



## Contribution

### Atelier N° 2

#### **La promotion sociale est-elle encore une valeur mobilisatrice pour les salariés ?**

BARNIER Louis-Marie<sup>↑</sup>

L'actualité sociale a relancé la question de la perception du travail, sous l'angle du maintien dans l'emploi des quinquagénaires voire des sexagénaires. Mais conscients de la difficulté de projeter dans l'avenir de leur propre emploi des salariés déjà malmenés, et surtout désormais conscients de l'être, cette prolongation a pris la forme de la valorisation d'une « seconde carrière ». Comment cette problématique peut-elle être perçue par des jeunes salariés, rejoignant leur désir d'être valorisés à travers leur travail et dans le prolongement de celui-ci ?

Pour les plus jeunes comme pour les anciens, la difficulté est bien de pouvoir se projeter dans sa propre situation de travail 20 ans plus tard ou même plus. Pour les jeunes, qui entrent d'un pas conquérant dans l'univers du travail, la volonté de promotion professionnelle et sociale a pu répondre à ce besoin. Mais suivant les périodes, cette demande sociale a pris différentes formes. Dans la deuxième moitié du XX<sup>e</sup> siècle, un des éléments importants de la mobilisation de leur qualification dans le travail a été, pour les ouvriers, au delà de l'aspect salarial, le projet individuel de promotion sociale. Porté par l'idéologie dominante durant les « trente glorieuses », ce projet a été mis à mal par la fin de l'expansion des grandes entreprises, puis surtout par ce système des compétences comme nouveau modèle privilégiant l'adaptation immédiate des salariés.

Comment pour de jeunes salariés, cette question portée par leurs aînés, ceux-là même avec qui ils se retrouvent à travailler coude à coude, s'intègre-t-elle aujourd'hui dans la configuration professionnelle dans laquelle ils situent leur travail ? Si cette volonté de promotion sociale a pu être une force mobilisatrice, dans le sens de permettre un meilleur investissement dans le travail en utilisant

---

<sup>↑</sup> Doctorant, Laboratoire Travail et Mobilités CNRS, Université Paris X - Nanterre.

volontairement tout le champ de ses connaissances grâce à l'insertion du travail immédiat dans un projet personnel, c'est d'abord parce qu'elle s'appuyait sur la valorisation du travail ouvrier, comme nous le verrons d'abord. Et si aujourd'hui, ce désir n'apparaît plus mobilisateur dans le travail, c'est que, comme nous l'étudierons ensuite, le système compétence s'appuie sur une fragmentation de la connaissance, qui transforme le parcours professionnel en reniement de la valeur du travail. Nous illustrerons notre propos par le parcours de Mathieu, un jeune travaillant dans le centre de révision d'Air France.

### **La promotion sociale, une force mobilisatrice**

Durant les « trente glorieuses », bien-être économique et reconnaissance salariale s'accompagnaient d'une progression du statut social. L'expansion d'une grande entreprise comme Air France s'est largement accompagnée d'une promotion sociale importante, l'encadrement ou même marginalement la catégorie spécifique des pilotes se construisant notamment par la promotion sociale des couches plus populaires. De plus, cette augmentation des effectifs s'est traduite par la formation d'une couche moyenne intermédiaire dans l'industrie.

Evolution des effectifs de l'entreprise Air France :

1945 : 2 935

1948 : 11 147

1950 : 15 060

Les caractéristiques françaises donnaient un sens à cette mobilité sociale, autour d'un consensus général fondé à la Libération : chacun devait voir garanties ses chances de « réussite sociale », que ce soit à travers l'Education nationale ou le système de formation professionnelle assurant une « deuxième chance », comme ce sera formalisé lors de la Loi de 1971 sur la formation professionnelle. Pour De Gaulle, abaisser les barrières séparant les classes sociales pour « *en finir avec les séquelles périmées de la lutte de classe d'autrefois* » [GUIOL, 2001, p 79] est un objectif qui s'appuie sur la formation professionnelle.

Les éléments engagés par les différents acteurs étaient certes différents : d'un coté idéologie gaulliste de rassemblement des Français autour d'une homogénéité niant la détermination des différenciations sociales ; de l'autre engagement d'un certain nombre d'intellectuels pour qui éducation populaire et citoyenneté, pour reprendre un terme plus récent, rimaient avec éducation.

Sa concrétisation dans l'entreprise s'est traduite par l'objectif partagé de la promotion professionnelle, comme une dimension intégrant le travail de l'ouvrier, ses connaissances, sa vie sociale. Dans une entreprise comme Air France, qui constitue notre champ de recherche, peu d'ouvriers issus par exemple de l'école technique interne des mécaniciens avion, ne devenaient pas cadres ou pilotes. Dans les années 80, sur les 1600 élèves sortis de l'école d'apprentissage en exercice en 1990, la direction évalue à 600 ceux qui sont devenus cadres et à 160 ceux qui sont devenus pilotes. De même, une étude récente de la Direction Générale Industrielle, regroupant l'ensemble de l'entretien aéronautique, donne la répartition suivante par diplôme d'origine pour les cadres techniques d'entretien (premier niveau de l'encadrement des fonctions techniques aéronautiques) :

Origine CAP : 33%

Origine BAC : 20 %

Origine BTS ou DUT : 23 %

Origine BAC+3 : 5%

Autres : 19%

Cette réalité d'une forte promotion professionnelle s'est appuyée sur la valeur donnée à la connaissance technique.

## La valorisation du savoir ouvrier à travers le parcours professionnel

Comme l'exprime Mathieu dans notre entretien, le parcours ouvrier, agent technique, ingénieur, n'apparaît pas comme le reniement de l'atelier, mais plutôt comme une prolongation de ce travail dans un autre contexte.

Le statut des techniciens, dans cette configuration, se situe dans le prolongement entre l'atelier et le concepteur, entre l'ouvrier et l'ingénieur. Passer technicien signifie approfondir ses connaissances, les utiliser pleinement, valider l'existence d'un socle de connaissances sur lequel est basé le travail ouvrier. Certes, la coupure entre les ateliers et les bureaux techniques était sensible, comme le montrent les études sur le fonctionnement des grandes usines de production [DURAND, 1990], et quitter « la production » ne se faisait pas sans déchirements.

La promotion sociale durant la période de l'après-guerre, s'est faite sur la base d'une continuité de qualification : la progression au sein d'un corpus de connaissances, à partir de la participation à une « utopie technique » commune [BLOCH, 1959], où l'alliance avec la nature s'opère autour de la domination de l'air, l'un des cinq éléments. Le savoir ouvrier créait le lien entre le travail intellectuel et manuel, cette jonction qui est au fondement de l'idée de promotion sociale durant cette période [BERNER, 1999]. De ce fait, nous signale Boel BERNER, « lorsqu'il s'agit d'une carrière dans le technique, il n'y a finalement aucune limite à l'ambition ». L'intégration dans un tel paradigme technique, dans une entreprise comme Air France par exemple, explique que la promotion sociale, qui pouvait être facteur de division, ait été contradictoirement un moteur d'unification des salariés.

Mais ce mythe fondé sur la réalité d'un compromis national, s'est construit au détriment de la valorisation de l'appartenance à la classe ouvrière, dont s'échapper a représenté un objectif légitimé. La culture de l'effort personnel, comme a pu le représenter les formations continues du CNAM, la référence à la performance individuelle [BERNER, 1999], autant d'éléments qui s'opposaient à la vision d'une classe ouvrière uniforme et homogène, et qui prépareront l'entrée des compétences comme système de lecture de la valeur du travail. Les salariés se trouvent alors confrontés à deux systèmes de lecture, l'un basé sur la continuité, l'autre sur la rupture, les deux systèmes cohabitant comme le montre l'exemple de Mathieu que nous suivrons maintenant.

### Entretien avec Mathieu

Pour illustrer notre propos, nous vous proposons de suivre Mathieu. Issu de l'école technique d'Air France de Vilgénis en 1990, il a trente ans et est affecté dans un atelier de révisions des moteurs.

#### Un travail super motivant

*J'étais au remontage du moteur, parties statiques et rotatifs, le cœur du moteur, les parties chaudes, la chambre de combustion, le compresseur haute pression, donc vraiment le centre névralgique du moteur. C'est ce qu'on appelle un sous-ensemble, et toutes ces parties sont assemblées pour former le moteur dans une autre unité, au montage final. Là c'était super motivant, cela me plaisait. On travaille à partir du manuel de remontage, il y a des schémas avec des pièces, et les tâches du bureau technique c'est de traduire ces tâches de remontage en bon d'opération, ces bons que nous allons signer ensuite pour dire que le travail a bien été effectué dans les règles de l'art.*

*Il y a des tests d'étanchéité sur la chambre de combustion, sur les puisards également, sur les balourds des parties rotatives du moteur, il ne faut pas qu'il y ait trop de balourd donc on mixte des ailettes en fonction de leur masse et on met des poids pour rééquilibrer. Nous on travaille sur la chambre de combustion, et autour. Le fait de réduire au maximum le balourd, cela évite les vibrations et donc l'usure dans le temps des pièces moteurs...*

*Mais finalement, qu'est-ce qu'un avion, à part un profil aérodynamique qui glisse dans l'air ? Alors qu'un moteur, c'est la vie de l'avion. Je ne suis pas un passionné, mais je pense qu'il y a une âme dans un moteur, d'ailleurs beaucoup de gens le disent, chaque moteur d'avion a une spécificité qui le rend unique. Certainement les avions aussi, mais ce n'est pas pareil, un avion aura plus le rôle d'obéir aux moteurs, le moteur dirige le vol.*

### **Passer un BTS pour utiliser ses connaissances et mieux comprendre**

A Vilgénis, j'ai fait deux années de thermodynamique, donc à un niveau BTS, mais ce que j'ai pu apprendre, au niveau théorique, je ne m'en sers pas, je ne me sers de rien finalement, même au niveau de résistance des matériaux. Finalement, on suit les règles établies dans les documents des constructeurs, et nous on se base sur ces règles.

J'ai fait une demande de FONGECIF, pour préparer un DUT génie mécanique et industriel, je m'étais plus ou moins entendu avec les gens de la formation pour avoir un poste au bureau technique, le bureau technique ce sont eux qui traduisent les gammes de l'anglais au français, pour qu'on puisse travailler dessus plus facilement parce que finalement, il y a très peu de gens qui parlent anglais parmi les collègues ; et ils font également le support technique, dès qu'on a des problèmes, de cotes techniques, d'assemblage, ou de ce genre de chose, ils sont là pour nous soutenir, et pour faire des demandes des clients, ils ont le contact avec les clients...

Ce qui m'a décidé, c'est qu'en sortant de Vilgénis j'étais très jeune, j'avais 19 ans, et donc j'ai attendu une première année où j'ai travaillé à temps plein, puis je suis parti au service militaire, et quand je suis revenu je me sentais beaucoup plus à l'aise, parce que j'ai travaillé sur les jaguars, à coté de Nancy et cela m'a bien aidé. Et quand je suis revenu, j'ai eu le désir d'évoluer dans mon domaine, une certaine ambition, non pas grimper les échelons mais faire un travail qui gravitait autour de la caisse à outils et qui était plus intéressant. J'avais plus envie de me plonger la tête dans les livres et la documentation, que pour le travail mécanique pur, manuel.

### **Quitter le travail manuel**

Je m'en suis aperçu au fil du temps, je crois que je n'ai jamais été trop manuel, non pas potentiellement, je crois que j'ai les qualités manuelles requises pour faire ce métier, comme tout un chacun, mais ce n'est pas une passion. J'aime la mécanique, mais plus coté documentation, élaboration, recherche de panne...

Je ne suis pas le seul, beaucoup d'autres dans ma promo sont pareils, il y en a qui sont aujourd'hui agent commercial, PNC, beaucoup vers des domaines commerciaux, ou dans des bureaux techniques. J'ai un copain qui a fait un BTS, cela a marché pour lui. Je m'aperçois que les trois années passées à Vilgénis ne donnent pas assez de recul pour savoir si ce qu'on est amené à faire nous plaira ou pas.

La formation qu'on a eue à Vilgénis, dans ces domaines scientifiques, était vraiment très poussées, parce que je sortais d'une seconde indifférenciée, et les matières scientifiques qu'on avait, étaient très poussées pour nous, c'était vraiment passionnant pour nous. Et on avait des profs qui se passionnaient pour ça, c'était plus que des profs, c'était des instructeurs, des gens qui venaient comme nous de la base, qui au fil du temps s'étaient intéressés à tout ça, et ils arrivaient à nous transmettre l'envie de connaître.

### **Le bureau technique, dans la continuité de l'atelier**

Il n'y a ni coupure ni barrière. On est toujours en corrélation avec ces gens là au même titre qu'ils le sont avec nous. A de nombreuses reprises, les gens du bureau technique viennent nous voir pour savoir comment telle pièce se monte par rapport à telle autre, quand il y a des assemblages de pièces, comment des assemblages se font, quel est le jeu circonférentiel... Ils sont là pour faire la corrélation entre les ingénieurs et nous, on s'en aperçoit dans l'atelier. On a donc beaucoup de rapports avec eux, et ce n'est pas le fait qu'ils portent une chemise, ils nous donnent un coup de main de temps en temps, il y a donc une très bonne entente entre ces gens là et nous. Ils ont vraiment cette connaissance qu'on n'a pas. Tu travailles sur la pièce elle-même, comment est-ce qu'elle vit, l'alliage qui la compose, comment elle a été faite et formée, par qui, comment... donc eux vraiment ils touchent plus à ces domaines là.

Le BT permet d'avoir une vue plus globale de ce qu'on fait, l'un des problèmes à l'atelier moteur, c'est qu'on a un travail très sectorisé, on ne voit qu'une partie des moteurs. Le moteur dans son ensemble, très peu de gens les voient dans son ensemble, sauf les gens du BT, qui travaillent entre eux entre différentes unités. Quand on reçoit une turbine de CFM, les bureaux techniques assurent la corrélation, la venue de la turbine, dans quelles conditions elle a été montée, quelles sont ses performances.

### **Un désir de promotion soutenu collectivement**

Pour ma formation, c'est vrai que j'en avais beaucoup parlé autour de moi, je m'étais fait conseiller par mes collègues, par ceux qui m'avaient parrainé dans le métier, et beaucoup ont trouvé qu'il y avait une logique dans ma démarche, que quand on est jeune, on arrive là et on a quelque ambition, et même ma hiérarchie me soutenait.

Il y a eu deux personnes qui m'ont vraiment formé dans la vie, ils m'ont vraiment aidé, et eux, ils m'ont incité à ne pas reproduire leur schéma. C'est un peu comme des parents qui éduquent leurs enfants, ils veulent le meilleur pour eux, et ils incitent les enfants à faire quelque chose de mieux que ce que les parents dans leur vie. Et je pense qu'ils ont tous les deux eu une démarche, ce sont tous les deux mes aînés, ils pourraient être mon père, ils ont mis du temps à évoluer, ils se sont braqués contre la hiérarchie à un certain moment de leur vie, cela leur a beaucoup porté préjudice...

Ce sont des gens qui sont entrés avec des CAP automobiles, il y en avait beaucoup à l'époque. Il y en a même un qui est entré OS, et qui petit à petit est devenu professionnel. Et maintenant il est leader, il dispatche le travail aux mécanos. Ils voyaient en moi ce qu'ils auraient aimé être.

Ils ne disaient rien directement, ils m'ont surtout raconté leur parcours, et puis quand même, quand je leur ai parlé de mes envies, c'est venu de moi, ce n'est pas eux qui ont parlé de FONGECIF, mais ils m'ont beaucoup incité à le faire.

C'est mon père qui me poussait à étudier, et il a fallu un échec, une année, j'ai redoublé une troisième et il s'est senti perdu, et il m'a tout de suite cherché une filière courte pour que je puisse faire quelque chose de ma vie. Et je pense qu'il avait des ambitions pour moi. A l'époque, au même titre que mes deux sœurs. Mon père s'est saigné à blanc pour moi, je m'en suis

aperçu sur le tard, l'école d'Air France lui coûtait 18 000f par an. Cela a un coût énorme, et ce n'est pas remboursé. Je pense qu'il a beaucoup misé sur nous.

### Dans la continuité du travail d'atelier

C'est ambigu, ambition. C'est plutôt évolution. Parce que ambition, je ressens de manière plutôt péjorative. Cela peut écraser tout ce qu'il y a autour de soi. C'est pour ça que je ne me sens pas du tout ambitieux. J'ai des envies d'évolution. Pratiquer un métier qui va graviter autour du notre. C'est évolution dans la philosophie du travail, c'est-à-dire partir d'un travail concret pour ensuite en venir à un travail de documentation. Ce n'est pas une évolution ni au niveau hiérarchique, financière oui, il faut être honnête, on a des envies, au niveau salaire, mais ce n'est pas un jour faire du management, avoir des individus sous ma coupe.

### La désillusion

Je suis un peu paumé. Quand j'ai demandé à faire mon BTS, je me voyais bien évoluer dans les mêmes tâches. Je n'ai plus les mêmes envies, je me suis remis en question et je me suis aperçu que là où je travaille, tout se gère au niveau humain. Quand on ne plaît pas à quelqu'un, cela met des gros bâtons dans les roues. Les envies de l'époque, je les ai encore en moi quelque part, mais je ne pense pas pouvoir les assouvir un jour.

C'est un exemple concret, j'ai un copain qui est entré en même temps que moi dans l'atelier moteur, on a eu un parcours parallèle, mais lui a toujours su se mettre en avant, du bon côté des choses, on a le même niveau hiérarchique, mais lui a un rôle de leader, il a un caractère de meneur de troupe, étant entre le marteau et l'enclume, il a tendance à dire amen à tout ce que notre hiérarchie lui demande de faire, et je m'aperçois que quand on a un certain profil qui correspond à ce que demandent nos supérieurs, on peut évoluer finalement assez rapidement. Lui se voit faire le même travail dans les 10 années à venir, il se voit maîtrise, puis cadre, donc il peut faire le même travail pour passer cadre technique, on en parle quelques fois, ils se voient ainsi. Mais c'est quelqu'un d'ambitieux. Pour le coup.

### La dévalorisation des métiers techniques

Mais le problème, pour en revenir à cette dévalorisation du métier d'ouvrier, c'est quand on est en échec scolaire qu'on est amené à choisir les filières mécaniques ou secrétariat. Et il y a là un problème de base. C'est ancré dans l'esprit des gens, cela vient de la dévalorisation de ces filières, qui ne sont pas reconnues au niveau éducation nationale. Je me bats souvent contre ça, mais il faut un effort pour ne pas avoir ce genre de considération, ce que pense la majorité des gens.

Ils ont une vision péjorative ... c'est simple, tu leur dis que tu travailles à Air France, c'est les yeux qui brillent, et tu leur dis que tu es mécano, c'est Gai-Luron. Tout s'éteint. On fait des métiers qui peuvent être beaux et passionnants, et je connais beaucoup de gens passionnés, mais c'est dévalorisé aux yeux des gens. Et c'est dommage, parce que cela ne donne pas envie aux jeunes d'étudier pour faire des métiers techniques

ce qui est dévalorisé : le travail manuel, le statut d'ouvrier... Le fait de rentrer le soir avec les mains noires, cela ne plaît pas aux femmes ni aux enfants. Et puis le statut ouvrier, c'est un peu comme l'image du paysan au XXe siècle, c'est le bleu de travail, la clope au bec et puis une bière de temps de temps à une pause. C'est un peu rétrograde l'image que j'avance, mais c'est un peu ça dans la tête des gens.

Dans la réalité, je suis surpris depuis plusieurs années par les gens qui m'entourent, il y a beaucoup de gens qui ont des loisirs passionnants, qui s'intéressent à la culture. Un moment, je me suis intéressé à l'opéra. J'ai trouvé des collègues que cela intéressait, de même pour le théâtre. Il y a beaucoup de gens qui lisent, qui font de la politique, il n'y a plus de barrière sociale comme il pouvait y avoir il y a 50 ans.

## **Le système Compétence comme fragmentation des connaissances**

Que reste-t-il aujourd'hui de cette valeur mobilisatrice d'un espoir de promotion sociale permettant l'investissement du salarié dans son travail ? La mesure de la compétence a-t-elle remplacé le travail qualifiant qui impliquait la progression du salarié tout au long de sa vie ? L'idée de promotion sociale a-t-elle été remplacée par celle du maintien dans l'emploi dans le discours des directions d'entreprise ?

En 1994, la direction d'Air France, à la suite d'un des conflits les plus violents connus par l'entreprise, met en place une nouvelle grille de classification remplaçant l'ancienne grille PARODI établie en 1945. Cette nouvelle grille prévoit que les évolutions entre chaque niveau se font par des bilans de compétence. Les mécanismes de promotion sont bouleversés : au cours de l'adaptation à son poste, le salarié acquiert progressivement des compétences différentes. Le bilan de compétence, effectué par la hiérarchie, valide ces compétences et permet de le faire progresser dans la grille de classification. La formation aide à acquérir ces différentes compétences. L'accession à un nouveau poste plus qualifié, sur la demande du

salarié ou sur proposition de la hiérarchie, permet de valoriser socialement et financièrement cette progression des compétences.

Une nouvelle coupure entre les employés et ouvriers d'une part, les techniciens de l'autre remplace les anciennes qualifications d'ouvrier non qualifié, ouvrier professionnel ou employé qualifié, agents de maîtrise. Les emplois se situent pour la plupart à la charnière du niveau technicien, permettant à chacun, dans son propre poste, d'attendre ce niveau de technicien. Ces mêmes emplois se prolongent dans la grille des techniciens, permettant l'évolution dans le même emploi. La coupure Cadre, quant à elle, a survécu à ce bouleversement.

Ce système compétence, dans sa première approche, ne s'est pas présenté en opposition à la promotion sociale mais bien comme une nouvelle opportunité de la développer. Le système compétence, apte à saisir toutes les modifications instantanément, permettrait alors au salarié de faire valoir ses nouvelles compétences acquises au long du travail, voire même les nouvelles compétences acquises à l'extérieur du travail dans la vie sociale sans le « carcan » des classifications et de la progression collective qui lui est conjointe <sup>(1)</sup>. Pourtant, portant une désillusion semblable à celle de Mathieu, les salariés s'aperçoivent peu à peu que la simplification des parcours de progression n'implique pas leur clarté ni leur multiplication. Comme dit Mathieu, « tout se gère au niveau humain » par opposition au domaine technique, dans lequel la qualification se mesure à l'aide d'examens techniques voire de diplômes.

Le caractère morcelé des compétences est démontré par les grilles de validation des compétences, où chaque compétence liée au poste est validée entre 1 et 5. La formation, dont la durée moyenne des modules se réduit d'année en année, se trouve elle-aussi morcelée. La promotion est déconnectée de la formation, qui devient aide à la meilleure tenue d'un poste, passant pour le salarié de la finalité de valoriser lui-même sa qualification, à un simple appui à la tenue du poste. La relation formation-promotion est devenue distendue [PODEVIN, 1999]. Le diplôme de la formation professionnelle lui-même trouve un nouveau sens : de la base d'un parcours professionnel prédestiné, il devient « baluchon de connaissances initiales » [S. VOLKOFF, in CREAPT, 2000].

Par ce mécanisme deux dimensions de la qualification se trouvent transformées : la mesure de la valeur du travail se trouve exclusivement entre les mains de la hiérarchie, qui valide les fiches de compétence ; la dimension qui nous intéresse ici, le changement de poste et la valorisation sociale qui lui est liée, se trouve elle-aussi laissée entièrement à l'initiative de la hiérarchie. La perte d'initiative par le salarié s'accompagne d'un flou sur le parcours. La mise en avant d'autres valeurs que la connaissance technique s'est aussi traduite par la subjectivité de la mesure de ces « compétences ».

Mais cette reconnaissance est aussi instable et peut même devenir régressive. C'est que prime « l'employabilité », nouveau critère de mesure de l'adaptation immédiate du salarié à ses fonctions. La place des salariés plus âgés dans les processus de production illustre bien le nouveau regard contradictoire porté sur le travail de ces anciens, considérés à la fois comme dépassés technologiquement et porteurs d'un savoir irremplaçable.

### **Le parcours individuel comme reniement.**

Comme le montrent Danièle LINHART et Anna MALAN, l'intégration d'un jeune dans la société prend la forme d'un parcours individuel comme accomplissement de soi, accomplissement d'un projet individuel à travers un parcours personnel [LINHART, MALAN, 1990].

---

<sup>1</sup> Pour une étude plus complète de ce sujet, se reporter au à l'ouvrage collectif *Le Mirage de la compétence*, Sous la direction de P. ROZENBLATT, Syllepse, 2000

La promotion sociale change de nature lorsqu'elle s'inscrit dans l'univers des compétences : d'un effort pour approfondir son métier, lorsqu'on progressait au sein d'un paradigme technique, elle est devenue désir de s'enfuir du travail. En même temps, se trouve confortée la dévalorisation du travail manuel, du statut d'ouvrier, que nous avons déjà notée comme élément de la promotion sociale dans la période précédente. Du triptyque noté par Claude et Mireille DURAND [1974], le travail, l'entreprise et la société, c'est bien d'une nouvelle relation avec chacun de ces termes qu'il s'agit ici. Le travail manuel n'a plus la même valorisation que dans le passé. L'entreprise peut offrir aux yeux d'un certain nombre de jeunes des emplois moins stables qu'auparavant. Enfin, la lecture par la société de l'appartenance au monde ouvrier, pour ne pas dire à la classe ouvrière, montre une grande dévalorisation.

Se projeter dans l'avenir, dans son propre travail dix ou vingt années plus tard représente un des exercices les plus difficiles qui soit dans le monde du travail d'aujourd'hui. Le règne du provisoire se trouve renforcé par la valorisation des restructurations érigées comme système de management, même si le travail ouvrier lui-même ne subit ces variations que sur le long terme [BARNIER, 2000].

La dégradation des conditions de travail dans ce groupe ouvrier, ne saurait pourtant expliquer à elle-seule ce désir de sortir de la situation ouvrière, contrairement à ce qu'a pu suggéré Stéphane BEAUD [CREAPT, 2000, p 135]. La condition ouvrière comme le montrait déjà Simone WEIL [1941] était une condition de labeur difficile et d'astreinte au travail. Si la perception que ces conditions de travail sont devenues socialement « insupportables », notamment au regard des jeunes ouvriers, c'est pourtant à travers ce travail qu'ils arrivaient à en sortir. Même si pour certains, être ouvrier signifiait être enfermé dans un travail et des horaires astreignants et dévalorisés [DURAND, DURAND, 1974], la reconnaissance comme ouvrier ne prenait pas le même sens. Le parcours professionnel ne peut pourtant plus s'appuyer sur ce travail ouvrier, y compris en valorisant les mauvaises conditions de travail et le fait de les avoir subies et dominées.

La promotion sociale exige de quitter le groupe ouvrier en production, dans lequel les anciens faisaient pourtant preuve de longévité et de stabilité, restant au sein de mêmes groupes ouvriers durant des années. Pour avoir moi-même travaillé avec une même équipe pendant plus de dix ans, la fraternité ouvrière dans des équipes où la concurrence n'avait que peu de place, m'a semblé une réalité. La promotion exige aussi de quitter le statut d'ouvrier dans l'entreprise, ce statut de celui qui transforme la matière de ses mains. Elle conduit enfin à remettre en question l'appartenance sociale à un groupe défini, en l'occurrence celui des ouvriers.

La véritable rupture amenée par le système des compétences apparaît alors : l'initiative de la valorisation du travail revient au seul côté de l'employeur. La promotion sociale, valorisée y compris au sein de la classe ouvrière, devient objectif d'en sortir, objet de concurrence et dévalorisation de l'appartenance à la classe ouvrière.

### **L'intégration dans le groupe ouvrier**

L'approche du travail trouve ici une nouvelle dimension. Le travail se situe à la fois dans une continuité spatiale : la société donne un sens au travail, et dans une continuité historique. L'entrée dans le groupe ouvrier se fait en adoptant son histoire, son passé, la représentation de son avenir collectif. Un groupe social, celui des salariés avec leur représentation sociale de la classe ouvrière, peut-il exister sans se projeter, individuellement et collectivement, dans son avenir ?

L'objectif de promotion sociale n'a jamais eu autant de force de mobilisation mais en même temps n'a jamais eu aussi peu de réalité.

C'est finalement un des effets les plus pernicioeux du système compétence, de s'attaquer aux fondements du groupe ouvrier qui s'appuyait sur la valorisation du travail. De ce fait, le désir de promotion sociale s'affirme comme la négation du savoir ouvrier. En ce sens, il ne peut plus servir de base à un plus grand investissement dans ce travail, mais bien plutôt à sa négation. Il traduit ainsi une certaine démobilité dans le champ du travail, même si plus il s'accompagne d'un plus grand investissement dans l'entreprise avec le domaine d'intervention qu'elle représente.

### **Bibliographie :**

AURIEL Isabelle, « Les travailleurs âgés : de l'expérience à la disqualification », in Patrick ROZENBLATT (dir.), *Le mirage de la compétence*, SYLLEPSE, 2000, p 153-165.

BARNIER L.M., ROZENBLATT P., *Ceux qui croyaient au ciel. Enjeux et conflits à Air France*, Coll. Le Présent Avenir, Syllepse, Paris, 1996, 220 p.

BARNIER Louis-Marie, « Le mécanicien avion, quand la logique compétence affronte le métier », in Patrick ROZENBLATT (dir.), *Le mirage de la compétence*, SYLLEPSE, 2000, p 95-115.

BERNER Boel, « Le rêve ouvrier de devenir ingénieur », in C. DUBAR et C. GADEA (dir.), *La promotion sociale en France*, Presses universitaires du Septentrion, 1999, p 71-96.

BEAUD Stéphane, PIALOUX Michel, *Retour sur la condition ouvrière, enquête aux usines Peugeot de Sochaux- Montbéliard*, éditions Fayard, 1999, 464 p.

BLOCH Ernst, *Le Principe Espérance*, tome II, NRF Gallimard, 1959.

CREAPT, *actes du séminaire Générations et activités de travail*, Cahiers du CREAPT, 2000.

DURAND Claude, DURAND Mireille, *De l'OS à l'ingénieur, carrière ou classe sociale*, Les Editions Ouvrières, 1974.

DURAND Maxime, *Grains de sable sous le capot, chronique de la chaîne à Peugeot-Sochaux*, La Brèche, 1990.

GUIOL Patrick, « La politique sociale du gaullisme », *Education permanente* N°49, 2001, p 59-96.

LINHART Danièle, MALAN Anna, *Fin de siècle, début de vie, voyage au pays des 18-25 ans*, SYROS, 1990.

PODEVIN Gérard, « Formation - promotion sociale et professionnelle : un lien démocratique rompu ? » in C. DUBAR et C. GADEA (dir.), *La promotion sociale en France*, Presses universitaires du Septentrion, 1999, p 213-226.

WEIL Simone, *Expérience de la vie d'usine lettre ouverte à Jules ROMAINS*, p 195-210, 1941, in *Oeuvres*, Gallimard, 1999.