

La destinée et le libre-arbitre

L'initiative individuelle dans la formation professionnelle

BARNIER Louis-Marie
lmbarnier@wanadoo.fr
Laboratoire Genre, Travail et Mobilité Nanterre Paris X

Projet de communication, Journées Internationales de Sociologie du Travail, Londres, Juin 2007

Atelier 4 : production et reproduction du travail

Mot-clés : Transport aérien, formation, initiative individuelle, division sociale du travail, rapport social, genre, race.

Résumé : Depuis 2004, la formation professionnelle repose sur l'initiative individuelle par le salarié maître de son destin. Dans le transport aérien, les entreprises assignent néanmoins les salariés à un emploi suivant les normes de genre et de race dans le cadre de la division sociale du travail.

La loi de mai 2004 régissant la formation professionnelle en France repose sur deux logiques complémentaires. D'une part, l'initiative individuelle est placée au centre du dispositif, comme nouveau mode d'engagement du salarié dans le processus de formation. Située comme voie à ouvrir par le rapport Lichtenberger (2001), la « *place des choix individuels dans le système* » (p 33) devient centrale. Un Droit Individuel à la Formation¹ est ainsi créé, permettant aux salariés des entreprises privées de demander, à leur initiative, une formation répondant à leur besoin. D'autre part, le parcours professionnel constitue le mode d'insertion modélisé du salarié dans son emploi. Ces deux approches se conjuguent pour construire la figure du salarié maître de son destin.

L'implication dans le travail, cette adhésion aux valeurs de l'entreprise nécessaire au nouveau fonctionnement de l'entreprise, présume dans ce modèle d'une insertion de l'activité dans le parcours du salarié qui donne sens à cet engagement. Ce schéma idéal se heurte à un mode de gestion des emplois par les entreprises qui ne laisse pas de place à l'initiative individuelle en matière d'évolution personnelle. L'entreprise définit un poste à chaque salarié et lui offre un avenir précis. A partir d'une enquête menée dans le cadre d'une thèse (Barnier, 2005) et complétée par des éléments statistiques et de nombreux entretiens, peuvent être mis en évidence des éléments de cette confrontation. Initiative et responsabilité d'un côté, gestion stricte et encadrée de l'emploi de l'autre, la confrontation

¹ Ce droit est de 20 heures de formation par an, cumulables jusqu'à un plafond de 120 heures.

entre deux approches s'opère ici autour de l'usage social de la formation professionnelle.

Successivement, nous envisagerons comment l'étude de trois métiers du transport aérien met en avant la stabilité du collectif de travail, au sein duquel pourrait néanmoins s'élaborer une démarche individuelle si elle ne se heurtait pas aux impératifs de gestion de l'entreprise.

Trois métiers en étude

L'étude de trois activités du transport aérien, l'enregistrement des passagers, le travail de piste sous l'avion et le service en cabine, montre une grande disparité des parcours d'évolution professionnelle des salariés.

Les agents du passage enregistrent les passagers se présentant au comptoir. Ils lui assignent un siège, le débarrassent de ses bagages, le libèrent des dernières contraintes terrestres pour le précipiter dans le monde du ciel. Ils sont chargés de la tâche ingrate de convaincre les passagers d'abandonner de plein gré leur liberté au nom à la fois de l'efficacité industrielle et de l'ordre aéronautique constitutif de la sécurité. C'est à l'agent de passage que revient d'opérer cette métamorphose et de donner une autre forme sociale à ce citoyen-passager, lui retirant le droit à la parole, à la contestation voire à l'initiative dès qu'il est enregistré. Le traitement de milliers de passagers dans l'emplacement restreint de l'aérogare et dans le temps limité de l'embarquement renforce la nécessité de produire les conditions de sa passivité dans le cadre d'un ordre industriel. Ces agents d'enregistrement s'appuient sur les systèmes informatiques pour gérer le parcours du passager vers l'avion et prévenir tout problème. Ce rôle de sécurité et cette 'virtualisation' du passager dépassent largement donc la simple « relation de service » que pourrait représenter à première vue l'enregistrement du passager.

L'hôtesse de l'air et le steward, aussi appelés Personnels navigants commerciaux (PNC) sont deux figures mythiques du personnel des compagnies aériennes. Un certificat d'État reconnaît leur rôle en matière de sécurité et le niveau de leurs salaires témoigne d'une certaine reconnaissance sociale. Dans la cabine, règne le travail prescrit. Le vol est un ensemble de phases qui se succèdent, chacune minutée. Prenant le relais des agents de passage qui organisent l'embarquement, les PNC gèrent l'installation à bord et assistent les passagers qui se recréent un univers familial face à l'angoisse du vol. L'activité dans la cabine est rythmée par le service commercial aux passagers. Ce service se trouve complété par la responsabilité des PNC en matière de sécurité, s'appuyant sur une attention permanente envers chacun de leurs hôtes. Ces agents sont surtout prêts à répondre à tout moment à une situation d'urgence, telle que l'évacuation en quelques minutes des trois cents passagers d'un avion en flammes.

À l'arrivée de l'avion, l'agent de piste aide le pilote à arrêter l'avion au bon emplacement, différent suivant le type d'avion. Commence alors un ballet pour effectuer dans le temps imparti, avant le nouveau départ, les multiples tâches. Dès que les cales sont placées sous les roues, la passerelle est mise en place puis les passagers débarquent, accueillis par les personnels commerciaux de l'escale. L'équipe de nettoyage envahit la cabine dès la sortie du dernier passager, les mécaniciens au sol se saisissent de la liste des incidents relevés, le camion de vidange des toilettes se positionne à l'arrière et les tuyaux sont branchés, les bagagistes déchargent les soutes... L'agent de piste de la compagnie aérienne contrôle sans relâche, vérifie le plan de chargement dans les soutes pour ne pas déséquilibrer l'avion au décollage (moment crucial où se produit le plus d'accidents) ou pendant le vol, vérifie au moment du départ que rien ne traîne, que les portes et trappes sont bien verrouillées. La piste présente la caractéristique d'être un lieu caché : sous l'avion ou dans les galeries bagages, cette invisibilité construite permet sous-traitance et déqualifications.

Les agents du transport aérien évoluent au sein de ces trois groupes professionnels dans le cadre contraint de l'organisation du travail et des emplois.

Des collectifs de travail stables

Le métier est le support de ces activités. Il gère les aléas, chacun faisant confiance à l'autre. L'agent de piste qui envoie les bagages sur la rampe de chargement sait qu'ils seront réceptionnés dans la soute de l'avion. L'hôtesse ou le steward, dans la cabine, qui voit son collègue en difficulté face à un passager excité et non obéissant, vient lui prêter main forte. L'appartenance reconnue au collectif du métier accompagne l'attribution d'une compétence équivalente à la sienne. Mais équivalence ne veut pas dire similitude. Chacun a son propre parcours, untel connaîtra mieux le vin à servir dans la cabine, tel autre aura déjà effectué un accouchement en plein vol et saura les gestes essentiels dans ce cas (heureusement peu fréquent). Le collectif de travail doit s'envisager comme une entité plurielle, où les parcours, origines, diplômes, qualifications diverses se complètent et s'enrichissent. La notion de métier, au centre des configurations professionnelles du transport aérien, doit être précisée. Cette forme sociale représente « *l'institutionnalisation d'une communauté de culture et d'action* » (Segrestin 1975 : 169) permettant la représentation d'une communauté professionnelle. Malgré les bouleversements que subit cette forme sociale, tels que les modifications de l'organisation du travail, la recomposition des collectifs de travail, les nouvelles compétences reconnues (Barnier, 2000), des identités fortes survivent autour d'activités délimitées.

La stabilité caractérise ce collectif de métier. Dans ces trois métiers, qui ne relèvent pas du domaine technique et ne s'inscrivent pas dans un corpus de connaissances aéronautiques comme pour les mécaniciens avion (Barnier, 2000) et les pilotes, les savoirs ressortissent d'un savoir-être devant les

passagers, d'un savoir-faire dans le traitement de la relation avec le passager ou d'un savoir expert, par exemple en matière de sécurité aérienne, souvent non reconnu (Barnier, 1999). La formation commerciale ou en langues représente la majeure partie des autres formations non réglementaires. La connaissance aéronautique, dans ce cadre non formel, intègre une familiarité avec l'environnement, l'avion, la piste, l'aérogare, tous ces lieux dont la possession relève de chaque métier : aux agents d'enregistrement l'aérogare, aux agents de piste le tarmac, aux PNC la cabine. La formation professionnelle est importante (4 jours environ pour les métiers du secteur de la piste et du passage, 7 jours chez les PNC), mais surtout réglementaire (65% pour le PNC, 33% pour le personnel au sol en moyenne dans la compagnie aérienne nationale), ce qui oblige à asseoir cette connaissance spécifique sur l'apprentissage en interne et donc la stabilité du collectif.

Dans le même temps, dans ces trois métiers, la reconnaissance de l'expérience professionnelle reste limitée. Plusieurs processus sont à l'œuvre et se complètent. C'est ainsi que nous avons pu analyser (Barnier, 2007) les métiers de PNC et du passage comme des métiers relevant d'une problématique féminine. Leur composition sociale (deux tiers de femmes dans chacun des métiers) ne saurait cependant suffire pour cette caractérisation, il faut y adjoindre les caractéristiques des métiers féminins en opposition aux métiers masculins : traitement de l'humain plutôt que de la matière, capacités mises en avant relevant largement de la sphère domestique, non progression dans un corpus de connaissance comme pour les pilotes ou les mécaniciens avion. Ces éléments se conjuguent pour empêcher dans ces métiers la reconnaissance d'une expérience professionnelle cumulative.

C'est un processus différent, mais aux effets similaires que subissent les agents de la piste. Dans ces métiers exclusivement masculins, l'émiettement de la relation salariale via les situations de sous-traitance de ces activités ne permet pas l'évolution professionnelle dans ce secteur, marqué par la coupure entre travaux non qualifiés, massivement délégués à des entreprises autonomes ou des filiales, et les activités les plus qualifiées réservés aux compagnies aériennes. Au sein même des secteurs qualifiés, ici présents dans les gestionnaires d'aéroport ou dans les compagnies aériennes, l'évolution professionnelle est limitée du fait de la non-qualification des agents concernés. Les opportunités de reclassement internes se sont raréfiées pour les agents sous-traitants par rapport aux possibilités d'évolution qu'offraient les grandes compagnies aériennes quand ces activités étaient assumées par leurs propres agents. Les agents de la piste relèvent ici des catégories sociales défavorisées, marquées par leur position « *en bas de l'échelle* » (Cours-Salies et alii, 2006). Population principalement d'origine immigrée de première ou deuxième génération, non qualifiée, jeunes issus de la banlieue du 93, de nombreux éléments sociaux rassemblent ces salariés pour les « stigmatiser » et « naturaliser » leur condition d'ouvriers manutentionnaires en piste. Un rapport social paraît ici dominant, celui qui lie exploitation et rapport social de race

(Kergoat, 2000). Il rejoint le rapport social de genre qui lie le travail féminin et la non-reconnaissance de l'expérience professionnelle déjà notée.

Ces processus se conjuguent pour assigner a priori les agents de la cabine, du passage ou de la piste à leur emploi de par leurs caractéristiques sociales.

Les supports de l'initiative individuelle

C'est au sein de cette construction particulière de la qualification, basée sur la stabilité à la fois du collectif de travail et des agents pris individuellement, que prend place l'initiative individuelle des salariés en matière de formation. De l'enquête menée dans le transport aérien ressortent plusieurs éléments qui vont favoriser cette demande de formation en vue d'une évolution professionnelle.

C'est d'abord la pénibilité de certaines tâches qui provoquent la demande de changement de porte. La pénibilité des métiers (pistes, cabine) pousse les salariés à vouloir évoluer. Les personnels de cabine se voient en effet soumis à des variations de pression permanentes, des vibrations continues, des chocs répétés qui se traduisent par de fréquentes lombalgies. Sur la piste, les personnels sont soumis à des conditions climatiques pénibles, les températures vécues sur le tarmac pouvant varier de -20° en hiver dans ce lieu ouvert à tout vent, à $+40^{\circ}$ en été (le béton retenant la chaleur). Pour les hôtesses s'ajoute à ces éléments l'obligation, nouvelle, de quitter le métier à 55 ans (date limite d'exercice fixée par décret européen) sans pouvoir bénéficier d'une retraite entière. La pénibilité provient aussi, pour les salariés du passage comme pour les PNC, de la tension que vient créer la gestion de passagers de plus en plus stressés, dans un contexte de réduction des effectifs qui limite les marges de manœuvre des personnels (Bertolini et alii, 2003). Les deux tiers des agents du transport aérien travaillent en horaires décalés. Ces caractéristiques usent les organismes. La répétitivité provoque elle aussi de la lassitude pour les personnels.

La surqualification engendre insatisfaction et désir de changement. Pour les agents du passage et les PNC, le décalage est important entre les niveaux de formation réels et le niveau validé : reconnus tous les deux comme des métiers équivalents à un emploi qualifié au niveau Bac, la population qui les compose est largement plus qualifiée (90 % des PNC ont le niveau BAC +2 et 60 et le niveau BAC + 4, 60 % des agents de passage ont le niveau Bac +2). Le partage de cette surqualification avec la plupart de leurs collègues ne permet pas de valoriser facilement une expérience spécifique. De même en piste, les salariés sont nombreux à posséder un diplôme technique, CAP ou autre acquis en formation initiale qui a représenté un point d'appui pour une insertion en milieu industriel. Dans le même temps, cette surqualification empêche les salariés de passer par le processus de VAE, qui aboutirait à obtenir un diplôme inférieur à celui qu'ils ont, par la validation d'une expérience dans un poste reconnu à un niveau moindre.

La mise en oeuvre d'un parcours professionnel relève dans ces domaines beaucoup plus d'une soupape vis-à-vis de situations intenable, que de la recherche d'une valorisation professionnelle. Dans l'absence d'une continuation de qualification permettant de faire évoluer les salariés dans leur domaine (passage, piste, cabine), le désir d'évolution se traduit par la nécessité de changement d'emploi. Il se situe alors en rupture de la carrière professionnelle plutôt qu'en continuité. L'attitude des directions d'entreprise dans le transport aérien situe dans le même sens le Droit Individuel à la Formation comme une déstabilisation du système plutôt que comme un renforcement de son fonctionnement.

La contrainte gestionnaire

La situation particulière, laissant une place marginale à la construction du parcours pour ces métiers, va entrer en résonance avec les modes de gestion des grandes entreprises.

Nous avons déjà noté comment la sous-traitance des activités de la piste, aboutissant à fragmenter la relation salariale, limite toute possibilité d'évolution pour ces salariés. Il faut y rajouter que l'embauche des sous-traitants par les compagnies aériennes et gestionnaires d'aéroport, lors des périodes de recrutement dans ces secteurs, reste marginale. De plus, le secteur de la piste fait l'objet de plans de réorganisation permanents, réduisant les effectifs statutaires des compagnies aériennes et gestionnaires d'aéroport et conduisant à augmenter le nombre d'activités sous-traitées, réduisant d'autant toute possibilité d'intégration à court terme dans les compagnies ou gestionnaires d'aéroport. Pour les autres métiers du passage et de la cabine, les restructurations actuelles dans Air France, suite à la privatisation récente (2004) et aux restrictions d'embauches, ne sont pas favorables à des mutations. Le récent accord triennal² sur la gestion des emplois (2006 – 2009) promeut pourtant une mobilité basée sur la reconnaissance des ressources internes. Il précise qu'« *au service de cette mobilité, les dispositifs de formation sont mobilisés en cohérence avec l'accord de branche* » (p 6).

Mais l'initiative individuelle en matière de formation n'est pas considérée comme un élément de gestion du personnel. Sur l'ensemble de la compagnie nationale, la première année, ce sont 300 demandes et 6000 heures qui sont investies dans le cadre du DIF pour 45 0000 personnels au sol, et 110 demandes de DIF pour les 15 000 PNC, et si les chiffres sont multipliés par trois pour la seconde année, cela reste marginale dans une telle compagnie. Les formations se dirigent principalement vers la bureautique et les langues, un laboratoire de langue étant mis à la disposition des personnels. Le mode de propagande pour cette nouvelle mesure explique certainement en partie cette réserve : la diffusion des informations concernant cette nouvelle opportunité a suivi le seul canal hiérarchique ; la base spécifique de données

² Accord signé par les syndicats FO, CFDT, CGC et UNSA.

contenant les textes de référence et les formulaires est accessibles aux seuls managers. Le personnel a reçu seulement un « guide du DIF ». Le moment privilégié de discussion sur un projet de formation individuel est désigné comme celui de l'évaluation annuelle avec le supérieur hiérarchique. La compagnie explique que l'effort important de formation dont bénéficie le personnel ne peut être augmenté actuellement, et renvoie donc l'usage du DIF à un choix personnel du salarié.

L'accès au Droit Individuel à la Formation reste donc largement entre les mains de la hiérarchie. Cet accès se fait de plus principalement sur le temps individuel, notamment pour les Personnels Navigants Commerciaux.

Conclusion : une relation imaginaire

L'analyse du transport aérien, à travers l'exemple ici de la compagnie aérienne nationale et des salariés de la piste, reflète deux éléments complémentaires. D'un côté le métier et l'organisation du travail sont basés sur la stabilité du collectif de travail. De l'autre, les aspirations à l'évolution ne peuvent se concevoir que dans la rupture, vis à vis de la progression professionnelle comme du groupe professionnel, plutôt que dans la continuité. Cette résistance des collectifs de travail, que traduit la stabilité revendiquée du groupe professionnelle et l'assimilation de tout départ à une rupture, n'est-elle pas, dans un certain sens, le refus de cette évolution qu'annoncent L. Jacquot et C. Nosbonne : « *Des communautés molles qui favorisent la coordination rationnelle entre les personnes, mais s'oppose aux effets de cohésion* » et conduisant à « *des individus délestés, libérés de toute appartenance à des collectifs, de toute adhésion à des valeurs définies* » (2003 : 324).

L'appel à l'initiative individuelle relève alors de la construction d'une relation imaginaire entre le salarié et son emploi. Libre fictivement de réaliser son projet, il devient d'autant plus lié à sa situation qu'il en est montré comme responsable. Le parcours exprime dans cette vision l'individualité au sein du collectif, le collectif de travail devient lui-même un croisement de parcours individuels. Le parcours lui-même 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 glissement s'opère enfin de la responsabilité du salarié sur son adaptation au poste de travail, à sa responsabilisation pour son parcours. Le rapport Pery posait déjà en 1999 cette question : « *Comment faire coexister plusieurs principes qui doivent régir notre système : celui d'une obligation faite aux entreprises d'adapter leur main d'oeuvre aux mutations technologiques et organisationnelles, celui de la recherche d'une plus grande convergence d'intérêts entre l'employeur et le salarié en faveur du développement des compétences et de l'autonomie professionnelle et celui de la liberté donnée à chacun de suivre la formation de son choix dans le cadre d'éducation permanente?* » (2000 : 45). Le constat est que si la formation d'adaptation est bien effectuée par l'entreprise, la liberté de

choisir une formation, pour le salarié, est limitée en l'absence d'une possibilité d'évolution professionnelle. L'initiative se révèle « *contrainte* » et peut rester une « *vue de l'esprit* » (Maggi-Germain 2004), si le salarié n'en maîtrise pas les finalités. « *L'initiative n'existe pas à l'état pur, elle est l'expression de tensions entre contraintes et autonomie* » [CORREIA 2004]. Ces tensions constituent les rapports au travail, elles forment le cadre dans lequel s'insèrent les projets des salariés. 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. Mais justement, notre exemple de la piste le prouve, ce sont les catégories de population où se retrouvent les plus défavorisés en matière de formation (Correia 2004). En ce sens, le DIF s'appuyant sur la mythification d'une « initiative individuelle » abstraite ne peut que renforcer les inégalités d'accès à la formation.

L'imperméabilité de l'organisation du transport aérien à l'initiative individuelle repose sur deux éléments.

C'est d'abord le cadre contraint du travail qui doit être mis en avant. L'organisation du travail repose sur le principe d'autorité qui puise ses sources dans les configurations professionnelles d'origine du transport aérien. Calqué sur l'organisation militaire du travail (les pilotes de la compagnie aérienne anglaise devaient être pilotes de la RAF jusque dans les années 80) (Mills, 1998), le modèle de l'autorité du pilote seul maître à bord après Dieu se diffuse dans la compagnie pour imposer un rapport hiérarchique basé sur l'obéissance. Venant compléter ce rapport hiérarchique, la normalisation du travail se trouve en progression dans l'ensemble des activités. La responsabilisation des agents dans le travail quotidien vient compenser ce modèle initial et lui fournir l'ingrédient indispensable de l'implication humaine dans le travail. Longtemps basé sur l'autonomie du groupe professionnel du métier gérant les aléas du travail, ce modèle s'oriente vers la responsabilisation individuelle de l'agent signant son bon de travail. La norme réglementaire remplace la norme professionnelle. Il faut noter dans ce cas la contradiction existant entre cet engagement de nature de plus en plus individuelle dans ce secteur aéronautique, avec l'absence de prise en compte de l'initiative individuelle que nous avons notée et qui déresponsabilise le salarié.

Ce premier élément est complété par une gestion des emplois qui n'admet pas le changement à partir de l'initiative individuelle. Le rapport social de travail intègre ici les dimensions de genre et de race pour rendre légitime l'assignation des agents à leur métier. Les approches actuelles de cette théorie des rapports sociaux (Kergoat 2000) suggèrent que ce rapport social érige en tension des phénomènes sociaux, dont les groupes sociaux participent conjointement à la définition et autour duquel les groupes se définissent à travers leur affrontement. Notre analyse démontre que c'est la division sociale du travail qui est au centre de la relation au métier dans la configuration du transport aérien. Or c'est justement à l'encontre de cette

répartition des tâches que viendrait se heurter l'initiative individuelle en matière de formation et de parcours professionnel.

Ce désir d'individualité repose sur une aspiration créée socialement (Elias 1997), liée notamment pour cet auteur à la différenciation sociale et la création de choix multiples. Mais il s'agit d'une « *aspiration personnelle de l'individu acquise, produite par certaines institutions et certaines expériences sociales, que (...) les institutions sociales de son groupe elles-mêmes refusent de satisfaire* » (1997 : 194). La présomption d'un individu de sortir du rôle qui lui est assigné de par son identité sociale, définie par d'autres et par lui-même, ne peut qu'être ramenée à de plus justes proportions : chacun à sa place, tel est la consigne aéronautique. La subversion par l'individualité suffira-t-elle à y répondre ?

Bibliographie

Barnier (LM) – 2007, « L'expérience professionnelle au prisme du rapport de genre », communication au Colloque *Savoirs et expérience*, SASO, Amiens, 11 pages., à paraître dans les *Cahiers de la recherche sur l'éducation et les savoirs*, n°6.

BARNIER (LM), 2005 - *Service public ou service privé ? La valorisation du travail dans le transport aérien*, thèse de doctorat, Nanterre, 460 p, disponible sur <http://lmbarnier.free.fr>.

BARNIER (LM), 2000 - Le mécanicien avion, quand la logique compétence affronte le métier, in dir. P. ROZENBLATT, *Le mirage de la compétence*, Paris, Syllepse, p 95-115.

BARNIER (LM), 1999 - Personnel navigant commercial, d'un savoir intuitif à un savoir d'expertise, *Formation-Emploi*, numéro spécial Activités de travail et dynamique des compétences, N° 2, p 25-46.

Bertolini (R), Drewczynski (A), Roskam (E), 2003 - *Service on the Ground: Occupational Health of Airport Check-In Workers*, International Labour Organization, 60 p.

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

COURS-SALIES (P.) et LELAY (S), 2006 – La bas de l'échelle, la construction sociale des situations subalternes, *Obvies-E4RES*, Paris, 302 p.

ELIAS (N), 1997 – *La société des individus*, Agora, 301 p.

FLOTTES (A) et REBEYRAT (J-F), 2001 - *Enquête de psychodynamique du travail, des agents du passage long-courrier (A& C)*, Expertise du CHS-CT N°2 Air France CDG, 36 p.

JACQUOT (C) et NOSBONNE (C), 2003 – Les agents du service public face au régime néolibéral de mobilisation : la flexibilité du travail et de l'emploi dans les collectivités territoriales en France, *Contrainte, norme et compétences au travail*, Les régimes de mobilisation, IXèmes journées de sociologie du travail, Paris, CNRS, p 321 - 331.

HIRATA (H) et KERGOAT (D), 2005 – Les paradigmes sociologiques à l'épreuve des catégories de sexe : quel renouvellement de l'épistémologie du travail ? In *Ressorts (Les) de*

la mobilisation au travail. Ed. Jean-Pierre DURAND et Danièle LINHART. Toulouse: Octarès, 2005, p. 288-298.

KERGOAT (D), 2000 – Division sexuelle du travail et rapports sociaux de sexe, in *Dictionnaire critique du féminisme*, H. Hirata, F. Laborie, H. Le Doaré, D. Sénotier (dir.), PUF, p 35 - 44.

LICHTENBERGER (Y) - 2001, *Les enjeux d'une refonte de la formation professionnelle continue, bilan pour un futur*, 37 p.

MAGGI-GERMAIN Nicole, La FPC entre individualisation et personnalisation des droits des salariés, Colloque de la DARES, 28 septembre 2004.

MILLS (A-J), 1998 – “Cockpit, hangars, boys and galleys : corporate masculinities and the development of British Airways”, *Gender, work and organisation*, vol 5 N°3, juillet 1998, p 172 - 188.

PERY (N) - 1999, secrétaire d'Etat aux droits des femmes et à la formation professionnelle, *La formation professionnelle, diagnostics, défis et enjeux*, 248 p.

SEGRESTIN (D), 1975 - « Du syndicalisme de métier au syndicalisme de classe : pour une sociologie de la CGT », *Sociologie du Travail*, avril-juin, p 152-174.