techniciens des services d'études décrivent une relation de collaboration avec les ingénieurs et insistent, surtout ceux qui viennent des services décentralisés d'entretien, sur la nature *"presque amicale"* de ces relations. Ceux qui appartiennent aux services décentralisés décrivent, pour leur part, une relation de subordination. Les

¹¹ R. Sainsaulieu, *L'identité au travail*, Presses de la Fondation des sciences politiques, Paris, 1977.

contacts avec les ingénieurs sont peu fréquents, les fonctions nettement disjointes. Et surtout ils décrivent unanimement une distance sociale très grande entre les ingénieurs et eux-mêmes. Ce fossé social ne tient pas seulement au fait qu'il y a plusieurs échelons hiérarchiques entre eux car ceux qui sont devenus chefs d'atelier ont également la même perception. Il est créé, selon eux, par l'attitude des ingénieurs à leur égard et par des pratiques qui prennent un sens symbolique, telles que l'installation de tous les ingénieurs à l'étage de l'immeuble tandis que la maîtrise et les techniciens se retrouvent au rez-de-chaussée. C'est cette distance sociale qui leur fait dire qu'ils se situent du "côté des ouvriers". Ce qui signifie qu'ils se perçoivent comme "rejetés" par les ingénieurs du côté des ouvriers mais également qu'ils se sentent solidaires de ces derniers.

Comment expliquer cette différence dans la nature des relations sociales entre les services décentralisés d'entretien et les nouveaux services d'études ? Nous émettons l'hypothèse selon laquelle on retrouve dans les premiers — qui sont des services très proches de la production — une pesanteur des relations sociales liée à une tradition dans la sidérurgie. Dans une vieille usine comme celle de Longwy, l'ingénieur nous était décrit, dans une précédente enquête, comme quelqu'un marquant une distance importante entre lui et l'ensemble des subordonnés, maîtrise et ouvriers. Cette distance se voyait également hors de l'usine, dans la ville, à travers les formes d'habitat différentes pour chaque catégorie. Bien que l'usine dans laquelle a été menée l'enquête soit une usine jeune, il semblerait que dans les secteurs d'exploitation, elle ait reproduit ce type de relations sociales. Dans les services d'études, créés au moment de l'automatisation, sans doute en raison de la nouveauté de l'activité, les ingénieurs ont su échapper à la prégnance de ces rapports sociaux et inventer un autre mode de relation avec les techniciens.

Ces relations de nature différente ont en tout cas une conséquence importante sur les identités sociales qu'expriment les techniciens.

*
**

Les résultats de cette recherche confirment qu'on ne peut s'autoriser à parler des techniciens comme d'un groupe social unifié et, plus encore, qu'on ne peut déduire des sous-groupes aux contours précis à partir de la seule référence au niveau de formation initiale. Si les titulaires d'un BTS ou d'un DUT, par exemple,

ont bien, à la sortie du système éducatif, de nombreux points communs et, notamment, des attentes sociales semblables concernant le contenu de leur travail et leur évolution vers le groupe des ingénieurs, insérés dans l'entreprise à des moments différents et dans des services où ils ne sont pas confrontés aux mêmes politiques, ils perçoivent, quelques années plus tard, leur positionnement social de façon différente, adoptent des comportements au travail et mettent en œuvre des stratégies d'évolution différents. Il en résulte que la recomposition sociale à l'œuvre actuellement dans l'industrie est plus complexe à analyser que des déductions que l'on est tenté de faire à partir d'une analyse superficielle des transformations technico-organisationnelles des entreprises et du marché du travail.

L'intérêt de ce type d'analyse ne nous semble pas, cependant, résider seulement de cette description de l'hétérogénéité des politiques menées au sein d'une même entreprise et de son influence sur l'élaboration de l'identité sociale des techniciens ainsi que sur leur comportement au travail. Il réside surtout dans les implications que l'on peut en tirer concernant l'évolution de ces politiques. Celles-ci se cherchent, actuellement, non seulement dans cette entreprise particulière mais dans l'ensemble de l'industrie.

Une préoccupation essentielle des responsables d'entreprise est de faire adhérer leur personnel aux transformations actuelles de leur stratégie et de leur organisation, ce qu'ils traduisent par la recherche d'une nouvelle forme de "motivation" au travail. Les récits des techniciens montrent qu'il y a une relation entre ce type de comportement et la mise en œuvre, par un individu, d'un projet d'évolution professionnelle ou sociale. En effet, ceux qui se décrivent comme des individus "actifs" ayant cherché à dépasser le cadre du travail qui leur était initialement attribué, ne justifient pas ce comportement en se référant seulement au désir de rendre leur travail plus intéressant au jour le jour. Ils le décrivent comme la mise en œuvre d'un pouvoir d'action sur l'organisation, tout entier placé au service de leur projet d'évolution. Mais ce projet n'est pas totalement déterminé dans le milieu social des individus, à l'extérieur de l'entreprise. Sa construction dépend également, dans une large mesure, de la nature de l'espace social dans lequel ils sont insérés dans l'entreprise. Tous les récits concordent à montrer qu'un projet d'évolution sociale ne se constitue que si le domaine professionnel est maîtrisé (rôle de la formation initiale et continue) et

si sont réunies d'autres conditions : des possibilités d'évolution au sein de la classification, un type d'organisation du travail favorisant l'autonomie et permettant l'apprentissage de nouveaux savoirs grâce à l'expérience et la coopération avec les plus qualifiés, un réseau social qui laisse penser que la distance avec le groupe supérieur n'est pas infranchissable. Obtenir l'intégration des techniciens passe donc, nous semble-t-il, par des transformations touchant à la fois la classification, l'organisation du travail et les relations sociales afin que les individus puissent élaborer et mettre en œuvre des projets d'évolution. Le seul recrutement de techniciens supérieurs, sans rien changer aux autres pratiques de gestion du personnel, comme le font maintes entreprises à l'heure actuelle, ne saurait en aucun cas garantir leur intégration dans l'entreprise, leur cohésion avec les autres groupes, ni l'atteinte des objectifs de restructuration qu'elles se fixent.

A cet égard, la question de savoir si les titulaires d'un BTS ou d'un DUT doivent être considérés comme un groupe particulier est une question fondamentale dont l'enjeu est l'intégration à l'entreprise non seulement de cette population mais aussi des autres techniciens. On a vu que les titulaires d'un BTS ou d'un DUT revendiquent une place différente de celle des autres techniciens et qu'une politique qui les privilégie à un effet plutôt intégrateur sur ces techniciens mais aussi un effet inverse sur les autres. L'enjeu, pour les responsables, est donc d'introduire des transformations qui permettent à ces techniciens supérieurs d'obtenir une fonction et une évolution qui reconnaissent et valorisent les compétences dont ils sont porteurs, sans que cela se fasse au détriment des autres techniciens, en les reléguant dans une place de second rang.

Géraldine de Bonnafos,
CEREQ