

Recherches sociographiques



La fonctionnalité de la formation académique

René Carpentier, Claire Chamberland, Louise Laliberté, Marc Rainville et Nicole Gagnon

Volume 15, numéro 2-3, 1974

La sociologie au Québec

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/055655ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/055655ar>

[Aller au sommaire du numéro](#)

Éditeur(s)

Département de sociologie, Faculté des sciences sociales, Université Laval

ISSN

0034-1282 (imprimé)

1705-6225 (numérique)

[Découvrir la revue](#)

Citer cet article

Carpentier, R., Chamberland, C., Laliberté, L., Rainville, M. & Gagnon, N. (1974). La fonctionnalité de la formation académique. *Recherches sociographiques*, 15(2-3), 313–334. <https://doi.org/10.7202/055655ar>

Résumé de l'article

Aborder la réalité universitaire sous l'angle de la fonctionnalité suppose une mise en perspective de l'univers de la formation académique avec celui du marché du travail. Du côté de la formation, nous pouvons identifier provisoirement deux dimensions: l'acquisition des connaissances académiques proprement dites à travers la relation pédagogique, que nous appellerons le « savoir-science » ; l'acquisition d'un autre type de savoir, plus diffus, originant du contexte culturel de l'étudiant en cours de formation, que nous appellerons le « savoir-culture ».

En postulant ainsi deux types de formation, nous pouvons poser le problème de la fonctionnalité en formulant l'hypothèse suivante: la formation académique du sociologue serait non fonctionnelle dans la mesure où le savoir-culture serait davantage utile sur le marché du travail. Distinguant, en outre, une fonctionnalité réelle, utilitaire, et une fonctionnalité symbolique, nous pouvons développer cette hypothèse en quatre hypothèses spécifiques :

- le savoir-science n'a pas de fonctionnalité réelle parce que le rôle du sociologue dans la société n'est pas défini;
- le savoir-science a une fonctionnalité symbolique pour autant qu'il sert de justification au poste occupé et au savoir-culture;
- le savoir-culture a une fonctionnalité symbolique pour autant qu'il sert à s'imposer dans les relations sociales inhérentes au travail;
- le savoir-culture a une fonctionnalité réelle puisqu'il est utilisé pour donner un aspect sociologique de surface aux travaux du sociologue, ce qui permet à celui-ci de légitimer son titre et la qualification de son travail.

À la limite, l'université ne servirait-elle au sociologue qu'à devenir capable de se légitimer sur le marché du travail?

LA FONCTIONNALITÉ DE LA FORMATION ACADÉMIQUE DU SOCIOLOGUE*

Aborder la réalité universitaire sous l'angle de la fonctionnalité suppose une mise en perspective de l'univers de la formation académique avec celui du marché du travail. Du côté de la formation, nous pouvons identifier provisoirement deux dimensions : l'acquisition des connaissances académiques proprement dites à travers la relation pédagogique, que nous appellerons le « savoir-science » ; l'acquisition d'un autre type de savoir, plus diffus, originant du contexte culturel de l'étudiant en cours de formation, que nous appellerons le « savoir-culture ».

En postulant ainsi deux types de formation, nous pouvons poser le problème de la fonctionnalité en formulant l'hypothèse suivante : la formation académique du sociologue serait non fonctionnelle dans la mesure où le savoir-culture serait davantage utile sur le marché du travail. Distinguant, en outre, une fonctionnalité réelle, utilitaire, et une fonctionnalité symbolique, nous pouvons développer cette hypothèse en quatre hypothèses spécifiques :

- le savoir-science n'a pas de fonctionnalité réelle parce que le rôle du sociologue dans la société n'est pas défini ;
- le savoir-science a une fonctionnalité symbolique pour autant qu'il sert de justification au poste occupé et au savoir-culture ;
- le savoir-culture a une fonctionnalité symbolique pour autant qu'il sert à s'imposer dans les relations sociales inhérentes au travail ;
- le savoir-culture a une fonctionnalité réelle puisqu'il est utilisé pour donner un aspect sociologique de surface aux travaux du sociologue, ce qui permet à celui-ci de légitimer son titre et la qualification de son travail.

À la limite, l'université ne servirait-elle au sociologue qu'à devenir capable de se légitimer sur le marché du travail ?

* Ce texte est extrait d'une étude réalisée à l'automne 1972 dans le cadre d'un séminaire de maîtrise portant sur la pédagogie universitaire, dirigé par Nicole GAGNON.

CADRE THÉORIQUE

Pour mériter considération, notre hypothèse exige une définition précise des concepts qu'elle contient. La « fonctionnalité » signifie pour nous la contribution qu'apporte un élément à l'organisation ou à l'action de l'ensemble dont il fait partie, sa correspondance à des besoins de cet ensemble. Nous avons retenu deux définitions : celle de Parsons, pour qui la fonction est un besoin d'un système d'action auquel celui-ci doit faire face pour se maintenir et agir, dont la réponse institutionnalisée est une organisation de l'action ;¹ celle de Durkheim, pour qui la fonction exprime le rapport de correspondance entre les mouvements et quelques besoins de l'organisme.² Se demander quelle est la fonction de la formation académique, c'est donc chercher à quel besoin elle correspond.

La notion de savoir-science, nous pouvons en spécifier empiriquement le contenu : elle désigne certains éléments du cours de sociologie (méthodologie, techniques, théories, auteurs). Le savoir-culture nous apparaît alors comme une catégorie « fourre-tout », désignant à la fois l'acquisition de nouvelles normes et de nouvelles valeurs, le développement de l'intuition sociologique, la participation, la relation pédagogique individuelle, etc. Il nous a fallu préciser cette notion en l'identifiant à celle de socialisation, i.e. le processus d'acquisition d'un rôle professionnel et d'un *habitus* culturel. Pour la première dimension, l'acquisition d'un rôle professionnel, nous utilisons la définition du Dukeles : « Par la socialisation, en tant que produit du processus de socialisation et différent du processus de socialisation lui-même, l'individu acquiert certaines qualités qui le rendent apte à agir dans un répertoire fixé de rôles donné par un système social et culturel. C'est la compétence et celle-ci inclut aussi la capacité pour l'individu de se mouvoir dans de nouveaux statuts et d'élaborer de nouveaux rôles et de les rendre légitimes. »³

Quant à l'*habitus* culturel, il s'agit du concept proposé par Bourdieu.⁴ C'est le produit de l'intériorisation d'un système de perception, de pensée, d'appréciation et d'action et, en même temps, de la méconnaissance des délimitations de ce système et des limites liées à cette délimitation. Ce produit définit le réel ou ce qui est socialement accepté comme réel par le groupe ; par une mise en ordre de certains aspects de la réalité, il opère une mise en ordre de la pensée et instruit sur l'art de cette opération. Cet *habitus* sert ainsi de schème d'invention ou de support à l'improvisation. Il est souvent implicite, c'est-à-dire qu'il ne se

1. Talcott PARSONS, « Some problems confronting Sociology as a profession », *American Sociological Review*, XXIV, 4, août 1959, 547-559.

2. Émile DURKHEIM, *De la division du travail social*, 17^e édition, Paris, Presses universitaires de France, 1960.

3. Alex DUKELES, « A social structure and the socialization of competence », *Harvard Education Review*, XXXVI, 3, 1966, 265-283.

4. Pierre BOURDIEU, « Systèmes d'enseignement et systèmes de pensée », *Revue internationale des sciences sociales*, XIX, 3, 1967.

manifeste qu'à l'état pratique dans la constitution des diverses pratiques en leur fournissant des cadres intellectuels de référence, des techniques de composition et d'exposition.

Enfin, nous retenons deux définitions de la notion de rôle : la fonction sociale, déterminée à la fois par les buts d'un système et la position occupée dans ce système ; les attentes d'autrui, déterminées par la place occupée dans la représentation qu'autrui a du système.⁵

Il nous faut également expliciter la relation que nous posons entre les deux types de formation. Pour nous, le savoir-culture a comme substrat le savoir-science ; il ne l'englobe pas mais il doit s'y appuyer pour se construire. Si l'on se réfère aux trois processus cumulatifs d'acquisition d'un rôle que propose Dukeles⁶ et qui deviennent des dimensions du rôle, une fois celui-ci constitué, la première dimension consiste à devenir conscient de la définition du rôle. Or, cette définition du rôle comporte l'acquisition d'un minimum de savoir-science.

La question que nous cherchons à éclairer concerne l'utilisation et l'utilité du « produit fini » de la formation sociologique, à savoir : à quel besoin sur le marché du travail correspond cette formation ? À partir de notre perception du phénomène, nous avons élaboré une hypothèse sur le fonctionnement de cette réalité que nous chercherons ensuite à confirmer, rectifier ou invalider.

Nous supposons que, tout à la fois, la société exprime des besoins et que le sociologue explicite des besoins. Ce serait la combinaison de ces deux phénomènes qui, par un jeu de compromis ou une dialectique, déterminerait la fonction sociale du sociologue. En exprimant des besoins, la société aurait une influence relativement déterminante sur la fonction du sociologue sur le marché du travail ; les sociologues occupent des positions différentielles à l'intérieur de ce sous-système social. On pourrait même dire que selon les différents types d'emploi, les buts du sous-système, sans changer globalement, se précisent et se spécifient. Ainsi, la fonction sociale risque de varier selon ces changements de position et ces buts. D'autre part, comme la société et le sous-système du marché du travail ont une définition plus ou moins stricte, plus ou moins précise du rôle du sociologue, celui-ci est incité à définir lui-même son rôle en tant que fonction sociale. Cette définition de sa fonction sociale par le sociologue est relative au degré d'imprécision de la définition de sa fonction que proposent la société et le marché du travail.

Cette définition plus ou moins large que le sociologue fait lui-même de sa fonction sociale est influencée dans sa construction par divers facteurs. Cette marge d'imprécision, le sociologue la définit en fonction des attentes d'autrui, en fonction de ses groupes de référence et en fonction de sa formation.

5. Nicole GAGNON, *Petits groupes*, Département de sociologie, Université Laval (Notes de cours polycopiées).

6. Devenir conscient de la définition du rôle ; s'identifier au rôle ; acquérir la capacité de se légitimer (Alex DUKELES, *op. cit.*).

La définition en fonction de la formation: nous supposons qu'un aspect joue principalement ici: le savoir-culture. Le sociologue, en explicitant des besoins, contribue à définir sa fonction sociale et ce, grâce au savoir-culture qui lui permet à la fois de voir des besoins, de se concevoir comme définitif de ces besoins et de légitimer le fait qu'il définit de tels besoins.

La définition en fonction des groupes de référence: dans la construction de la marge d'imprécision, le sociologue tient compte des attentes d'un ou de plusieurs groupes qu'il privilégie. Ce sont les groupes de référence. Ces groupes sont plus ou moins influents sur le sociologue selon la distance sociale⁷ qui les sépare de lui et conditionnent ainsi plus ou moins la définition qu'il fait de la marge imprécise de sa fonction sociale. Nous avons retenu trois groupes susceptibles de servir de groupes de référence au sociologue: le milieu universitaire, le milieu du travail, la tradition sociologique. Il peut arriver que le groupe de référence le plus marquant soit le marché du travail. En ce cas, l'influence que les attentes d'autrui ont sur la fonction sociale est renforcée. Dans le cas où ce n'est pas le marché du travail qui est le groupe de référence le plus marquant, le sociologue, tout en tenant compte des attentes d'autrui, cherche une définition qui intégrerait le plus les attentes que son groupe de référence a envers lui.

La définition en fonction des attentes d'autrui: par « autrui », nous entendons exclusivement les employeurs et les collègues sur le marché du travail. Ceux-ci ont des attentes bien spécifiques envers la fonction du sociologue. Ici encore, le degré d'influence de leurs attentes est relatif à la distance sociale entre eux et le sociologue. Même si la distance sociale est maximale, les attentes d'autrui exercent quand même une influence sur la définition de la fonction sociale. En effet, le sociologue est presque obligé de tenir compte de telles attentes s'il ne veut pas passer complètement à côté de ce que les autres pensent qu'il doit faire dans son travail. Dans le cas où la distance sociale est au minimum, autrui devient alors groupe de référence.

Les attentes d'autrui qui influencent le sociologue proviennent pour leur part de deux sources. Elles sont principalement structurées par les besoins que la société définit et confie au sociologue tout en espérant que celui-ci pourra les expliquer et les régler par l'utilisation de son savoir-science. « Autrui », toujours défini ici de façon très précise, perçoit alors le sociologue comme quelqu'un qui a acquis au cours de sa formation une méthodologie de recherche, des théories et des techniques particulières, telles le questionnaire, l'entrevue, et aussi comme celui qui peut appliquer ces méthodes dans son appréhension d'une réalité sociale. Autrui pense qu'étant donné que tel individu est sociologue et qu'il est sur le marché du travail, il doit viser à régler ou au moins comprendre les

7. *Distance sociale*: « To the extent that persons frequently interact and have similar attitudes and values, they are apt to influence each other's conceptions in the direction of consensus. » SECORD et BACKMAN, *A Social Psychological view of Education*, New York, 1960.

besoins et les problèmes de la société en utilisant son savoir-science. Les attentes d'autrui sont aussi influencées, comme par un processus de retour, par la fonction sociale du sociologue sur le marché du travail. « Autrui », voyant le sociologue se définir et réaliser telle fonction, est entraîné à modifier ses propres attentes.

Nous avons donc deux hypothèses à vérifier à propos de la fonctionnalité de la formation académique: 1. La fonction sociale du sociologue, pour autant qu'elle est déterminée par l'explicitation des besoins sociaux que donne le sociologue lui-même, subit l'influence prédominante du savoir-culture parce que le rôle du sociologue sur le marché du travail est mal défini par la société. Le sociologue est amené à se définir lui-même grâce à sa capacité de se légitimer; 2. Les attentes d'autrui qui proviennent, pour une part, des besoins exprimés par la société subissent l'influence prédominante du savoir-science parce que, sur le marché du travail, le sociologue est surtout connu par ses techniques et sa méthodologie.

Il nous faut également vérifier lequel des trois groupes de référence possibles joue un rôle prépondérant.

MÉTHODOLOGIE

Même si nous avons tenté d'élaborer un cadre théorique aussi précis que possible, il ne s'agissait que d'une mise en forme de notre propre représentation, préalable à la phase exploratoire d'une recherche que nous avons l'intention de poursuivre. À ce stade de la pré-enquête et dans le cadre restreint d'un travail de séminaire, nous avons utilisé la technique d'entrevue avec un échantillon fort limité de dix informateurs.

L'échantillon. Nos informateurs ont été choisis parmi une liste d'individus connus de l'un ou l'autre des membres de l'équipe. Selon l'exigence minimale de notre cadre théorique, nous avons interrogé trois employeurs (chefs de service), ce qui nous a laissé sept sociologues à interviewer.

Pour les sociologues, certains critères ont présidé à notre choix, ainsi, le type d'organisme qui était leur employeur: gouvernemental, paragouvernemental ou privé. Nous avons voulu choisir des sociologues formés par différentes universités. Enfin, nous avons fixé comme critère un minimum d'une année d'expérience sur le marché du travail. Chez les employeurs, nous avons uniquement choisi des patrons ayant des sociologues à leur service. Enfin, pour l'ensemble de l'échantillon, nous avons attaché peu d'importance aux variables « âge » et « sexe ».

Parmi les sociologues, cinq sont de sexe masculin, deux de sexe féminin; leur âge se répartit entre vingt-trois et trente ans. Trois d'entre eux détiennent un baccalauréat, les quatre autres, une maîtrise. Quant au type d'organisme pour lequel ils travaillent, cinq répondants sont à l'emploi de l'un ou l'autre des

gouvernements, fédéral ou provincial, un autre travaille pour un organisme paragouvernemental et un dernier a fondé un bureau privé. La moyenne d'années d'expérience des sociologues interviewés est de 3.2 ans.

Nos employeurs sont tous de sexe masculin. Leur âge varie entre 31 et 35 ans. Deux sont à l'emploi d'un gouvernement tandis que le troisième est au service d'un centre hospitalier universitaire. Ils ont une moyenne de sept années d'expérience de travail. Il est à noter qu'un de nos employeurs a un des sociologues interviewés comme employé.

SCHÉMA D'ENTREVUE ⁸

En interviewant nos sociologues, nous cherchions à recueillir des informations concernant leur fonction sociale. Le premier objectif nous amena à faire une distinction entre, d'une part, la place que le sociologue occupe dans l'organisation ou, si l'on veut, sa position au sein de l'organisation et, d'autre part, sa fonction proprement dite.

Ici, une précision s'impose, nous semble-t-il, au sujet de l'importance de l'organisation en regard de la définition qu'on peut donner du rôle du sociologue. De façon générale, les employeurs et les sociologues eux-mêmes sont considérés comme d'importants sinon comme les plus importants définisseurs du rôle. Mais ils ne sont pas les seuls à intervenir dans ce processus. On y retrouve aussi, bien que de façon moins directe: les collègues, les différents groupes ou milieux ayant fonction de référence pour l'individu (le milieu universitaire, la tradition sociologique, le milieu de travail ou l'organisation proprement dite qui emploie le sociologue, etc.). À cet égard, l'organisation nous apparaît doublement significative. Tout d'abord, parce qu'on peut supposer que c'est à travers ses objectifs, ses priorités que vont, du moins partiellement, se formuler et par la suite se concrétiser les attentes de l'employeur à l'égard du sociologue. C'est aussi à travers elle, dans ses limites, que le sociologue pourra répondre, satisfaire ou non à ses propres attentes.

En outre, il existe une double façon de percevoir l'organisation et il importe, croyons-nous, d'identifier celle-ci selon les deux façons sans privilégier l'une au détriment de l'autre. Tout d'abord, la nature de l'organisation est repérable à partir des représentations de l'employeur et, conséquemment, de ses attentes à l'égard du sociologue. Bien qu'il soit, du moins en principe, le plus fidèle représentant de l'organisation, sa conception du rôle du sociologue peut être conditionnée par des facteurs autres que ceux que l'on pourrait considérer comme inhérents à l'organisation elle-même: formation professionnelle de l'employeur, relations avec des sociologues hors du milieu de travail, stéréotypes, préjugés, valeurs propres à l'individu, etc.

8. Nous ne présentons ici la traduction opératoire de notre cadre théorique que dans ses grandes lignes. Faute d'espace, le schéma d'entrevue n'a pas été reproduit en détail.

On peut aussi cerner partiellement la nature d'une organisation en se rapportant au type général d'organisation dont elle fait partie — syndicat, gouvernement, etc. — ainsi qu'aux textes ou aux documents officiels qui définissent son statut légal, ses objectifs, ses priorités, sa structure, son fonctionnement. Compte tenu des limites de notre enquête, nous n'avons pu poursuivre l'analyse à ce point. Il faut toutefois reconnaître l'intérêt et l'importance de cet ensemble de facteurs.

Partant de toutes ces considérations, nous avons été amenés à nous enquérir des questions suivantes :

a) compte tenu de l'organisation pour laquelle il travaille : quelle fonction remplit le sociologue ?

pour combler quel poste et dans quelles circonstances l'a-t-on engagé ?

quelle est sa tâche effective ?

comment l'un et l'autre peuvent-ils être conciliés, compte tenu de ses attentes ?

b) quelle est sa position dans l'organisation ?

contacts entretenus avec ses patrons et collègues ;

marge de liberté dans l'exercice de sa tâche ;

en quoi et de quelle façon il se juge utile et influent ?

de quelle façon voit-il sa contribution à l'organisation (en dehors des limites de son travail immédiat) ?

Quels sont les principaux groupes ou milieux qui ont pour lui fonction de référence ?

En interviewant nos chefs de service, nous avons cherché à cerner ce que nous avons considéré comme la seconde dimension du rôle, les « attentes d'autrui ». Le rôle comprend certaines règles du jeu : il est aussi défini par les normes du système. Le rôle, rappelons-le, est défini par les attentes qu'autrui a à mon endroit, étant donné la place que j'occupe dans la représentation qu'autrui a du système.

On s'est alors interrogé surtout sur les points suivants :

a) compte tenu de l'organisation qui emploie le sociologue, quelles sont les attentes formulées par l'employeur à l'endroit du sociologue ?

quelles représentations avait-on des sociologues avant de les engager ?

comment définit-on les critères de sélection ?

b) compte tenu de l'organisation qui emploie le sociologue, comment celui-ci répond-il aux attentes formulées plus haut ? ces attentes se sont-elles modifiées ?

quelles fonctions entend-on attribuer au sociologue en raison de telles attentes ?

quelle tâche est confiée au sociologue ?

quel est le degré de consultation employé-patron ?

quelle est la marge de liberté laissée au sociologue ?
 en quoi le sociologue contribue-t-il à atteindre les buts du service ou de
 l'organisation ?

GRILLE D'ANALYSE

La grille d'analyse, qui devait être avant tout un instrument de systématisation de l'information, a été construite à partir d'un découpage de nos schémas d'entrevues, découpage qui devait rendre compte des principales composantes du cadre théorique esquissé au départ.

Nos schémas d'entrevues comportaient deux types distincts de questions : d'abord des questions fermées et concrètes ; puis des questions ouvertes faisant davantage appel à la subjectivité et au système de représentation de l'individu interviewé. En conséquence, nous avons cru bon d'élaborer deux façons de comptabiliser nos informations. Les réponses aux questions fermées ont été compilées dans un tableau (Tableau 1) tandis que les réponses aux questions ouvertes ont été retenues en fonction des dimensions suivantes :

- I. Engagement
- II. Adaptation : compétence
difficulté
écart
- III. Tâche
- IV. Statut : collaboration spécifique
extension du rôle
- V. Groupes de référence
- VI. Questions directes

Pour nos employeurs, nous avons utilisé sensiblement la même grille d'analyse sans y ajouter quoi que ce soit d'important. Il nous a suffi d'éliminer le point *V* pour compiler toutes nos informations et les confronter à celles qui se dégagent de nos entrevues avec les sociologues.

RÉSULTATS

1. *Engagement*

Cette question regroupe trois types d'information : les moyens par lesquels le sociologue a « déniché » le poste ; les qualifications exigées par l'employeur ; sa propre appréciation de la description que son employeur lui avait faite de sa future tâche. Ce qu'il nous importait surtout de savoir était la perception initiale des attentes de l'employeur.

La seule réussite au concours officiel n'a déterminé l'engagement que de deux interviewés (5 et 3). Plusieurs ont été recommandés et même protégés par

TABLEAU I
Caractéristiques des informateurs.

INFORMATEURS (sociologues)	SEXE	ÂGE	DIPLOME	EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE (années)	EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE (emplois)	FONCTION	TYPE D'ORGANISATION	TYPE D'EMPLOYEUR	MODE DE TRAVAIL
1	M	27	maîtrise (Laval)	4	3	Animateur	Bureau privé	Aucun	Équipe
2	M	25	bacc. (Laval)	1½	1	Agent de recherche et planification	Ministère	Sociologue/ Ingénieur	Équipe
3	F	23	bacc. (UQAM)	1½	1	Agent de recherche	Université	Administra- teur	Individuel
4	F	30	maîtrise (Montréal)	4	2	Agent de recherche et planification	Ministère	Juriste	Équipe
5	M	30	bacc. (Laval)	4	3	Agent de développement social	Ministère	Indéterminé	Individuel
6	M	27	maîtrise (Laval)	3½	2	Agent de recherche et planification	Para-public	Géographe	Équipe
7	M	27	maîtrise (Laval)	2½	1	Agent de recherche et planification	Ministère	Sociologue	Équipe de sociologues
(employeurs) 8	M	33	Économique	11	4	Directeur de service	Syndicat et Ministère		
9	M	34	Droit et médecine	2	1	Directeur de département	Université		
10	M	31	Sociologie	8	3	Directeur de service par interim	Ministère		

des amis déjà en place dans le service (10, 6, 2 et 4). Le fait d'avoir eu à subir le concours ne devient à ce moment qu'une simple formalité. Il serait intéressant de voir de quelle nature est cette protection : concerne-t-elle davantage les qualités professionnelles du sociologue ou s'appuie-t-elle plutôt sur des relations d'amitié personnelle ? De toute façon, le fait que l'employeur lui-même ainsi que certaines personnes à l'intérieur du service aient une connaissance au moins partielle (par personne interposée) du sociologue, avant même qu'il ne soit engagé, peut sans doute conditionner leurs attentes. Ceci, pour rappeler que les différents facteurs (le moyen par lequel l'individu obtient son poste peut en être un) susceptibles de faciliter l'intégration de l'individu à son milieu de travail doivent être retenus et considérés si l'on veut être en mesure, par la suite, de mesurer l'apport spécifique du sociologue à l'élaboration de son rôle professionnel, problème qui d'ailleurs s'avère central dans cette étude.

Pour l'instant, tout ce que nos données nous permettent d'affirmer est que les qualifications requises sont pour le moins vagues et imprécises. Il en est de même de la description qui est faite de la tâche, exception faite pour l'interviewé 4, lequel avoue avoir été informé d'une définition assez précise de sa tâche mais qui présentait son travail beaucoup plus comme celui d'un statisticien que d'un sociologue.

D'après les données recueillies, il semble que les exigences requises pour l'obtention d'un poste de sociologue relèvent tantôt d'une certaine problématique que l'on juge appartenir en propre au sociologue, tantôt d'une connaissance, théorique ou pratique, du champ d'application. On constate, par exemple, que le fait de posséder une problématique spécifique du domaine d'application est un facteur important, notamment quand le sociologue occupe un poste de recherche. Ce serait l'inverse pour le sociologue qui fait un travail « plus pratique », par exemple d'animation.

Ce qui ressort avec précision de notre enquête peut se résumer comme suit : de façon générale, nos sociologues ont obtenu leur poste par des réseaux plus ou moins informels et les qualifications requises, ainsi que la description qu'on leur a faite de leur emploi ont été pour le moins vagues et imprécises. Cette constatation nous porte à nous interroger en particulier sur le degré de spécificité des attentes de l'employeur à l'endroit du sociologue dans un contexte donné.

Les employeurs, pour leur part, sont unanimes à reconnaître qu'ils procèdent par réseaux informels de connaissances, en tenant fréquemment compte de l'université. Quant aux qualifications requises, l'un (9) met l'accent sur le fait d'être initié et intéressé au champ d'application ; un autre (8) signale une qualification nouvelle : l'« engagement » personnel en termes socio-politiques. Notre répondant fait ici référence à son expérience de travail en milieu syndical et non à son occupation actuelle au sein d'un ministère provincial. Il nous révèle aussi que, de façon générale, les qualifications requises correspondent à la nature de la responsabilité confiée au futur employé. Dans le cas, par exemple, où l'on confie au sociologue un travail de recherche plus

théorique ou plus technique, on insiste davantage sur les « qualifications académiques du sujet ». S'il s'agit, par contre, d'effectuer des études critiques de projets de lois ou de politiques administratives gouvernementales, « on insistait », nous dit-il, « pour avoir des documents engagés, traduits en langage syndical, différents des documents neutres et prétendument objectifs ». C'est, dans ce cas, l'engagement socio-politique de l'individu sociologue qui est privilégié. En outre, indépendamment du mandat confié, on insiste sur la capacité du sociologue à travailler en équipe ainsi que sur une certaine aptitude à se rendre *intelligible* : « rendre la matière digeste par la base, aller au-delà de la méthodologie et des statistiques ». Enfin, notre employeur avoue ne jamais avoir engagé de sociologue sur une base permanente et ne jamais avoir recherché plus spécifiquement un sociologue qu'un politicologue. « Dans notre esprit, il n'y a pas de distinction nette entre sociologue et politicologue ».

2. *Adaptation*

L'adaptation, aux fins de cette analyse, signifie l'écart qui peut exister entre ce que le sociologue s'attendait de faire (compte tenu de ce qu'il connaissait de son futur emploi et compte tenu aussi des compétences qu'il s'attribuait pour remplir le poste) et ce qu'il fait effectivement (compte tenu des exigences réelles de son travail). Nous nous sommes interrogés sur la nature de cet écart et sur les facteurs qui sont à son origine. Les difficultés signalées peuvent nous servir d'indicateurs.

D'après nos entretiens, on ne peut relever la présence d'un écart « significatif » entre ce que le sociologue s'attendait de faire et ce qu'il fait effectivement, du moins quant au contenu spécifique de la tâche. Mais tout est dans la manière, en ce sens que c'est davantage au sujet de la façon dont le sociologue a à travailler qu'il aura des « surprises ». De façon générale, tous valorisent leur expérience antérieure de travail plutôt que la formation académique reçue à l'université comme source de compétence.

Pour ce qui est des difficultés rencontrées, presque tous, surtout dans le cas des plus jeunes, sont unanimes à signaler leur manque de connaissances pratiques, une certaine lacune des connaissances spécifiques se rapportant au travail. Celle-ci est due, semble-t-il, à une formation trop générale et trop théorique qui entraîne, dans certains cas, une faiblesse dans l'élaboration et l'application des problématiques particulières ainsi qu'un manque de familiarité avec les techniques. Par ailleurs, ces diverses lacunes ont pu, selon nos interviewés, être compensées par une intensification du travail en équipe. De fait, la majorité travaillent au sein d'une équipe multidisciplinaire et il semble que cette situation vienne compenser leur manque de spécialisation.

D'autres difficultés ne peuvent être résolues par un simple recyclage des connaissances techniques et théoriques ni même uniquement par une intensification du travail d'équipe : ce sont celles qui sont inhérentes à la nature de

l'organisation qui emploie le sociologue. Ici, on parle de difficultés d'ordre stratégique, entendant par là l'image qu'a l'individu de l'organisation et, par extension, de la position qu'il y occupe. Deux sociologues et un employeur (celui qui a une formation en sociologie) signalent des difficultés de cet ordre.

Voici deux témoignages :

« [...] C'est important de connaître les circuits d'information. Parce qu'il faut se servir de toutes les ficelles pour faire parler ceux qui détiennent l'information dans une bureaucratie. J'aurais eu beaucoup de difficulté à le faire en sortant de l'université parce qu'on se fait une idée tout à fait différente du milieu du travail, tu penses que les gens partagent beaucoup ta façon de voir, c'est-à-dire que tu penses que les gens sont ouverts à la recherche, mais quand tu as affaire à des administrateurs, à des gens qui doivent prendre des décisions rapidement, c'est pas la même chose. » (4)

« C'est très important, la stratégie, dans le métier de chercheur. Il faut savoir manœuvrer pour que ton projet passe. Il faut savoir ce que les autres pensent, comprendre l'organisation... » (7)

En regard de ce type particulier de difficulté, le sociologue-patron va même jusqu'à suggérer qu'au cours de la formation académique on informe les futurs sociologues du fonctionnement des organisations bureaucratiques puisque la majorité de ceux-ci auront, par la suite, à travailler dans de tels milieux.

En somme, l'écart existant se situe davantage au niveau de la façon de manœuvrer (difficultés d'ordre stratégique, difficultés inhérentes à l'application immédiate du travail, contrainte en termes de lois, etc.) qu'au niveau du contenu spécifique de la tâche. Si les problèmes posés par cet écart peuvent être résolus ou évités avec un minimum de référence à la formation académique reçue à l'université, on peut toutefois se demander si cette dernière est apte à fournir aux futurs sociologues, en plus d'un certain savoir fondamental, un savoir-faire qui réponde aux impératifs du marché du travail.

3. *Tâche*

Ce n'est pas tant le contenu réel, spécifique du travail du sociologue qui nous retiendra ici, mais davantage son organisation.⁹ Notre intérêt portait surtout sur la façon dont le sociologue se sent lui-même dans la définition et l'organisation de ses fonctions: s'il existe une certaine confusion dans les attentes de l'employeur, ce fait peut alimenter le besoin que ressent le sociologue de prendre part à la définition de sa tâche.

Sur ce point, nos résultats sont peu révélateurs. L'instrument utilisé nous a fourni des données sur la façon dont se prennent les décisions dans l'organisation et non sur les caractéristiques propres au travail du sociologue. Nous n'avons aucune donnée particulière sur le rôle « spécifique » du sociologue dans le processus de redéfinition de sa tâche. Les données recueillies nous informent tout au plus sûr l'employé qui redéfinit son mandat et non sur le sociologue qui

9. Les descriptions de tâche sont données en annexe.

redéfinit sa tâche. N'est-ce pas, d'ailleurs, une caractéristique de tout travailleur professionnel d'avoir à redéfinir sa tâche en fonction des caractéristiques de sa profession ? Nous aurions peut-être dû poser le problème davantage par rapport à des tâches précises : ceci nous aurait amenés à nous demander si le sociologue avait eu, ou non, à redéfinir avec son patron les limites et les caractéristiques de ses compétences — par exemple, à éliminer certains problèmes comme n'entrant pas dans son champ de compétence — ; à préciser les angles sous lesquels il pouvait, en raison de sa compétence de sociologue, apporter des réponses aux problèmes posés et ceux pour lesquels il n'était pas habilité à le faire.

On peut cependant donner un bref aperçu de ce qui ressort de nos données. Il semble qu'il fasse partie de la tâche du sociologue de redéfinir le mandat qui lui est confié, cette responsabilité allant de pair avec l'imprécision avec laquelle l'employeur lui-même définit la tâche. Très souvent, les priorités sont déterminées à l'avance et de l'extérieur ; s'il s'agit cependant de la manière dont le sociologue procédera pour répondre à cette demande, le mandat devient beaucoup plus large : on accepte généralement, après discussion et négociations, une certaine redéfinition du mandat, sans toutefois remettre en question les priorités établies. Bien souvent aussi, l'employeur connaît très peu les instruments utilisés par le sociologue.

Pour ce qui est de la collaboration employeur-sociologue, elle s'avère dans presque tous les cas assez réduite. Elle se limite trop souvent à de simples rapports d'étape, des comptes rendus plutôt informels. Toutefois, l'étape des résultats semble intéresser l'employeur de façon toute particulière. Pourtant, si l'on s'en tient aux quelques réponses des sociologues, on ne peut parler véritablement de collaboration entre le sociologue et son patron.

À partir des commentaires formulés par les employeurs, on arrive à la même constatation globale, à savoir qu'il n'y a pas de collaboration véritable entre patron et sociologue. Le patron est tantôt médiateur (et ceci dans le cas bien précis où il a lui-même une formation en sociologie), tantôt coordonnateur ou même « contrôleur », mais il ne se préoccupe que très rarement du travail quotidien du sociologue.

4. *Statut*

Le statut signifie la place qu'occupe l'individu au sein d'une organisation. Il s'agissait pour nous de tenter de replacer l'individu dans le sous-système qui l'emploie. La façon idéale de faire ressortir le statut dans toutes ses dimensions aurait consisté, semble-t-il, à mettre l'accent de façon précise sur les divers comportements et attitudes que, d'une part, « autrui » attend du sociologue et que, d'autre part, celui-ci s'attribue lui-même. Nos informations vont dans ce sens mais elles manquent malheureusement de précision.

Deux questions fondamentales nous permettent d'approcher cette réalité :
1. Quelle est la contribution spécifique du sociologue ? — Nous utilisons ici

deux indicateurs : l'utilité perçue des travaux du sociologue ; son influence dans l'organisation. 2. Quelle est l'extension du rôle du sociologue ? À ce propos, nous nous sommes tout d'abord enquis de l'estimation que le sociologue faisait des politiques générales du service (en termes d'accord ou de désaccord) et conséquemment, de sa participation réelle en dehors du cadre précis et immédiat de son travail.

Tous reconnaissent, il fallait s'y attendre, l'utilité des travaux du sociologue telle qu'il la perçoit lui-même. Plusieurs cependant constatent et avouent que l'utilisation que l'on fait de leurs travaux ne va pas toujours dans le sens de leurs recommandations ; elle n'est que trop souvent infléchie dans le sens des politiques du système, notamment dans les cas où les mandats donnés aux sociologues sont clairement définis. D'autre part, tous sont unanimes à reconnaître qu'ils ne disposent d'aucun pouvoir officiel leur permettant de faire valoir leur influence. Leur force de pression se trouve alors assez réduite et relève beaucoup plus de caractéristiques purement individuelles que de critères d'ordre professionnel.

Les principaux facteurs d'influence relevés par nos sociologues et qui semblent conditionner l'utilisation faite de leur travail, sont de quatre types :

- facteurs reliés au degré de spécialisation du sociologue (on fait ici une distinction entre spécialiste et généraliste) ;
- facteurs reliés au caractère critique du travail du sociologue : « à la limite si un sociologue ne discute pas, ne remet pas en cause, il est considéré comme un mauvais sociologue » (10) ;
- facteurs reliés au caractère pratique du travail, en tant qu'apportant une réponse concrète à la demande ;
- facteurs reliés à l'organisation du service : « manque d'orientation précise au niveau des politiques du service » (7) ;

Cette brève énumération nous incite à établir une distinction entre les facteurs qui relèvent des caractéristiques propres au sociologue et celles qui sont davantage inhérentes à la nature et au fonctionnement de l'organisation. Ainsi serons-nous en mesure de pouvoir récupérer quelques indices, si minimes soient-ils, du statut spécifique du sociologue.

Nos entrevues d'employeurs ne sont pas davantage révélatrices si ce n'est qu'elles confirment d'une certaine façon la perception des sociologues. Ici encore, on fait davantage référence à des caractéristiques d'ordre personnel et individuel plutôt que professionnel.

Au sujet de l'extension du rôle du sociologue, toujours le même problème : d'après deux de nos employeurs, la participation, quand elle existe, se fait pour le compte des intérêts personnels du sociologue. Le troisième (10) nous laisse croire que c'est parce que le sociologue a une formation de sociologue qu'il s'intéresse et qu'il tente de prendre part à toutes les décisions à l'intérieur du service. Rappelons que cet informateur a lui-même une formation de sociologue ; il faudrait approfondir les raisons qu'il a de répondre de cette façon.

La participation des sociologues à l'organisation elle-même semble assez réduite, de l'avis de nos sociologues. Si participation il y a, elle se fait dans les limites de leur travail. Quand ils ont, par exemple, à participer à un comité donné, c'est en fonction de leurs connaissances précises dans un domaine immédiatement relié à leur travail.

5. *Groupe de référence*

Quels sont les milieux, les individus, les groupes qui ont fonction de référence pour le sociologue sur le marché du travail? S'alimente-t-il à ceux qui ont contribué, soit par leurs écrits, soit par leur enseignement, à sa formation lors de son passage à l'université ou privilégie-t-il son milieu de travail?

En général, on semble ne s'identifier à aucun groupement bien précis si ce n'est à l'équipe au sein de laquelle on travaille. Rien non plus, dans nos données, ne nous permet de faire l'hypothèse que la « communauté » des sociologues puisse s'avérer être un groupe de référence significatif pour le sociologue. Lorsqu'on affirme que l'on consulte des « professionnels », ceux-ci ne sont pas nécessairement sociologues. Il semblerait donc qu'on est davantage tenté de s'identifier non pas aux individus qui ont la même formation « professionnelle » que soi, mais plutôt à ceux qui possèdent une connaissance et une expérience du même champ de travail. Rien d'étonnant alors à ce que l'on fasse très peu allusion à l'université, si ce n'est occasionnellement et seulement en raison de difficultés d'ordre technique et méthodologique. On consulte alors certains professeurs ou encore, on a recours à la littérature spécialisée et aux notes de cours. Pour les problèmes qui sont reliés plus spécifiquement au domaine de travail du sociologue, les sources privilégiées sont soit la littérature spécialisée dans ce domaine, soit les confrères de travail: « Nous, on perçoit l'université comme se payant le luxe d'étudier la distance entre les étoiles durant un an... » (7)

6. *Critique de la formation*

Les critiques formulées sur la formation reçue à l'université sont nombreuses mais peu variées. Tous dénoncent avec véhémence le caractère trop général de la formation, le manque de « technique » ainsi qu'une certaine faiblesse quant à l'approche de la réalité concrète:

« les connaissances sont trop générales, désincarnées... »

« trop axées sur une vision globale des choses... »

« la formation est trop générale et pas suffisamment orientée sur des problèmes concrets... »

« ... n'accorde pas suffisamment d'importance aux cours pratiques ainsi qu'aux techniques... »

D'autres critiques sont exprimées au sujet de la formation. Elles sont moins répandues mais aussi intéressantes et méritent d'être signalées:

« La formation qu'on donne au sociologue à l'université est trop intellectuelle. On y forme soit des techniciens, soit des intellectuels. En accordant trop peu d'importance à l'aspect

affectif de la formation, on ne forme pas des personnalités de sociologues, on forme des universitaires. » (1)

« On constate un certain monolithisme théorique au niveau de la sociologie... » (6)

« À l'université, on ne nous montrait pas à exercer l'intuition sociologique dans la lecture des données statistiques... » (7)

« À l'université on forme des idéologues et non des spécialistes des idées... » (10)

Nos informateurs-sociologues n'ont toutefois pas exprimé des critiques purement négatives; quelques-unes sont positives mais elles restent relativement imprécises :

« Depuis que je suis sur le marché du travail, j'apprécie davantage ma formation en ce sens qu'elle m'a permis d'acquérir un esprit d'autodidacte. » (1)

« Le langage appris en sociologie est extrêmement utile. L'essentiel de ce que j'ai appris me fut donné par la sociologie. Il s'agit de la formation idéologique que je n'avais pas au départ et de la formation théorique complémentaire... qui permet d'aborder les problèmes sous un angle particulier... » (6)

Les suggestions faites vont à peu près toutes dans le même sens :

- mise sur pied de stages de formation ;
- insister davantage sur les cours pratiques ;
- intensification de l'apprentissage des techniques ;
- tenter de raccrocher davantage les sociologies particulières à la théorie générale ;
- fournir une certaine connaissance du fonctionnement des organisations dans lesquelles les sociologues sont appelés à travailler.

Dans l'ensemble, l'essentiel des critiques porte surtout sur le savoir-faire tel que dispensé par l'université, beaucoup moins sur le savoir fondamental. De même, les suggestions vont, elles aussi, davantage dans le sens d'un enrichissement souhaitable et souhaité du savoir-faire que d'un réajustement des savoirs fondamentaux.

7. Perception du sociologue

Il n'est pas étonnant de constater « l'extrême » confusion dans les attentes de l'employeur à l'endroit du sociologue si celui-ci est lui-même incapable de se définir en termes clairs. Quand nous demandions au sociologue de se définir comme sociologue, on obtenait des réponses aussi « nébuleuses » que :

— « un bon sociologue, c'est celui qui est imprégné par la réalité dans laquelle il travaille. » (7)

— « c'est celui qui est capable de situer un problème dans un ensemble plus vaste. » (10)

— « celui qui est capable, en ayant une personnalité, d'imposer en même temps que lui-même sa fonction. » (1)

— « celui qui a une façon particulière de voir la société et d'essayer de changer le régime. » (3)

Toutefois, on ne devrait peut-être pas tenir nos répondants pour seuls responsables d'une telle nullité des résultats. Notre instrument n'était « peut-être » pas suffisamment rigoureux.

CONCLUSION

Au cours de cette analyse, nous avons relevé certaines lacunes dans la façon dont s'appliquait pratiquement notre cadre théorique. Nous avons sous-estimé l'importance de cette phase du processus de recherche. Quant au cadre théorique lui-même, nous espérons être en mesure de le valider, du moins partiellement. Mais ce n'est pas là la fonction d'une pré-enquête ; elle n'est pas un processus de vérification : elle sert plutôt à reformuler le cadre théorique et sa traduction opératoire, tout au plus à poser un diagnostic provisoire. Dans cette optique, nous voudrions nous arrêter quelque peu sur ce qui ressort globalement du contenu des entrevues en reconsidérant nos hypothèses de base.

Sur plusieurs points, nous ne pouvons tirer de la pré-enquête que très peu de renseignements se rapportant à nos objectifs. Ainsi, il semble, de l'avis général des employeurs et des sociologues, que l'engagement d'un candidat à un poste se fasse par « protection » c'est-à-dire par l'utilisation de réseaux plus ou moins officieux. Notre question, telle qu'elle était formulée, devait nous éclairer d'une part, sur les attentes de la société (autrui) quant aux types de postes et aux exigences que l'on posait aux sociologues et, d'autre part, sur la façon dont ceux-ci pouvaient adéquatement remplir ces tâches. De plus, elle pouvait nous renseigner sur la capacité qu'a le sociologue lui-même d'imposer sa fonction et, à la limite, de créer son propre emploi (convaincre l'organisation de la nécessité d'un tel poste). Les réponses que nous avons obtenues contiennent certaines informations intéressantes mais nous fournissent très peu d'éléments quant au statut du sociologue dans l'organisation où il travaille et à l'extension possible de son rôle (participation à la redéfinition des objectifs de l'organisation). Selon nous, il y aurait intérêt, dans la poursuite de cette recherche, à insister davantage sur la spécificité du travail du sociologue par rapport aux autres disciplines qu'il côtoie.

Nos résultats sont cependant plus significatifs sur d'autres points. Ainsi, il existe un certain consensus chez nos répondants concernant une caractéristique qui serait propre au sociologue : sa « problématique particulière ». On peut se demander ce que cette expression signifie vraiment. Il semble que le sociologue apprécie, de sa formation professionnelle, un angle spécial selon lequel il appréhende le réel. Les employeurs mentionnent d'ailleurs cette caractéristique comme un critère précis au moment de l'embauchage et précisent qu'on ne le retrouve pas dans d'autres disciplines. On peut, à ce propos, soumettre deux interprétations : ou bien cette expression (« problématique particulière ») correspond vraiment à une expérience réelle sur le marché du travail et nous n'avons pu la cerner que très partiellement étant donné le peu de rigueur de nos instruments, ou bien elle correspond à une image que l'on perpétue pour justifier et légitimer le rôle du sociologue. Dans ce cas, ce résultat viendrait renforcer la corrélation entre les besoins tels que le sociologue les explicite lui-même et la détermination de sa fonction sociale — en l'occurrence, notre seconde hypothèse du schéma théorique. Quoi qu'il en soit de l'une ou l'autre de ces interprétations,

il serait important d'approfondir en quoi consiste cette vision spécifique du sociologue et de vérifier la validité de nos explications.

Un autre aspect se dégage de nos entrevues concernant le groupe de référence. Les collègues du marché du travail ont l'influence la plus marquante sur la majorité de nos sociologues-répondants. Si, avec des critères permettant un caractère plus représentatif, nous en arrivions au même résultat, cela nous indiquerait que la distance sociale entre les collègues et le sociologue serait la moins grande de toutes et, conséquemment, cela accentuerait l'importance de la relation que les attentes d'autrui ont sur la fonction sociale du sociologue si on la compare à la tradition sociologique ou au milieu universitaire.

Enfin, l'un des aspects les plus importants de notre recherche touchait les deux points suivants : la critique de la formation et l'écart entre celle-ci et la tâche sur le marché du travail. Nos sociologues ne semblent pas surpris du contenu de la tâche qu'on leur demande d'effectuer ; c'est plutôt dans la « manière » dont ils ont à travailler qu'ils reconnaissent un écart. En effet, leurs critiques portent principalement sur l'absence d'apprentissage, au cours de la formation universitaire, de ce que nous convenons d'appeler un certain « savoir-faire » qui serait utile une fois sur le marché du travail. Pour préciser leur pensée, ils suggèrent comme solution à cette lacune, par exemple, d'instaurer des stages pratiques intégrés dans la formation. Pour répondre aux impératifs du marché du travail, l'université devrait fournir, en plus du savoir fondamental, un certain « savoir-faire ». Quel est le contenu exact de cette expression ? Nous insistons, dans notre schéma théorique, en définissant le rôle, sur l'importance d'une acquisition minimale de savoir-science, substrat du savoir-culture, lequel contribue à l'imposition ou à la détermination de la fonction du sociologue : ce « savoir-faire » ne correspondrait-il pas au minimum de connaissances scientifiques (formation retenue) en deçà duquel l'acquisition du savoir-culture devient difficile ainsi que la légitimation de la fonction du sociologue dans l'exécution de sa tâche ?

L'écart constaté nous permet de mieux préciser le problème de la fonctionnalité. En supposant que la définition du rôle du sociologue telle qu'elle est proposée à l'université soit celle de chercheur, et que, de ce fait, un département de sociologie se définit comme pratique effective de la recherche fondamentale, l'organisation de stages pratiques devient futile puisqu'on n'est véritablement sociologue (selon la définition) qu'au département ; le marché du travail devient dysfonctionnel par rapport au rôle appris en cours de formation.

Bien sûr, les données de notre étude ne nous indiquent que des tendances possibles quant aux types de relations qui peuvent exister entre la formation considérée comme un tout, la détermination de la fonction sociale et les attentes d'autrui (buts et objectifs de l'organisation). Il nous semble cependant que le problème de la fonctionnalité se situe au niveau de cet écart souligné par nos répondants, concernant ce « savoir-faire » non intégré à la formation. L'explici-

tation de la relation de ce concept avec les deux autres types de « savoir » nous permettra d'apporter un meilleur éclairage sur l'adéquation entre le marché du travail et la formation universitaire.

Renée CARPENTIER
Claire CHAMBERLAND
Louise LALIBERTÉ
Marc RAINVILLE

*Département de sociologie,
Université Laval.*

POST-SCRIPTUM

Le cadre théorique de cette recherche met en cause un rôle « anticipé » par un groupe d'étudiants en sociologie. Les résultats de la recherche indiquent un écart entre ce rôle anticipé et le rôle effectif du sociologue tel que le perçoivent les sociologues en emploi.

L'écart le plus significatif semble être l'absence d'une fonction sociale précise pour le sociologue et une identification très nette au milieu de travail plutôt qu'à la communauté professionnelle. Un seul informateur conserve encore une image de la fonction du sociologue : « Un bon sociologue, c'est celui qui est capable d'imposer en même temps que lui-même, sa fonction ». Or cet informateur travaille dans une entreprise privée qu'il a lui-même fondée. Quant aux autres, bien qu'ils continuent à se définir comme sociologues, ils n'exercent pas spécifiquement une fonction de sociologue mais diverses fonctions dans une organisation.

En somme, la société ne véhicule pas d'image très précise du sociologue et « autrui » n'a pas d'attentes très précises vis-à-vis de lui. Le seul élément d'identité, partagé par l'employeur et le sociologue, c'est la « problématique particulière » qui correspond à l'*habitus* du cadre théorique.

On peut toutefois tirer de ces résultats un diagnostic différent de celui que proposent les auteurs, ce qui demande une reformulation du cadre théorique. Au lieu de distinguer, dans la formation du sociologue, un savoir-science et un savoir-culture, comprenant lui-même deux dimensions : le rôle professionnel (compétence) et l'*habitus* (problématique particulière), on peut considérer que la compétence du sociologue comporte trois aspects :

- un savoir-faire intellectuel (savoir-science),
- un savoir-faire « organisationnel » (savoir-métier),
- un *habitus* mental (problématique particulière).

D'après les informateurs, leur formation n'est fonctionnelle que pour le troisième aspect de leur compétence. « Ce que le sociologue apprécie de sa

formation, c'est une façon d'appréhender le réel qui lui est propre ». Le savoir-faire intellectuel et le savoir-faire « organisationnel » acquis à l'université semblent peu adaptés aux besoins du marché du travail.

Mais en supposant que la fonctionnalité de l'*habitus* consiste à rendre le sociologue adaptable à différentes fonctions, on peut se demander si la déficience des deux autres éléments de la formation ne serait pas elle-même fonctionnelle. Car la société n'a aucune attente précise vis-à-vis du sociologue et on ne peut être véritablement sociologue que dans un département de sociologie. L'adaptabilité du sociologue et son manque de savoir-faire précis le détournent d'une identification professionnelle. Sa fonction réelle, à laquelle il s'identifie, est d'être un rouage efficace dans une organisation.

Il reste à se demander par quels processus un département de sociologie s'efforçant de former des chercheurs parvient à fabriquer des « hommes de l'organisation ».

Nicole GAGNON

*Département de sociologie,
Université Laval.*

ANNEXE

TÂCHES DE SOCIOLOGIE

Animateur-professionnel (1)

Co-fondateur d'un bureau privé. Stages d'animation, sessions d'étude, thérapie de groupes. Le mandat est défini par le client; le sociologue fait l'analyse de la démarche.

Agent de recherche et de planification (2)

« On avait carte blanche ». Le mandat comprenait cinq ou six points (clientèle, programme, répondant, ressources financières, amélioration, etc.). « J'ai travaillé en parallèle, j'étais prêt à la direction du service ». Après quatre mois, rapport préliminaire et réorientation. « Depuis le rapport, on est souvent consulté. Maintenant la consultation prend 30 à 40 pour cent de mon temps. »

Agent de recherche (3)

Préposé à la compilation des statistiques relevant d'un fichier central, il sert de lien entre les personnes qui veulent effectuer des recherches à l'aide de ce

fichier et de la banque de données. Il voit à améliorer l'efficacité du fichier, fait des relevés statistiques, fabrique des tableaux ; occasionnellement, il construit un questionnaire. La plupart du temps, il n'analyse par les données recueillies.

Agent de recherche et de planification (4)

Recherche appliquée en réponse à certaines demandes du ministère. « C'est qu'on a travaillé sur une véritable base d'équipe, c'est-à-dire qu'à peu près tout le monde a participé à la fois à la définition de la problématique, à l'élaboration des instruments de travail, au travail sur le terrain. Présentement, on en est au stade de l'analyse. Moi, ma tâche plus spécifique, c'est un peu d'orienter tout ce travail d'analyse ; pas de le diriger, mais de l'orienter. C'est moi qui m'occupe globalement des instruments qu'on a à administrer, de tous les secteurs qu'on veut traiter... Ce n'est pas une tâche de supervision mais tout simplement un effort de coordination. »

Agent de développement social (5)

Son travail consiste à mettre en application différents programmes d'aide aux collectivités, programmes élaborés par le Secrétariat d'État. Il s'agit, pour lui, d'étudier les besoins des populations considérées (groupes ethniques, comités de citoyens, etc.) et de tenter d'y répondre, compte tenu des ressources disponibles. De façon générale, il exerce un rôle tantôt de conseiller, tantôt d'animateur et de personne-ressource au service des différents groupements populaires.

Occasionnellement, il sera appelé à collaborer à la définition des programmes, sans toutefois aller jusqu'à déterminer les priorités des politiques globales du service.

Agent de recherche et de planification (6)

Il s'agit d'un travail de groupe en comité interdisciplinaire sur un problème précis. Le sociologue fait des rapports d'étape à son patron ; le comité étudie le problème, fait un rapport et des recommandations. La tâche comprend de la recherche, du travail de secrétaire et la permanence du comité ; la redéfinition du mandat initial fait partie de la tâche. Une période de trois mois d'adaptation a été nécessaire pour lire et se renseigner dans le domaine.

Agent de recherche et de planification socio-économique (7)

Il fait partie d'un service de recherche où on fait surtout de la recherche commanditée. Il semble jouir d'une grande autonomie dans la conduite de la

recherche. Toutefois, il semble contraint par le temps et doit faire preuve d'un souci de rapidité et d'utilisation pratique.

Directeur par intérim d'un service de recherche (10)

Il fait de la recherche « appliquée » et non de la recherche fondamentale. Les demandes lui venant de l'extérieur du service, il se préoccupe en particulier du manque de planification de la recherche dans le service. Est membre du comité de régie de l'organisation. Sert d'intermédiaire entre son équipe de recherche et le corps administratif.