Zeitschrift: Schweizerische Gesellschaft für Wirtschafts- und Sozialgeschichte = Société Suisse d'Histoire Economique et Sociale

Herausgeber: Schweizerische Gesellschaft für Wirtschafts- und Sozialgeschichte

Band: 24 (2010)

Artikel: L'inégalité dans la construction des carrières à succès : le cas des ingénieurs et des économistes d'entreprise

Autor: Bühlmann, Felix

DOI: https://doi.org/10.5169/seals-871849

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Mehr erfahren

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. En savoir plus

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. Find out more

Download PDF: 16.07.2025

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, https://www.e-periodica.ch

Felix Bühlmann

L'inégalité dans la construction des carrières à succès

Le cas des ingénieurs et des économistes d'entreprise

Dans cet article, j'aborderai les transformations des «carrières à succès» en examinant la régularité, la loyauté et le rythme des trajectoires professionnelles de trois cohortes d'ingénieurs et d'économistes d'entreprise. La carrière à succès est une trajectoire professionnelle caractérisée par la mobilité ascendante qui, depuis la première moitié du XXe siècle, a permis à un nombre croissant d'hommes de quitter leur milieu d'origine pour une position sociale dotée de plus de prestige et de sécurité matérielle. Dans les années 1960 et 1970, ce type de carrière était considéré comme étant particulièrement régulier, se déroulant au sein d'une seule firme.[1] L'analyse de cette mobilité sociale ascendante permet de mieux comprendre les mécanismes de production d'inégalités dans une période de transition d'un capitalisme organisé à un capitalisme financier que la Suisse, à l'instar d'autres nations, a connue entre 1970 et 2000.[2] En guise d'introduction, j'aimerais brièvement retracer l'histoire des carrières à succès en Suisse et expliquer l'intérêt que leur analyse peut avoir pour comprendre le régime d'inégalités actuel.

La sociologie des parcours de vie postule que la modernisation transforme la biographie en une institution sociale, qui structure la vie des acteurs et permet aux élites économiques ou étatiques de réguler et contrôler les individus.[3] Résultant de la diminution de la variance de l'espérance de vie, de l'introduction de l'école obligatoire, de la création de normes d'âge légales ou encore de la construction de l'Etat-providence, le régime biographique se standardise de plus en plus et crée des repères sociaux relativement stables et durables, centrés sur la vie professionnelle et qui permettent à l'acteur de se concevoir comme l'architecte de sa propre vie. En toile de fond, trois facteurs contribuent à la construction historique de la carrière à succès, qui peut être vue comme une variante spécifique de la biographie institutionnalisée:[4]

1) L'émergence puis la consolidation, au tournant du XXe siècle, de grandes entreprises privées et publiques créent le besoin d'une main-d'œuvre salariée non ouvrière. La complexification croissante de ces firmes engendre en effet une diversification à la fois fonctionnelle et hiérarchique du salariat moderne: les spécialistes remplacent

les employés généralistes et, entre le propriétaire et le simple salarié, s'insèrent toute une série de positions hiérarchiques intermédiaires. Ces structures organisationnelles vont servir de base aux carrières à succès.

2) La carrière à succès profite d'une réorganisation du système éducatif, qui instaure de nouveaux mécanismes de recrutement et de promotion dits «méritocratiques» qui sont censés reposer sur des prestations individuelles objectivement mesurables, telles que le titre scolaire ou la performance dans l'entreprise.[5] Progressivement, et au début uniquement dans quelques branches clés (banques, assurances), les critères «méritocratiques», fondés sur le titre scolaire, ont pu s'imposer face à d'autres principes comme la recommandation personnelle ou le patronage.[6]

3) Encore marginale et majoritairement composée d'artisans, de petits commerçants et de paysans au XIXe siècle, la classe moyenne connaît une forte expansion entre 1885 et 1945 et accède, pour une portion toujours plus grande, au statut de salarié. Mais, dès le début, le statut de ces nouvelles fractions de la classe moyenne est fragile et, surtout, la démarcation avec les ouvriers vague. Dans cette situation, ce groupe ascendant se manifeste politiquement en revendiquant de meilleurs salaires, des emplois à long terme et des perspectives d'avenir.[7] Cette lutte vise aussi à se démarquer des ouvriers et des femmes et conduit à l'exclusion durable de ces deux groupes de l'accès aux carrières à succès.[8]

De 1945 à 1975, les structures et les politiques qui ont préparé l'avènement des carrières à succès restent en place, leur impact étant probablement renforcé par l'essor économique rapide. Dans ces conditions, ces carrières s'ouvrent à un nombre croissant de personnes et deviennent l'emblème d'une utopie postulant qu'il est possible de lier le progrès technologique et social au succès individuel.[9] Au niveau discursif du moins, la carrière à succès contient la promesse de réduire les inégalités par un brassage continu des positions sociales et des individus qui les occupent. Dans les faits, elle consolide et légitime un régime d'inégalités, excluant les femmes et les ouvriers – parmi lesquels les étrangers sont de plus en plus nombreux – d'une ascension sociale, sous le couvert de valeurs méritocratiques.[10]

Dès la seconde moitié des années 1990, des sociologues commencent à étudier la fin des Trente Glorieuses.[11] Un de leurs principaux constats est que le régime économique des années 1950–1975 a été remplacé par un nouveau système, structuré par de nouveaux discours, rationalités, techniques, organisations, acteurs et conflits. La dislocation du travail industriel, l'*outsourcing*, l'augmentation du nombre de fusions/acquisitions, mais surtout les réorganisations résultant de l'application des principes de la valeur actionnariale *(shareholder value)* ont contribué, selon ces auteurs, à une profonde remise en question du fondement structurel des parcours de vie professionnels.[12] Pour ces raisons, la carrière à succès régulière, loyale et rythmée – élément emblématique des Trente Glorieuses – aurait été transformée, érodée ou même remplacée par d'autres types de trajectoires.

La carrière à succès se prête donc particulièrement bien, comme objet d'étude, à une comparaison de la façon dont les inégalités sont produites dans l'ancien et le nouveau régime économique. Les transformations auxquelles est soumis cet élément central du capitalisme organisé[13] reflètent des changements à un niveau plus large et nous permettent de comprendre comment les mécanismes de construction d'inégalités se modifient.

La carrière à succès: régularité, loyauté et rythme

Que faut-il comprendre par «carrière» et, plus spécifiquement, par «carrière à succès»? Selon Seymour Spilerman, les carrières sont simplement des *«work histories or sequences of jobs ordered by different salaries, work conditions, formal power and prestige»*.[14] Les carrières à succès se distinguent par un agencement spécifique de ces séquences, notamment caractérisé par une mobilité sociale ascendante, par une certaine régularité des mouvements, par une loyauté envers l'entreprise, ainsi que par un rythme spécifique. En d'autres mots, ces carrières incluent des changements de postes à l'intérieur d'une firme où la mobilité ascendante symbolise socialement le succès: les individus concernés partent d'une position hiérarchique inférieure pour arriver au cours de leur trajectoire à des échelons supérieurs.

Plus précisément, on pourrait décrire les carrières à succès par leur régularité, leur loyauté et leur rythme spécifique. Par régularité, je fais allusion au fait que des changements de postes dans des carrières à succès sont censés se produire selon un ordre incrémental, d'un échelon hiérarchique au suivant. Cela, par contraste avec des mouvements irréguliers comme des «déclassements temporaires», des sauts à travers deux ou plusieurs étapes hiérarchiques ou même des interruptions de travail (chômage). Typiquement, cette régularité incrémentale est justifiée par des principes fonctionnels d'accumulation de savoir – «pour être chef, il faut connaître le travail des subordonnés»[15] – ou par des principes de mérite par ancienneté – celui qui a travaillé le plus longtemps à un niveau dispose de plus d'expérience ou de savoir pour grimper à l'échelon supérieur.[16]

Selon certains auteurs, la carrière à succès se confond également avec la loyauté envers une seule entreprise.[17] En d'autres termes, non seulement les firmes auraient créé des «échelles de carrières internes» afin de gérer le savoir, de créer une culture d'entreprise ou de sélectionner soigneusement leurs futurs cadres, mais les jeunes cadres auraient été attirés par ces promesses de sécurité et auraient saisi les occasions offertes par les firmes. Cette loyauté des cadres et la sécurité relative de l'emploi se traduiraient par une prévisibilité biographique permettant à ce groupe de planifier sa vie à long terme.

Enfin, la carrière à succès serait caractérisée par un rythme spécifique. La socio-

logue allemande Wohlrab-Sahr écrit: «La caractéristique essentielle des carrières n'est pas seulement la présence de certificats, mais que la structure temporelle de la biographie elle-même – le timing des étapes de carrière, la continuité des séquences – soit perçue comme ‹signe biographique› qui mène à l'attribution de succès et devient une condition de référence pour le nouveau succès.»[18] Parce que de(s) petits avancements en début de carrière sont codés par les entreprises comme une reconnaissance du potentiel du candidat, améliorant ainsi sa réputation, la carrière à succès se distingue par de rapides mouvements en début de carrière et des étapes plus longues par la suite.

Données et méthodes

Afin de comprendre les carrières à succès et leur(s) possible(s) transformation(s), je me suis focalisé sur deux groupes professionnels qui se distinguent par le fait que leurs membres manifestent, à un moment de leur trajectoire, le désir de monter dans la hiérarchie sociale: les ingénieurs et les économistes ayant suivi une formation dans une Haute Ecole spécialisée (respectivement à l'Ecole supérieure de cadres pour l'économie et l'administration (ESCEA) ou l'Ecole technique supérieure (ETS) avant la réforme du système des années 1990). Les membres de ces deux professions, ayant d'abord effectué un apprentissage, expriment par la suite le souhait «d'aller plus loin» en s'inscrivant à une école supérieure censée leur ouvrir l'accès à des trajectoires de carrières ascendantes. Bien sûr, ce ne sont pas les seuls groupes à vouloir poursuivre de telles carrières. Néanmoins, ils en sont un exemple particulièrement pertinent puisqu'ils sont généralement d'origine plutôt modeste et majoritairement masculins.[19]

Pour comprendre le déroulement de leurs carrières, 442 ingénieurs et économistes d'entreprise, membres de l'association HES Suisse, ont été interrogés sur la base d'un questionnaire de type calendrier.[20] Je leur ai notamment demandé d'indiquer pour chaque étape de leur vie professionnelle la branche économique, l'unité fonctionnelle (comptabilité, marketing, ressources humaines, etc.), leur position hiérarchique ainsi que le type d'entreprise dans lequel ils travaillaient. Le tableau suivant montre quelques caractéristiques de mon échantillon et les compare avec celles de ces deux groupes, telles que révélées par le recensement fédéral de 2000 (voir Tableau 1).

Par la suite, j'ai calculé une série d'indicateurs concernant la régularité, la loyauté et le rythme de la trajectoire des membres de mon échantillon. La régularité est mesurée par les changements de place de travail selon leur direction et leur distance hiérarchique. Les changements vers le niveau immédiatement supérieur sont considérés comme «réguliers», tandis que les déclassements et les ascensions à travers deux ou plusieurs niveaux sont considérés comme irréguliers. Les passages vers (ou

Tableau 1: *Composition de l'échantillon (en %)*

		Ingénieurs		Economistes d'entreprise	
		FH Suisse	Recencement fédéral	FH Suisse	Recencement fédéral
	Hommes	98,8	96,7	79,9	68,0
Sexe	Femmes	1,2	3,3	20,1	32,0
	50 +	34,2	35,8	9,6	25,3
	40–50	37,9	29,2	32,1	29,0
Cohorte	30–40	28,0	35,1	58,2	45,6
	Employé	85,1	79,9	91,6	86,9
Statut	Indépendant	14,9	20,1	8,4	13,1

Source: Enquête FH Suisse (2005) et Recensement fédéral suisse (2000).[21]

depuis) le statut d'indépendant, relativement peu nombreux, sont aussi classés sous «irréguliers». Cet indicateur a ensuite été standardisé en le divisant par le nombre d'années de la carrière. Deuxièmement, j'ai distingué les mouvements au sein de la même entreprise et ceux impliquant un changement de firme. Comme pour la régularité, cet indicateur est pondéré par la durée de la trajectoire mesurée en années. Troisièmement, j'ai essayé de conceptualiser le rythme de la trajectoire en mesurant le pourcentage de l'échantillon passant par les seuils hiérarchiques des managements inférieur, moyen et supérieur. De surcroît, j'ai chaque fois mesuré l'âge auquel les ingénieurs et économistes d'entreprise atteignent ces différents seuils, en supposant que cet indicateur pourrait révéler des informations concernant la «vitesse» de leur carrière.

Il a fallu ensuite différencier ces analyses selon la cohorte. D'après le démographe américain Ryder, *«a cohort may be defined as the aggregate of individuals who experienced the same event within the same interval of time. […] Each cohort has a distinctive composition and character reflecting the circumstances of its unique origination and history»*.[22] L'analyse de cohortes peut être un instrument précieux pour comprendre le changement social. D'une part, le «métabolisme démographique» – c'est-à-dire le remplacement des cohortes âgées par des groupes plus jeunes – peut contribuer à la compréhension de la dynamique historique. Une cohorte peut être exposée aux mêmes événements historiques et marquée par les mêmes structures de socialisation.[23] La manière de penser et d'agir commune qui en résulte se différencie de celle des cohortes précédentes et peut la mettre en question, voire la remplacer, et contribuer ainsi au changement social. D'autre part, les cohortes reflètent également

les changements structurels. Chaque cohorte traverse en effet des périodes de transformations structurelles à un moment spécifique de son parcours de vie. C'est pourquoi ces changements structurels sont potentiellement un critère de différenciation entre cohortes. Claudine Attias-Donfut écrit à ce propos: «La délimitation des étapes [du parcours de vie] et leurs contenus, son mode de structuration même se modifient continuellement. Cela veut dire que le processus de vieillissement social, tel qu'il se déroule à travers le cycle de vie, est en lui-même un effet de cohorte.»[24] C'est la raison pour laquelle j'ai cherché à comprendre la manière dont les changements structurels se sont inscrits dans les carrières de trois cohortes. Cette approche m'a permis de tirer des conclusions quant aux changements de la carrière à succès et à ses conséquences pour la construction des inégalités.

Des dynamiques biographiques dans différents contextes historiques

Il convient dès lors de présenter les cohortes que j'ai définies et de proposer quelques hypothèses sur la manière dont elles auraient été affectées par les changements de structures. Je différencierai entre la cohorte née avant 1955, celle née entre 1955 et 1965 et finalement celle née entre 1965 et 1975. Ces trois cohortes sont affectées par les crises de 1974–1975 et 1991–1994 à des moments biographiques différents. Historiquement, la crise de 1974–1975 est considérée comme marquant la fin des Trente Glorieuses. Par rapport à d'autres pays, la Suisse a, dans l'ensemble, été relativement épargnée par cette crise, même si cette récession a eu un impact très différencié selon les secteurs.[25] Ainsi, certaines branches économiques exportatrices (l'industrie des machines, l'horlogerie, le textile, mais aussi le bâtiment) ont été particulièrement frappées, tandis que d'autres secteurs (banques, industrie chimique) ont beaucoup moins ressenti les effets de la crise.[26] La Suisse a réagi à cette récession en forçant les ouvriers immigrés à retourner dans leur pays et en fermant le marché du travail aux femmes mariées et aux mères.[27] En revanche, tous les indices dont on dispose semblent indiquer que les hommes, citoyens helvétiques, bien qualifiés et occupant des positions de cadres n'ont été que très marginalement affectés. La cohorte des économistes et ingénieurs d'entreprise HES née avant 1955 était déjà entrée sur le marché du travail avant 1974 et une bonne partie d'entre eux occupaient à ce moment-là des positions de cadres inférieurs ou moyens (voir Tableau 2).
La crise de 1991–1994 a résulté de la libéralisation des marchés financiers et du marché de l'emploi liée aux négociations, entre 1986 et 1994, du Cycle d'Uruguay du General Agreement on Tarifs and Trade (GATT). En réaction, les banques helvétiques ont accru leurs activités sur les marchés financiers de New York et de Londres et l'industrie suisse a commencé à se financer non plus auprès des banques, mais sur les marchés boursiers. Ces transformations ont, en partie, engendré une

crise majeure: la croissance économique s'est ralentie, le taux de chômage a atteint 5% pour la première fois depuis les années 1930 et les entreprises ont multiplié les délocalisations, les fusions/acquisitions et les restructurations internes. Lors de cette récession, la cohorte née avant 1955 avait plus de 35 ans. Il est fort probable que ses membres occupaient alors des positions dans la hiérarchie les protégeant contre ces restructurations ou même leur permettant de participer activement à la conception et la mise en œuvre de ces réorganisations. Il convient toutefois de nuancer quelque peu cette hypothèse. Il est tout à fait possible que certains membres de cette cohorte aient compté parmi les premières victimes de ces mutations. En effet, les ingénieurs approchant de la retraite et n'étant plus disposés à changer fondamentalement leur idéal de travail semblent avoir été très vite déclassés ou licenciés au cours des réorganisations des années 1990. Les perturbations dans l'automne de leur vie professionnelle pourraient alors s'exprimer par une baisse sensible à la fois de la loyauté et de la régularité de leurs carrières.

La situation se présente très différemment pour la cohorte née entre 1956 et 1965. A leur entrée sur le marché du travail, les Trente Glorieuses n'étaient guère plus qu'un lointain souvenir. Les changements survenus lors de la crise des années 1970 ont donc constitué pour eux la trame contextuelle des premières années de leur vie professionnelle. A cela s'ajoute le fait que la crise du début des années 1990 les a affectés à un moment stratégique de leur parcours. Elle est intervenue quand ils avaient entre 25 et 35 ans, à un moment où ils devaient trouver leur vocation, adapter leurs rêves aux «réalités» et prendre leurs premières décisions fondamentales pour leur carrière; mais ce fut également la période au cours de laquelle leurs entreprises évaluaient leurs capacités, leurs talents et leur potentiel. Par conséquent, plusieurs hypothèses, partiellement contradictoires, peuvent être avancées: ils pourraient être «désorientés» par la crise dans une période cruciale de leur carrière, et ce d'autant plus que les effets des restructurations se font tout particulièrement sentir aux marges biographiques, parmi les plus jeunes et les plus âgés. Cela pourrait s'exprimer par de plus fréquents changements d'employeurs ou par l'acceptation d'une carrière plus chaotique, horizontale ou par moments descendante. En même temps, il n'est pas exclu que les restructurations aient offert de nouvelles possibilités à ces jeunes cadres, imprégnés d'une (éventuelle) nouvelle culture – au détriment de cadres moyens déjà établis et davantage attachés à l'ordre ancien. Pour cette cohorte, on peut donc également envisager des carrières moins régulières, mais accélérées.

La cohorte de 1966 à 1975 a probablement grandi en étant marquée par un discours axé sur la flexibilité. Ses membres sont entrés sur le marché du travail au moment des grandes réorganisations des années 1990: des unités entières sont *outsourcées* ou délocalisées, les hiérarchies sont reconfigurées et des stratégies de gestion du personnel «financièrement rationnelles» sont introduites dans un grand nombre de firmes suisses.[28] Leurs carrières, par conséquent, se sont dès le début développées

dans un contexte complètement différent. Mais, à nouveau, il reste à savoir si ces mutations se sont manifestées réellement par des carrières de plus en plus déloyales et irrégulières. Il n'est pas à exclure que, dans des périodes d'insécurité générale, cette jeune cohorte d'économistes et d'ingénieurs bien formés ait cherché à se protéger au sein des grandes entreprises et refusé de changer de poste trop souvent afin d'éviter des carrières irrégulières.

Le détachement entre loyauté et régularité

Pour tenter de répondre à ces hypothèses, il convient dès lors d'analyser la régularité, la loyauté et le rythme des trajectoires des trois cohortes d'ingénieurs et d'économistes (voir tableau 2).

Il s'avère que les carrières des ingénieurs et des économistes d'entreprise nés avant 1955 ne sont pas plus régulières que celles de leurs homologues entrant sur le marché du travail dans les années 1980 et 1990. Les membres des trois cohortes, quand ils changent de position hiérarchique, ont environ 80% de chance d'être promus de manière incrémentale. Cette proportion élevée n'est affectée ni par le choc pétrolier des années 1974–1975, ni par la crise des années 1990.

Cependant, les carrières des cohortes plus jeunes sont significativement moins loyales que celles de leurs collègues plus âgés. Tandis que les membres de la cohorte nés avant 1955 changent d'employeur tous les 10 ans seulement, les membres de la cohorte la plus jeune commencent presque tous les 2,5 ans dans une nouvelle firme. Ce n'est pas seulement le déclin de la loyauté en soi qui est remarquable, mais également la vitesse de la tendance: la proportion de changements d'entreprise croît avec chaque cohorte, de 0,1 changement par année pour la cohorte la plus âgée à 0,19 pour la cohorte intermédiaire, jusqu'à 0,39 pour ceux nés entre 1966 et 1975. Il faut toutefois être prudent en comparant les différentes cohortes, puisque, même si l'indicateur est standardisé par le nombre d'années, il est possible qu'il soit légèrement biaisé par le fait que le début de carrière est normalement plus propice aux mutations que les périodes plus tardives.[29]

De même, l'analyse du rythme temporel doit être menée avec prudence. Pour toutes les cohortes, plus des trois quarts des ingénieurs et des économistes d'entreprise atteignent le management inférieur ou moyen. Par rapport à la cohorte la plus âgée, ceux nés entre 1956 et 1965 semblent atteindre dans des proportions plus élevées les échelons professionnels supérieurs: 67% *versus* 61% pour le management moyen et 36% contre 29% pour le management supérieur. Dans la mesure où ces transitions s'effectuent en moyenne autour de la trentaine, les résultats pour la cohorte la plus jeune ne sont pas très robustes, puisqu'un certain nombre (inconnu au moment de l'enquête) va, dans les prochaines années, connaître cette ascension sociale.

Tableau 2: *Analyse Anova de la régularité, de la loyauté et du rythme*

Cohorte	Régularité	Loyauté	Rythme					
	Proportion des changements réguliers	Changement d'entreprise par an	Age (management inférieur)		Age (management moyen)		Age (management supérieur)	
			%	N	%	N	%	N
–1955	0,81	0,10	80	28,71	61	33,40	29	36,52
1956–1965	0,83	0,19	75	29,00	67	32,86	36	35,81
1966–1975	0,83	0,39	76	27,96	48	30,44	31	31,58
Total	0,83	0,27	77	28,47	59	32,06	32	34,13
F-Statistique	0,181	21,98		2,133		9,669		15,813
Significativité	0,834	0,000		0,120		0,000		0,000

Source: Enquête FH-Schweiz

Les «mêmes inégalités» produites par des mécanismes différents?

L'analyse des cohortes montre que la loyauté envers les firmes baisse considérablement de 1970 à 2000. Tandis que la cohorte entrant sur le marché du travail au milieu des années 1970 se montre plutôt loyale, les cohortes plus jeunes changent plus souvent d'entreprise. Etonnamment, le déclin de la loyauté n'est pas suivi par un déclin de la régularité. Ce résultat signifie que la régularité n'est pas fonctionnellement et nécessairement liée à la loyauté; le lien entre les deux se défait lentement. La nouvelle carrière à succès en Suisse est donc caractérisée par la simultanéité d'une faible loyauté et d'une régularité qui est demeurée constante. Se pose alors la question de savoir pourquoi la régularité perdure en dépit d'un déclin de la loyauté. J'aimerais proposer deux explications possibles: la garantie de la régularité de la carrière par d'autres institutions que les entreprises et l'inertie des mentalités qui favorise la reproduction de mécanismes structurels.

Selon la première interprétation, des structures d'organisation cohérentes et continues ne seraient pas le seul moyen de produire une régularité professionnelle ascendante. On pourrait penser que certains secteurs économiques sont organisés de manière suffisamment homogène et standardisée pour pratiquer collectivement des stratégies de recrutement et de promotion similaires aux régulations internes d'une seule firme. Ainsi, la régularité des carrières pourrait être maintenue à l'intérieur d'un secteur en dépit de changements fréquents parmi les entreprises constituant la branche.[30] Cette hypothèse est particulièrement probable dans des secteurs qui sont concentrés dans une région ou dans une ville: par exemple, le secteur de la finance internationale est en Suisse largement concentré à Zurich. Il se pourrait que les banques et assurances forment un milieu homogène au sein duquel ceux qui souhaitent faire carrière peuvent facilement changer de firme sans que leurs trajectoires ne perdent de leur régularité. Dans ce scénario, le secteur ou le lieu remplacerait la grande entreprise comme régulateur de la carrière à succès.

Deuxièmement, on pourrait faire l'hypothèse que la continuité de la régularité est due aux stratégies individuelles des acteurs impliqués. Même si la circulation des cadres entre les entreprises s'accélère, les acteurs continuent de conceptualiser leur trajectoire professionnelle comme une ascension incrémentale et régulière. Ils internalisent dès lors un idéal de carrière. Quand les structures des grandes entreprises bureaucratiques – qui ont rendu possible, par le passé, cet idéal – ont commencé à s'éroder à la suite des restructurations menées dans les années 1990, les acteurs ont continué à vouloir atteindre leur idéal de carrière, en essayant d'éviter toute forme de déclassement ou de mobilité ascendante trop ambitieuse. En d'autres termes, un mécanisme, qui auparavant était d'ordre structurel, est remplacé par une stratégie individuelle – qui constitue elle-même un héritage normatif des structures antérieures. Cette inertie des mentalités face à des changements structurels rapides est appelée

«effet d'hystéresis» par Bourdieu.[31] Il semble que, à l'heure actuelle, les carrières à succès traditionnelles soient encore maintenues par des mécanismes de ce type, alors même que les structures qui portaient ces trajectoires ont tendance à disparaître.
La carrière à succès a constitué un des mécanismes de production de l'inégalité au sein du capitalisme organisé. Elle a favorisé la mobilité ascendante des hommes suisses issus des classes moyennes inférieures – en excluant d'autres groupes, comme les femmes ou les étrangers. Les résultats montrent que, contrairement aux hypothèses assumant que la crise des années 1970 et l'émergence d'un capitalisme financier ont mis fin à ce type de trajectoire, la carrière à succès existe toujours et demeure un élément important du nouveau modèle capitaliste. Il semble, en revanche, que sa régularité ne soit plus uniquement le résultat des stratégies de recrutement et de promotion des entreprises, mais découle également de mécanismes sectoriels ou de l'inertie des mentalités.

Notes

1 Gunn, Simon; Bell, Rachel, *Middle Classes: Their Rise and Sprawl*, Londres 2002.
2 Voir par exemple: Mach, André, *La Suisse entre internationalisation et changements politiques internes. La législation sur les cartels et les relations industrielles dans les années 1990*, Zurich 2006, pour la dimension institutionnelle de ce changement ou: Honegger, Claudia; Rychner, Marianne (éds.), *Das Ende der Gemütlichkeit. Strukturelles Unglück und mentales Leid in der Schweiz*, Zurich 1998, pour une description des répercussions, au niveau individuel, que ces changements peuvent engendrer.
3 Kohli, Martin, «Die Institutionalisierung des Lebenslaufs: Historische Befunde und theoretische Argumente», *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 37 (1985), pp. 1–29.
4 Selon Kohli (voir note 3), une biographie institutionnalisée est à la fois «temporalisée» (normes d'âge statistiques ou légales), «chronologisée» (ordre chronologique des étapes de vie), «standardisée» (temporalités et chronologie similaires pour tous) et «tripartite» (éducation, emploi, retraite).
5 König, Mario; Siegrist, Hannes; Vetterli Rudolf, *Warten und Aufrücken. Die Angestellten in der Schweiz, 1970–1950*, Zurich 1985.
6 König *et al.* (voir note 5).
7 König *et al.* (voir note 5).
8 Wecker, Regina, «Von der Langlebigkeit der ‹Sonderkategorie Frau› auf dem Arbeitsmarkt. Frauenerwerbstätigkeit 1880–1980», in: Barben, Marie-Louise; Ryter, Elisabeth (éds.), *Verflixt und zugenäht. Frauenausbildung-Frauenerwerbsarbeit 1888–1988*, Zurich 1988.
9 Pour le cas français, voir Castel, Robert, *Les métamorphoses de la question sociale. Une chronique du salariat*, Paris 1995, p. 587.
10 Cette position émane de la sociologie de la mobilité américaine. Voir Lipset, Seymour M.; Bendix, Reinhard, «Social Mobility and Occupational Career. Patterns I. Stability of Jobholding», *American Journal of Sociology* 57 (1952), pp. 366–374. Cette croyance est toujours bien ancrée; voir pour le cas helvétique Schneider, Markus, *Klassenwechsel. Aufsteigen und Reichwerden in der Schweiz: Wie Kinder es weiterbringen als ihre Eltern*, Bâle 2007.
11 Castel, Robert (voir note 9); Boltanski, Luc; Chiapello, Eve, *Le nouvel esprit du capitalisme*, Paris 1999; Sennett, Richard, *The Corrosion of Character. The Personal Consequences of Work in the New Capitalism*, New York 1998.
12 Pour le cas suisse, voir Gerhard Schnyder, *Comparing Corporate Governance Reforms: Law,*

Politics and the Social Organisation of Business in the Case of Switzerland, 1965–2005, Dissertation, Lausanne 2008; Honegger, Claudia; Bühler, Caroline; Schallberger, Peter, *Die Zukunft im Alltagsdenken. Szenarien aus der Schweiz*, Constance 2002.

13 Pour une définition du concept «capitalisme organisé» dans le sens où je l'utilise ici, voir: Lash, Scott; Urry, John, *The End of Organized Capitalism*, Cambridge 1987.

14 Spilerman, Seymour, «Careers, Labor Market Structure, and Socioeconomic Achievement», *American Journal of Sociology* 83 (1977), pp. 551–593, ici p. 555.

15 Pour une belle illustration de ce «Leistungsprinzip», voir: Offe, Claus, *Leistungsprinzip und industrielle Arbeit. Mechanismen der Statusverteilung in der Arbeitsorganisation der industriellen «Leistungsgesellschaft»*, Frankfurt/M 1970.

16 Weber, Max, *Wirtschaft und Gesellschaft. Grundriss der verstehenden Soziologie*, Tübingen 1972 (1921).

17 Je pense notamment au sociologue et journaliste américain William H. Whyte, qui au début des années 1960 dessinait une image critique et caricaturale de *l'organization man*, soumis à son entreprise, le présentant comme une déformation historique de l'homme américain indépendant et libre. Whyte, William H., *The Organization Man*, Harmondsworth 1963 (1956).

18 Wohlrab-Sahr, Monika, «Erfolgreiche Biographie – Biographie als Leistung», in: Fischer, Wolfgang (éd.), *Biographien in Deutschland. Soziologische Rekonstruktionen gelebter Gesellschaftsgeschichte*, Opladen 1995, pp. 232–249, ici p. 234.

19 Boegli, Laurence *et al.*, *Studien- und Lebensbedingungen an den Schweizer Hochschulen. Hauptbericht der Studie zur Lage der Studierenden 2005*, Neuchâtel 2007.

20 L'association faîtière FH Suisse/FH Schweiz, issue des associations des étudiants des Hautes Ecoles spécialisées, est une grande organisation de sociabilité, de service et de lobbying politique des diplômés des HES, siégeant à Zurich. Au moment de l'enquête, en 2005, elle comptait environ 27 000 membres, dont la majorité sont des ingénieurs et économistes d'entreprise. Je remercie le comité de HES Suisse et son directeur Toni Schmid de leur soutien engagé pour cette enquête.

21 Le faible nombre d'économistes d'entreprise dans la cohorte âgée de 50 ans et plus est dû au fait qu'avant 1969 il n'existait pas encore de hautes écoles spécialisées commerciales au niveau cantonal. Ce n'est qu'au début des années 1970 que ces écoles commencent à être fondées, notamment à Zurich, Lausanne, Olten, Lucerne, Berne, Saint-Gall et Bâle. Dans les années 1980 suivront les écoles de Neuchâtel et de Genève.

22 Ryder, Norman B., «The Cohort as a Concept in the Study of Social Change», *American Sociological Review* 30 (1965), pp. 843–861, ici p. 846.

23 Mannheim, Karl, *Essays on the Sociology of Knowledge*, London 1952.

24 Attias-Donfut, Claudine, *Sociologie des générations. L'empreinte du temps*, Paris 1988, p. 115.

25 Levy, René *et al.*, *Tous égaux? De la stratification aux représentations*, Zurich 1997.

26 Siegenthaler, Hansjörg, «Die Schweiz 1914–1984», in: Fischer, Wolfram *et al.* (éds.), *Handbuch der Europäischen Wirtschafts- und Sozialgeschichte*, Stuttgart 1987.

27 Wecker (voir note 8).

28 Honegger, Claudia; Bühler, Caroline; Schallberger, Peter (voir note 12); Schnyder, Gerhard *et al.*, *The Rise and Decline of the Swiss Company Network during the 20th Century*, Travaux de science politique, nº 22, Lausanne 2005.

29 Un contrôle de ce biais par une analyse de carrières plus courtes, mais toutes de même longueur, montre que l'effet persiste, quoique de manière légèrement affaiblie.

30 Bühlmann, Felix, «The Corrosion of Career? Occupational Trajectories of Business Economists and Engineers in Switzerland», *European Sociological Review* 24 (2008), pp. 601–616.

31 Bourdieu, Pierre, *La distinction. Critique sociale du jugement*, Paris 1979.