

Louis-Marie BARNIER
Doctorant en sociologie
Laboratoire Genre Travail et Mobilité, Nanterre, CNRS
lmbarnier@wanadoo.fr

‘Salarié de passage’

« Parcours » et « sécurité sociale professionnelle »

Parmi les récents textes législatifs qui jalonnent l’histoire du monde du travail et qui souvent lui donnent forme, figure notamment la loi sur la Formation Professionnelle (mai 2004). Le « parcours » y est présenté comme nouveau mode d’engagement du salarié dans son travail. Il s’agit de « *développer l’envie individuelle d’entrer dans une démarche dynamique d’évolution professionnelle* » [LICHTENBERGER p 31] afin de recréer cette ‘envie de se former’ dont l’absence est notée, à juste titre, comme une des limites de la situation actuelle de la formation professionnelle.

La lecture de la réalité sociale se trouve amenée à s’insérer dans des cadres communs de représentation qui permettent élaboration et communication. L’élaboration de cette forme sociale du « parcours » représente ici un des efforts idéologiques normatifs destinés non seulement à traduire la réalité mais aussi à influencer sur elle. Emerge la représentation d’un nouveau modèle de la qualification, de la compétence et de la mobilité « *à partir desquelles se développerait un marché du travail plus ouvert et plus actif* » [GERME 2003 p 12]. L’insistance portée sur le parcours, plutôt que sur le collectif de travail, conduit ainsi à mettre en évidence la nécessité d’une protection individuelle accompagnant le salarié au cours de son parcours. Nous retrouvons ici l’enjeu avancé par la CGT, à travers la proposition d’une « *sécurité sociale professionnelle* » ou « *statut du travail salarié* », pour qui les protections apportées par les conventions collectives liées aux solidarités professionnelles ne répondent plus à un monde éclaté et mouvant. La proposition prend acte de la montée de la précarité et de l’échec des luttes sur l’emploi et propose d’attacher à l’individu des droits, en termes de formation ou de contrat de travail, qui dépassent les situations individuelles conjoncturelles. Elle rejoint la posture d’Alain SUPLOT [1999] qui propose de prendre acte à la fois d’un rapport de force défavorable (« *un alea devenu omniprésent* » (p 294)), et de la nécessité d’accompagner la flexibilité, par une « *adaptation active* » permettant un « *maintien des personnes aux différents moments de leur vie dans un ‘état professionnel’* » (p 287) qui vise à « *garantir la continuité d’une trajectoire plutôt que la stabilité des emplois* » (p298).

Cette hypothèse complémentaire d’un salarié inscrit dans un parcours s’adaptant momentanément à une activité et à un collectif de travail, et donc dans le même temps d’un collectif de travail réduit à la coïncidence des individus, demande à être confrontée à une approche empirique. Cette mise en perspective de l’individu au sein du collectif doit être interrogée, car elle ne va pas de soi. Il apparaît en fait que si deux modèles de mobilité peuvent exister, d’un côté la promotion interne dans une grande entreprise stable, suivant le modèle lié aux « Trente Glorieuses », de l’autre une mobilité inter-entreprise marquée par la précarité, situation enfantée par la crise économique et ses effets actuels sur le marché du travail, les situations de travail présentent une application hybride de chacun de ces deux modèles. Les nouvelles formes de l’emploi éclaté fournissent justement à l’élaboration menée dans le cadre du paradigme du « *statut du travail salarié* » une autre piste de recherche, moins

explorée, autour de l'idée du remodelage du collectif de travail. Il nous semble que c'est aussi autour de la construction de nouvelles solidarités – et donc des nouvelles formes de reconnaissance institutionnelle qui leurs seraient liées – qu'il faut s'orienter dans la période actuelle.

L'attention est portée sur la figure du salarié « en parcours », mobile par intérêt ou par la force des choses, soumis à des aléas continus qui transforment sa vie au travail en un parcours professionnel. Ce modèle devient déterminant pour les autres situations, le salarié en activité devient un chômeur en puissance. Nous nous pencherons en premier lieu sur cette figure du « salarié de passage », valorisé à travers sa mobilité. Cette figure s'oppose à celle du salarié inséré dans un collectif pérenne de travail. Nous reviendrons en deuxième lieu sur cette autre figure du « salarié stable », déstabilisée par le même contexte d'instabilité et dont les nouvelles formes de valorisation autour de la mobilité sont remises en cause.

I. Le paradigme de la mobilité

Dans cette nouvelle image donnée du monde du travail, le salarié se définit par sa mobilité, qui détermine à la fois une nouvelle relation au travail et un autre mode de valorisation dans le travail, au point de devenir le paradigme dans lequel s'inscrit sa qualification.

1.1. Transformation de la lecture de la relation entre chômage et travail.

La mobilité serait donc devenue la composante principale de la vie au travail. Plusieurs éléments concourent à cette image d'un salariat « flottant ».

Les entreprises se fragmentent en de multiples unités, au point qu'environ 7,7 millions de salariés, sur les 23 millions de salariés occupés, appartiennent à des entreprises de moins de 50 salariés en 2001 [source INSEE in pme.gouv.fr]. Cet éclatement n'est pas synonyme de mouvements permanents, le réseau des sous-traitants s'étant par exemple largement stabilisé depuis son extension dans les années 1990. Les grands groupes eux-mêmes, bien que participant à cette fragmentation, organisent de nombreux salariés (5 millions de salariés appartiennent aux 50 premiers groupes français). Ce contexte est néanmoins porteur d'une très grande instabilité économique, ces entreprises étant largement fragilisées par la crise économique et les suppressions d'emplois industriels ou non.

La mobilité des salariés est une autre réalité. Cette approche met l'accent sur l'importance de la mobilité professionnelle. Ainsi, pour les données qui nous sont connues concernant la période 1988 – 1993 [CHAPOULIE 2000], la mobilité est forte mais se décline différemment suivant les âges : 80 % de mobilité entre 20 et 24 ans, 37 % de 35 à 39 ans pour se réduire à 22 % de 45 à 49 ans. Ce niveau de mobilité rejoint celui de 1973, ce qui s'explique, pour l'auteur, par la raréfaction des mobilités volontaires, remplacées par les mobilités forcées liées aux licenciements et disparitions d'entreprises et à la montée de la précarité. Car les périodes de crise économique inclinent les salariés à se contenter de leur emploi, quelles que soient les conditions de travail ou de salaire. Les données présentées par M KOUBI [2004] montrent une grande stabilité entre le début des années 1970 et le début des années 2000 : l'âge moyen au premier emploi ne bouge pas, l'âge moyen au premier emploi stable ne bouge pas non plus [KRAMARTZ 2004]. Information confirmée par Christophe RAMAUX pour qui « 70 % des salariés resteront dix ans ou plus (60 % quinze ans ou plus) dans leur entreprise » [Libération 8 août 2005]. Dans le cadre d'une mobilité équivalente, on est passé d'une mobilité voulue à une mobilité imposée et plus est largement distribuée. Le sentiment de

précarité induit par cette instabilité économique semble donc surdéterminer notre lecture d'une situation qui change moins qu'il ne semble.

La précarité des salariés représente une autre composante de cette mobilité : 2.2 millions d'intérimaires et CDD en 2004, soit 100 000 de plus qu'en 2003. La mise en place du « contrat nouvel embauche » ne va certes pas réduire cette réalité de la précarité dans la période qui s'ouvre, même si paradoxalement la mobilité volontaire s'en trouve réduite : les salariés préfèrent accepter des conditions de travail dégradées ou l'absence de perspectives d'évolution plutôt qu'expérimenter cette nouvelle forme de contrat lors d'un changement d'entreprise. Pour autant, si « *de nouvelles formes de segmentations de l'emploi sont à l'œuvre* » [GEME 2003 p 75], il est, suivant cette même étude, difficile d'apprécier la part de la population active qui se trouverait enfermée dans des trajectoires longues de chômage et de précarité [idem p 80].

S'inscrivant dans cette perspective d'un monde mouvant et la prenant comme seul horizon, se construit peu à peu un paradigme de la mobilité qui subordonne l'appartenance sociale, la relation au travail ou le mode d'engagement dans le travail et instruit le procès d'une société figée qui ne saurait s'adapter. Car, comme le dit Laurence PARISOT, « *La vie, la santé, l'amour sont précaires, pourquoi le travail échapperait-il à cette loi ?* » [FIGARO économique 30 août 2005]. Il s'agit alors pour elle de créer les « *conditions intelligentes de la mobilité* ». La réalité sociale devient réalité mouvante.

1.2. De la mobilité à la mobilisation

La construction du modèle de l'individu isolé au milieu de réalités économiques et sociales mouvantes, amène à individualiser le rapport social.

Dans le domaine de la formation professionnelle, une différenciation apparaît peu à peu dans les textes de loi actuels sans être complètement formalisée : d'un côté l'adaptation momentanée au poste de travail reste une notion sous-jacente ; de l'autre l'évolution du salarié, dans le cadre d'un 'parcours', devient la référence autour de laquelle se construit la nouvelle relation salariale. Un bon exemple de l'extension de ce paradigme est donné par la gestion des cadres dans le secteur bancaire [BERTAUX-WIAME 2003]. L'apprentissage du savoir, acquis par la stabilité, s'oppose à la figure élitiste et masculine du dirigeant « en mission ». La mobilité professionnelle s'y accompagne d'une mobilité géographique qui doit correspondre à une valorisation du parcours sous peine de paraître illégitime au regard des choix personnels et familiaux qui lui sont liés, en premier lieu pour les femmes.

Ce parcours valorisé devient même cogéré. L'objectif du MEDEF lors de la négociation sur la formation professionnelle, est de « *permettre à chaque salarié qui le souhaite de devenir un acteur partageant la responsabilité de son parcours professionnel* » [MEDEF in CGT 22 janvier 2003]. Une deuxième forme sociale se construit alors en complément du parcours, autour de l'initiative individuelle : « *Réserver à l'individu l'exclusivité de l'initiative pour le droit à la qualification* » [BOCANDE p 50]. L'individu devient sujet de droit dans l'entreprise, à travers le Droit Individuel à la Formation nouvellement mis en œuvre. Il devient aussi sujet à initiative. Mais « *l'initiative n'existe pas à l'état pur, elle est l'expression de tensions entre contraintes et autonomie* » [CORREIA 2004]. Ces tensions forment le cadre dans lequel s'insèrent les projets du salarié. Ceci n'est possible que si l'individu est capable de confronter ses envies avec les possibilités ouvertes par l'organisation

où il se trouve, ce qui semble impossible pour les catégories de population où justement se retrouvent les plus défavorisés en matière de formation [CORREIA 2004].

Si la personne apparaît comme portant le poids de la crise économique, par la précarité et le chômage, les réponses données se situent elles-aussi dans le même cadre individuel. A côté des deux dimensions de la formation professionnelle d'adaptation et d'évolution, apparaît une troisième, la formation comme garantie face au risque de chômage relevant du vocable d'« employabilité ». Ainsi pour M. ANCIAUX [2003] la création du DIF représente « *le premier pas de la mise en place d'une 'assurance – formation' individualisée* » (p 17). Cette représentation rejoint la « *sécurité sociale professionnelle* » de la CGT. « *L'insécurité sociale* », tel est le premier objectif à combattre pour la CGT en présentant son « *Statut du travail salarié* ». Il s'agit de définir « *un socle de droits individuels définis collectivement* » [CGT 2002]

La figure de ce salarié « de passage », reste marquée par ses attributs personnels, plutôt que par le cadre collectif dans lequel il s'inscrit. Les caractéristiques individuelles deviennent alors prédominantes et « *pèsent désormais davantage sur le devenir professionnel* » [GERME p114]. La valorisation des droits acquis devenus « transférables » d'une entreprise à l'autre aboutit à fluidifier le marché du travail et rompre un des freins à la mobilité [KOUBI 2003 p 145]. Une partie du patronat répond à cette demande : « *Distinguons la protection de l'emploi de celle des individus. Que le salarié bénéficie de filets de sécurité et d'un service de l'emploi hyperperformant, oui* » [L. PARISOT, FIGARO économique 30 août 2005], rejoignant la logique du rapport intitulé ironiquement « *Pour une sécurité sociale professionnelle* » qui lie contrôle des chômeurs et radiations accrues. Aussi peut-on s'interroger si cette approche ne représente pas une projection, sur les salariés occupés, d'une problématique basée sur le mode de l'approche des chômeurs, montrant encore une fois la porosité des deux mondes entre eux.

Dans ce paradigme de la mobilité, l'engagement du salarié dans le travail se situe à la confluence de deux dimensions : l'adéquation de sa qualification avec une activité et le propre parcours du salarié. Le parcours s'appuie aussi bien sur les règles d'évolution professionnelle garanties collectivement au niveau de l'entreprise comme de la branche que sur le désir d'évolution du salarié. Le collectif de travail se trouve profondément modifié par cette nouvelle approche privilégiant le parcours individuel, qui considère le collectif comme une simple « coïncidence d'individus ». Dans cette hypothèse, le parcours pervertirait le collectif de travail au point de le transformer en coïncidence d'état, un croisement de parcours individuels où chacun cherche son accomplissement à travers sa propre voie, voire même quelquefois contre les autres salariés dans une optique de concurrence. Le collectif de travail rejoindrait alors cet « *état de superficialité* » avancé par Richard SENNETT [2002]. La mobilisation du salarié à travers la mobilité s'opère alors en opposition au collectif.

Nous partirons d'une analyse concrète pour interroger ce modèle.

2. Confrontation avec la réalité

A cette approche qui mesure à l'aune de la mobilité la valeur de tout travail, s'oppose le modèle traditionnel de la promotion interne et du collectif stable. Ce collectif qui représente ce qui a « *permis de sortir de l'impasse de la soumission volontaire* » [SUPIOT 2002 (d'un texte écrit en 1994) p 124], conduisant à « *construire sur le terrain collectif l'autonomie qui ne pouvait être édifiée sur le terrain individuel* » [idem p 110]. Ce modèle se trouve pourtant

lui aussi confronté à ce paradigme de la mobilité qui ajoute ses propres formes de valorisation au sein de ce collectif.

2.1. Le collectif comme point de départ

Le collectif de travail connaît de nouvelles formes de mobilité, en s'appuyant sur une partie stable du groupe professionnel qui donne références et connaissances dans le travail quotidien. C'est ce que montre l'exemple, que nous allons maintenant suivre de Christian, technicien dans un grand centre de révision aéronautique.

Le travail

Christian : *Je répare des équipements en électromécanique. On travaille sur des moteurs électriques qui permettent de manoeuvrer des éléments de l'avion tels que les portes des trains d'atterrissage, les commandes de vol... Avant c'était plus diversifié, on faisait aussi le conditionnement d'air, les ventilateurs. Concrètement, on prend l'équipement qui arrive, recherche de panne, démontage, réparation et tests. Il y a pas mal de mécanique. On contrôle les surfaces, on contrôle toutes les pièces. Il y a des équipements qui se font en trois heures, et d'autres qui peuvent traîner une semaine. Quand on fait des révisions générales sur un moteur de secours de porte de train, cela peut durer une semaine. On fait l'ensemble tout seul.*

Je suis resté dans le même atelier, mais j'ai changé d'équipe. Maintenant les équipements sont répartis par fonctions dans l'avion, mais avant c'était plus mélangé. Avant, on travaillait sur les mêmes équipements. Là, on a 60 types d'équipements différents. On a tendance à prendre les mêmes, parce qu'on connaît, mais au bout de quelques-uns, on dit stop, on en a marre, on veut changer. Je fais partie d'une équipe où on a beaucoup de types différents. Mais cela se ressemble. Les conceptions ne sont pas les mêmes. Mais cela reste de l'électromécanique.

Les occasions sont nombreuses de renseigner un collègue, d'indiquer la particularité d'un équipement moins bien connu, voire de se pencher ensemble sur un problème. Les connaissances sociales et techniques nécessaires à l'activité se trouvent portées par un collectif de travail qui en retour s'approprie les connaissances de chacun.

La stabilité du milieu ouvrier s'oppose donc au paradigme de la mobilité décrit au début du texte. Notre connaissance des collectifs de travail, notamment à travers les ateliers de maintenance aéronautique, y compris parmi les sous-traitants qui entourent cette activité, atteste au contraire d'une grande stabilité des salariés, même si la période la plus récente a pu voir certaines transformations qu'il faudrait vérifier.

La stabilité dans l'équipe

Christian : *Dans mon équipe, je suis le plus ancien maintenant. Mais cela ne bouge pas énormément. On se retrouve avec des gens qui sont là depuis 15 ans, ou une dizaine d'années. Ce n'est pas forcément l'envie d'y rester, mais on ne peut pas bouger facilement. On va te dire : voilà, vous êtes performants, mais pour le retour sur investissement, il faut que vous restiez. Il y en a pas mal qui ont envie de s'en aller, ce n'est pas qu'ils ne se plaisent pas, mais ils ont envie de voir autre chose. Mais ce n'est pas évident. C'est général à l'usine, il y a pas mal de gens qui veulent changer. Changer de métier,...non, c'est plutôt le fait de changer.*

En opposition à cet idéal de promotion, existe une autre mobilité marginale, celle de salariés plus jeunes qui changent d'une équipe à une autre suivant les besoins. Mais cette mobilité ne se traduit pas par une valorisation supplémentaire.

Christian : *En fin de compte, dans une équipe, l'entreprise se repose sur une partie de l'équipe stable. Si les autres à côté n'ont pas les mêmes connaissances, cela ne les gêne pas. Il y a beaucoup de formation interne, on s'aide mutuellement... Ils peuvent compter sur trois quatre gars qui connaissent bien, et les autres sont plus récents. Ils peuvent se permettre de bouger les gens quand ils le veulent, faire du renfort dans une autre équipe. 'Tu demanderas à un tel, il connaît bien'... Mais il n'y a pas tellement de sortie de l'atelier. Les gens bougent d'une équipe à une autre, cela ne les dérange pas. La mobilité ce n'est pas du 100 %, on ne pourrait pas bosser comme ça. Tu es obligé d'avoir des noyaux stables, dans chaque équipe c'est comme ça. Il y a en a qui sont là depuis quinze ans. Autour, il y en a qui arrivent...*

La redéfinition des frontières du collectif de travail est une des données de la période actuelle. Le collectif, autour de ce noyau stable, organise le mouvement dans le cadre plus large de l'atelier. Ce même cadre est lui aussi inséré dans le fonctionnement général du centre, qui intègre agents de la logistique, magasiniers, bureaux techniques dans un mouvement général autour de la production. Ce collectif s'élargit aux agents des entreprises sous-traitantes, au transport des équipements au sein du centre de révision ou vers l'extérieur, personnel de nettoyage des locaux, gardiennage. Ces entreprises sous-traitantes assurent une grande stabilité à leurs employés, qui créent peu à peu des liens avec les salariés de l'entreprise-mère. Dans le cadre redéfini de ce collectif se créent de nouvelles solidarités autour d'intérêts communs. Citant le cas des Etats-Unis, où une récente jurisprudence du *National Labor Relations Board* oblige les différents employeurs à rassembler dans une unité de négociation unique les salariés d'une entreprise, les intérimaires ainsi que les salariés des sous-entreprises, François GAUDU [2001] avance la nécessité de lier les conditions d'horaires, par exemple, « *des salariés qui travaillent ensemble et ont des intérêts communs* ». Cette même caractéristique est aussi notée par Alain SUPIOT [1999] et le conduit à proposer la « *mise en chantier de catégories de coactivité et de coresponsabilité des employeurs* » (p 296).

De la prise de conscience de ce nouveau collectif ressort un autre développement de la « *sécurité sociale professionnelle* » déjà abordée dans la première partie. Il s'agit, à partir de la prise en compte des multiples liens économiques et sociaux résultant de l'éclatement du salariat, de mettre en valeur les possibilités de développer des liens contractuels nouveaux. Est mise ainsi en avant la situation du chantier de St-Nazaire [CGT 2002], où l'entreprise donneuse d'ordre ALSTOM co-organise le travail de milliers de salariés dont une petite partie seulement (environ 1 500 sur 10 000) constitue directement des salariés d'ALSTOM. Là encore, le noyau stable porte la continuité du travail, mais l'éclatement des salariés entre de multiples entreprises et conventions collectives différentes ne permet pas de traduire cette communauté de travail et d'intérêts. La mise en place d'un opérateur unique de formation professionnelle dans le groupe VEOLIA traduit aussi ces forces à l'œuvre dans la redéfinition de nouvelles solidarités institutionnalisées.

Les modes de valorisation au sein du collectif de travail confirment la complexification de la relation entre l'individu et le collectif.

2.2. La valorisation

L'atelier pris en exemple a fait l'objet d'un remodelage, depuis quelques années, en application des principes de « *servitude volontaire* » décrits par Jean-Pierre DURAND [2004]. Le flux tendu dans cet atelier d'entretien aéronautique s'accompagne de la définition de 'missions', telles que la logistique, le suivi des bancs d'essai ou le pilotage opérationnel, missions prises en charge par différents agents de l'atelier sans que leur niveau hiérarchique change. La valorisation du travail se trouve alors portée par deux éléments. D'un côté, la prise en charge d'une mission par un individu. De l'autre, le changement de filière, de métier, la disponibilité à la mobilité. Mais, comme l'explique Christian, ces deux dimensions sont contradictoires, puisque la mission ne peut reposer que sur une grande connaissance professionnelle acquise par la stabilité. La qualification, auparavant basée sur l'approfondissement d'un corpus de connaissance dans un cadre social stable, se trouve transformée : les missions, extérieures au métier traditionnel, se trouvent valorisées sans trouver forcément une consécration par une promotion dans un poste supérieur.

C'est justement cette fonction de pilote opérationnel que remplit Christian et qui constitue un des axes de valorisation du travail.

Les missions

Christian : *Ceux qui ont une mission dans l'équipe peuvent prétendre passer technicien un jour. Le Pilote opérationnel répartit le travail dans l'équipe, c'est un peu l'ancien leader. Il n'y a pas de commandement, même s'ils aimeraient orienter les Pilotes opérationnels là-dessus, mais après c'est une histoire d'avoir envie ou non. Moi, personnellement, le commandement, cela ne m'intéresse pas. Tu vas à la logistique, là ils nous réclament tel équipement, et suivant le boulot, les équipements qu'il y a dans l'atelier, les connaissances des mecs, on distribue le travail. En fonction des connaissances des équipements qu'on a.*

Ce n'est pas du commandement. Tu dis quand même à ton pote : tiens, il y a cela à faire. Je pense que cela se passe bien si on connaît bien les gars avant. Et moi j'ai travaillé avec eux, dans l'équipe. Pendant plus de dix ans souvent. Il y en a même que je connais depuis 28 ans. Quand tu connais bien, cela se passe bien, ce n'est pas un ordre, ce n'est pas du commandement, il y a du boulot à faire et on se le répartit. Cela se passe bien, mais il ne faut pas être sur le dos des mecs... Si les gars restent une heure à ne rien faire, ce n'est pas mon problème, le gars fait comme il veut.

Connaissant l'équipement, que j'ai déjà fait, je peux dire : non, mercredi c'est infaisable, vendredi si tout va bien. Et je peux le faire parce que je connais l'équipement. Là, je le dis souvent, je dis : stop, là il y a trop de boulot, ce ne sera pas possible pour le milieu de semaine, ce sera fin de semaine. C'est peut-être pour ça que le rapport avec les mecs est différent, c'est que moi je connais le boulot. Sachant que tu as déjà bossé dessus, les mecs ne réagissent pas de la même façon.

L'évolution professionnelle

Christian : *Des évolutions, il n'y en a pas tant que ça dans la filière électromécanique. Pour évoluer, il faut vraiment changer de filière. L'évolution sinon est vite atteinte.*

Cela se présente au compte gouttes par rapport au nombre de gens qui veulent bouger. La demande est énorme, et les places sont chères. C'est aussi un peu le coté qu'ils font miroiter, il y a possibilité de ... Mais dans le réel, il n'y en a pas tant que ça de possibilités. La seule façon d'évoluer, c'est de changer de filière, de métier. J'en connais qui ont carrément changé, ils sont allés dans une filière logistique, ou ils ont fait carrément autre chose. Parce qu'en restant dans notre filière, la plage est étroite. Le type qui est technicien dans l'équipe, s'il n'y a pas de poste qui se libère au bureau technique ou au contrôle, il reste technicien jusqu'à la fin de sa carrière.

Mais il y en a à qui cela convient de ne pas bouger. Ils n'ont pas envie d'avoir un poste avec plus de responsabilité. Ils sont là, ils font leur boulot, ils le connaissent bien, ils sont relativement tranquilles, on ne les embête pas parce qu'ils connaissent leur boulot et qu'on peut compter sur eux.

Les jeunes

Christian : *Les jeunes passent tous l'examen de technicien. Ils ont 27 ou 28 ans, ils sont techniciens, ils espèrent au moins le bureau technique ou le contrôle d'ici quelques années. D'ici 7 ou 8 ans, il ne faut plus qu'ils soient à la caisse à clous. Mais le problème, des places il ne va pas y en avoir pour tout le monde.*

Moi l'examen de technicien, équivalent à de l'examen de Metteur au Point, je l'ai eu à 35 ans... Ceux qui le passent jeunes, maintenant, ils aspirent à autre chose que finir à ce niveau. Il y a le salaire... et puis le travail, bosser à la caisse à clous tout le temps, ce n'est pas ce à quoi ils aspirent vraiment. Ils le font de bon cœur, mais, quand tu discutes avec eux, ils n'ont pas l'intention de le faire toute leur vie. Et puis l'évolution, c'est le salaire aussi... Au bureau technique, tu passes technicien supérieur, il y a le salaire qui suit...

Le rapport avec les anciens :

Christian : *Il y a le petit côté : tu es resté trente ans à la caisse à clou, tu n'as pas évolué, tu as fait ça toute ta vie... des fois, les jeunes balancent des trucs comme ça. Mais je ne pense pas que ce soit du mépris, c'est surtout qu'ils ne se voient pas rester comme ça pendant trente ans. Passer au-dessus, dans un bureau technique ou ailleurs, c'est certainement plus valorisant pour eux. Faire autre chose qu'un travail manuel. C'est dans l'air du temps, il faut bouger maintenant, même déjà dans la même entreprise... Les jeunes, souvent disent : moi je ne ferai pas carrière dans la compagnie. S'il n'y a pas assez d'évolution, je vais ailleurs. Ils l'ont bien dans la tête. Ils ne pourront peut-être pas le faire, mais...*

La mobilité professionnelle interne présente ainsi de nouvelles facettes. L'évolution initiale est beaucoup plus rapide, afin de compenser la faiblesse des salaires à l'embauche, et accompagne l'insertion dans le groupe professionnel. Le désir de changement est dévié vers un mouvement interne au groupe professionnel, sans valorisation immédiate ni évidente. Le mode d'engagement du salarié, s'il n'est pas géré comme un 'parcours', reste marqué de ce sceau du mouvement et de l'instabilité, tout en restant dans le cadre imparti de l'atelier. Le désir manifesté par ces jeunes de ne pas s'investir dans le milieu ouvrier stigmatisant [BARNIER 2003] accentue le souhait de mobilité sans trouver de réponse.

La représentation du collectif de travail s'en trouve transformée : la participation ambivalente au travail collectif hésite contradictoirement entre l'accumulation de la connaissance nécessaire à la reconnaissance par ses pairs, et la valorisation du passage dans ce collectif pour pouvoir en partir plus vite.

Conclusion

Deux modes de mobilisation et de valorisation sont ici confrontés : d'un côté la qualification s'entend comme la progression dans un continuum de connaissance, autour d'une stabilité et d'un collectif de travail multiple ; de l'autre le paradigme de la mobilité propose de valoriser le changement. Le « parcours » reprend la notion de mobilité professionnelle ou d'entreprise, dans le cadre du nouveau modèle reposant sur un « *processus de coordination d'individus mobiles* » [SUPIOT 1999 p 55], et lui donne la forme d'un itinéraire valorisé. Il s'appuie sur une réalité sociale d'instabilité sociale et économique, et l'impression de crainte qui s'en dégage, pour dévaloriser voire stigmatiser l'absence de mouvement. Le collectif limiterait la liberté d'évoluer, d'exister, d'être reconnu. L'individu existe quand il se distingue du collectif.

La valorisation du « parcours » prend acte d'une situation de mobilité accrue, mobilité forcée et non plus volontaire, notamment à travers les restructurations et suppressions d'emplois. Elle répond donc à une nécessité sociale. Dans le même temps, elle ne s'exprime que par rapport à l'absence d'emploi. Ce travail, compris comme « *la forme générale dans laquelle s'expriment initialement tous les rapports sociaux* » [NAVILLE 1970 p 367], est central dans la définition de l'identité sociale par l'appartenance à un groupe professionnel. La tentation de construire cette « *sécurité sociale professionnelle* » nécessaire en déconnectant le revenu du travail, s'avère opposée à la valorisation de la connaissance technique mise en évidence comme base du collectif de travail à travers l'exemple de cet atelier.

Ces parcours auparavant situés dans le cadre d'une branche professionnelle s'organisaient au sein de la Convention Collective de branche, reflétant l'existence d'un groupe professionnel reconnu. Cette construction englobant la reconnaissance d'un groupe professionnel et l'organisation de ses mouvements internes, demande aujourd'hui à être adaptée à la nouvelle configuration des relations d'emplois : éclatement des grandes entreprises en réseaux de filiales et sous-traitants ; transferts de salariés au sein de ces nouvelles entités. De nouvelles solidarités autour du travail se tissent transcendant branches et groupes d'entreprises. Ces nouvelles « *communautés de travail inter-entreprises* » [GAUDU 2001] nous semblent représenter le socle pour la redéfinition du « *statut du travail salarié* », non plus à partir d'un modèle de la mobilité, mais en partant de la réalité du travail. Il s'agit alors de partir du travail pour définir l'emploi, et non l'inverse.

Bibliographie

BARNIER Louis-Marie, La promotion sociale est-elle encore une valeur mobilisatrice pour les salariés ?, *Journées de Sociologie du Travail*, Paris, Novembre 2003, 8 p.

BERTAUX-WIAME Isabelle, Parcours professionnels, mobilité géographique, une analyse des inégalités hommes / femmes dans le secteur bancaire, *Journées de sociologie du travail*, 2003, 6 p.

BOCANDE Annick, *Rapport au nom de la Commission des affaires sociales sur le projet de loi relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie*, Sénat, 28 janvier 2004, 193 p.

CGT, *L'investissement formation, chemins d'hier et voies pour demain*, Colloque, la Sorbonne, 20 juin 1990, 87 p. (1992)

CGT, *Le nouveau statut du travail salarié*, Document de travail N°2, mai 2002.

CHAPOULIE Simone, Une nouvelle carte de la mobilité professionnelle, *Economie et statistique* N°331, 2000-1, p 25 – 44.

CORREIA Mario, *Formation : de nouveaux droits. Quelle place à l'initiative individuelle ?*, Colloque de la DARES, 28 septembre 2004, 40 p.

DURAND Jean-Pierre, *La chaîne invisible, travailler aujourd'hui : flux tendu et servitude volontaire*, Seuil, 2004, 387 p.

GAUDU François, Entre concentration économique et externalisation : les nouvelles frontières de l'entreprise, *Droit social*, mai 2001, p 471 – 477.

GERME Jean-François (président de l'atelier), MONCHARTE Sylvie et POTTIER François (rapporteurs), *Les mobilités professionnelles : de l'instabilité dans l'emploi à la gestion des trajectoires*, Qualifications et prospectives, La Documentation française, 2003, 126 p.

KOUBI Malik, Les trajectoires professionnelles : une analyse par cohorte, *Economie et statistique* N° 369 – 370, 2003 p 119 – 145.

KRAMARZ Francis, *Economie et statistique* N° 369 – 370, 2003 p 113 – 118.

LE DUIGOU Jean-Christophe, Pour une sécurité sociale professionnelle, *Formation-Emploi* N° 76, 2001, p 153 – 158.

NAVILLE Pierre, *Le nouveau Léviathan, De l'aliénation à la jouissance*, tome 1. Anthropos, 1970, 522 p.

SENNETT Richard, *Le travail sans qualités*, Albin Michel 2002, 220 p

SUPIOT Alain, *Critique du droit du travail*, PUF Quadrige, 2002 (première édition 1994), 280 p.

SUPIOT Alain (sous la direction de), Au de là de l'emploi, transformation du travail et devenir du droit du travail en Europe, Rapport pour la Commission Européenne, Flammarion, 2004, 321 p.