La compétence : enjeux et stratégies d'institutions et d'acteurs

par Béatrice Maurines *

Béatrice Maurines présente ici le résultat d'un travail anthropologique mené dans un établissement chimique. Depuis une vingtaine d'années, les compétences des ouvriers de la chimie se sont profondément transformées. Cette transformation est étudiée en relation avec la modification des trajectoires professionnelles et des représentations et stratégies des acteurs d'une génération à l'autre. Elle constate un conflit de génération entre « jeunes » et « anciens ». Embauchés comme manœuvre, les anciens ont connu un long déroulement de carrière fondé sur l'acquisition d'un savoir faire de plus en plus complexe. Leur identité se fonde sur l'expérience. Leurs stratégies sont actives certes (formations, changements de poste) mais internes à l'entreprise. Ils se constituent en travailleur collectif pour pallier la faiblesse de la règle écrite. Aujourd'hui, les compétences sont formalisées, les métiers ouvriers de la chimie font l'objet de règles étatiques et conventionnelles. Les jeunes embauchés sont diplômés et recrutés à un niveau qualifié. Leurs carrières sont rapides et uniquement ascendantes. Leurs stratégies correspondent à des projets de carrière individuels. Ils s'appuient sur le mythe de la réussite, nient le passé et survalorisent le futur. Ils sont en accord avec la règle prescrite de qualification correspondant à leur expérience scolaire et se font des illusions sur leurs chances réelles.

Perspectives et problématique d'une enquête ethno-sociologique en entreprise

Depuis le début des années quatre-vingts, la compétence professionnelle dans les contextes de travail automatisés est l'objet d'enjeux et de stratégies pour les différents groupes sociaux. L'objet de l'étude présentée ici est de comprendre les processus de construction sociale de la compétence professionnelle. Nous partons pour cela de l'analyse de la mise en place de « l'espace de qualification » comme mode de régulation de la compétence entre différents acteurs (État, institution scolaire, entreprise, salariés d'exécution) et comme enjeu des identités sociales et professionnelles. Deux approches complémentaires sont utilisées : celle qui permet de saisir ce qui organise et construit la reconnaissance d'un métier ; mais également celle des représentations des acteurs d'exécution.

(*) Chercheur au Groupe lyonnais de sociologie industrielle (GLYSI), Université Lumière, Lyon II, CNRS-URA 894.

L'enquête de terrain effectuée pour cette étude porte sur un établissement chimique du sud de l'agglomération lyonnaise, où se côtoient des multinationales comme Rhône-Poulenc, Atochem, Elf, Ciba Geigy, Air Liquide, des PME en relation ou non avec la chimie (service d'entretien, de maintenance), et des entreprises de service (travail temporaire, formation).

Ce bassin d'emploi est appréhendé selon une double perspective, interne et externe : comme espace de travail et de production d'une part, et, d'autre part, comme ensemble d'institutions et partenaires influençant directement ou indirectement les politiques locales des entreprises en matière de formation, d'économie et d'environnement. Ces systèmes d'échanges formels ou informels ne peuvent être compris si l'on reste extérieur à ces entreprises. C'est pourquoi l'analyse porte plus particulièrement sur l'une d'entre elles afin de saisir toutes les ramifications constitutives d'un champ professionnel, celui de la chimie. C'est au confluent de différents niveaux, ceux de l'économie, du travail, de l'éducation, de la famille et de l'espace local que l'on peut accéder aux articulations de ce champ et, plus précisément à la construction d'une profession celle de conducteur d'appareils des industries chimiques.

A la suite de J. SAGLIO nous considérons que les professions sont « *des constructions contingentes dont le fonctionnement interne est l'objet de conflits, de tensions et d'accords entre un certain nombre d'acteurs* » [1].

[1] SAGLIO (J.), 1990, *La construction sociale des marchés*, GLYSI, rapport n° 3, p. 116.

Terrain et techniques d'enquêtes (1)

Le monde industriel, comme lieu d'observation des pratiques sociales, n'est pas coutumier à l'ethnologue. Les portes d'une entreprise de chimie de la région lyonnaise se sont néanmoins ouvertes à ce type de recherche en sciences sociales de juillet 1988 à janvier 1991 (2). En effet, suite à un contact avec le responsable formation de cette entreprise, une enquête d'un mois a été réalisée. Intéressé, le Responsable des Relations Sociales de l'entreprise a souhaité la prolongation de l'investigation. Je pouvais mener librement ma recherche sur les savoirs professionnels des métiers de la chimie, leurs processus de constitution, transmission, transformation, en échange, je devais rendre un rapport sur l'adéquation de la formation aux changements technologiques. J'entrais de plain pied dans les antagonismes séparant l'anthropologie fondamentale de l'anthropologie appliquée. « Embauchée » par la direction de l'établissement, ma présence auprès des ouvriers était particulièrement difficile à négocier. En effet, les membres de la direction, les responsables de service n'ont pas explicité les objectifs de ma présence aux personnels de fabrication avec lesquels j'ai travaillé, je n'ai donc pas été introduite de manière officielle.

Je devais rendre intelligible mon statut d'observatrice, les raisons d'être de l'enquête afin d'établir un climat de relative confiance. Tâche d'autant plus difficile que l'ntervention ethnologique, externe aux habitudes de l'entreprise, était mal identifiée, mal comprise. Mon travail ne faisait pas sens pour la grande majorité des personnes rencontrées, que celles-ci fassent ou non partie de l'encadrement. Ma position était indéniablement ambiguë et ne cessait d'interroger les différents acteurs dans une entreprise où les conflits sociaux font partie de la tradition. L'engagement personnel m'est apparu comme nécessaire pour avoir accès au terrain. Pour cette raison, entre autres, ma présence au sein de l'entreprise a été constante pendant les dix-huit mois de l'enquête.

La négociation des rôles a été particulièrement ritualisée : je demandais aux ouvriers de m'expliquer leur travail, de le vivre avec eux. Je m'engageais à un retour d'informations contraignant : après une participation au travail en poste, je sollicitais un certain nombre de personnes pour un entretien enregistré. En échange, les transcriptions étaient remises à chacun des interviewés. Cette technique mise en place afin d'impliquer les informateurs dans la recherche, pour que ces derniers se « retrouvent » explicitement dans le rapport qui leur a été rendu en même temps qu'à la Direction.

La confiance s'est construite de personne à personne et non pas de professionnel à professionnel. Le fait d'être une femme n'a pas été un facteur indifférent dans un milieu exclusivement masculin.

La négociation-renégociation des rapports interindividuels et collectifs a été une source d'informations sur les systèmes de règles en présence dans l'entreprise.

Le dispositif d'enquête mis en place lors de cette recherche est, de fait plus particulièrement anthropologique : présence longue sur le terrain, observation participante, collecte d'informations qualitatives auprès des différents protagonistes dans un objectif de totalité.

- Travaillant sur les savoirs professionnels ouvriers, l'observation s'imposait pour saisir le contenu du travail de « surveillance-contrôle », les types de savoir utilisés dans le travail, les identités professionnelles, les différences techniques entre les ateliers, l'organisation de l'espace, les rythmes temporels, mais aussi la hiérarchie explicite et implicite de l'organisation du travail. Ces informations ne pouvaient être recueillies par la technique traditionnelle de l'entretien.

- Le terrain d'observation recouvrait quatre ateliers de production comprenant en tout huit fabrications différentes. Je suivais une équipe par fabrication avec comme technique, l'observation participante. Ce travail a duré cinq mois. Le choix des ateliers était décidé au regard de leurs technicités :

(1) Pour plus d'informations MAURINES (B.). *Ethnologie en entreprise, impressions et réflexions sur une enquête de terrain. Journal des Anthropologues*, 1991, n° 43/44.

(2) La recherche fondamentale n'est pas totalement achevée. A l'heure actuelle, j'ai accès à l'entreprise de façon plus ponctuelle et en relation directe avec les informateurs privilégiés qui m'ont aidé et appuyé tout au long de l'enquête.

de la chimie fine à la chimie lourde, avec ou sans automatisme, avec ou sans conduite assistée par ordinateur.

• Des entretiens étaient réalisés après une bonne connaissance des acteurs et du terrain. Le personnel de fabrication postée de toute l'usine (agent de maîtrise, technicien, ouvrier) représente un effectif de 272 personnes, sur les 427 agents de maîtrise et techniciens, 534 ouvriers et 106 ingénieurs et cadres de l'entreprise. Le personnel concerné par l'enquête par observation est de 150 alors que celui qui a été, soit interviewé (30), soit qui a répondu à un questionnaire représente (25) 55 personnes. Une vingtaine d'autres entretiens ont été réalisés auprès des autres fonctions ou services de l'entreprise.

Les récits de vie apparaissaient comme la seule façon tangible d'appréhender le rapport au monde, la façon d'être et de penser, de relativiser ou de mettre en relief certaines tranches de vie des acteurs. A la suite de D. BERTAUX (3), les récits de vie ont été considérés comme polyfonctionnels. Ils remplissent alors des fonctions « exploratoire », « analytique », « expressive ». Ils permettent de saisir les lignes forces du terrain, d'esquisser une typologie du milieu ouvrier, mais également de passer à la théorisation. La fonction « expressive » consiste à utiliser des segments de récits de vie, tant comme mode d'illustration du discours énoncé par le chercheur que comme éléments structurants la recherche elle-même. Si cet article n'est pas étayé d'exemples — comme peuvent le faire certains auteurs sociologues — c'est justement parce que la segmentation du discours est une limite à l'utilisation polyfonctionnelle des récits de vie : la valeur illustrative ne peut être intéressante que si elle représente la globalité des phénomènes observés. Les grandes lignes des entretiens-récits de vie portaient sur le vécu et les représentations liés à : la famille, l'école, l'orientation professionnelle, l'entreprise, la formation professionnelle, les changements technologiques. Afin d'obtenir une évaluation optimale des récits de vie, une mise à plat de l'ensemble des informations était nécessaire. Chaque thème abordé au cours d'entretien était catégorisé : le corpus du texte initial se décomposait en quinze catégories distinctes reprenant les thèmes énoncés précédemment en les détaillant. Si ces catégorisations sont construites par le chercheur, elles tendent de rester fidèles au récit premier. Cette technique ne se suffit pas à elle-même. Elle se croisait avec les techniques de l'observation, l'utilisation de questionnaire ciblé, l'analyse de documents écrits et audiovisuels. ■

(3) Se référer à BERTAUX (D.), 1988, *Société*, pp. 18-22.

La construction d'un espace de qualification

Le concept « d'espace de qualification » a pour objet la compréhension du système social mis en place pour réguler l'accès aux postes de travail. C'est dans cet espace que sont définis et légitimés, c'est-à-dire intégrés socialement, les savoir-faire professionnels. De ce fait, un « espace de qualification » est aussi le lieu social de la mise en correspondance entre valeur d'usage et valeur d'échange de la force de travail. La régulation des compétences définit un système de hiérarchisation des postes : du plus simple au plus complexe. L'entreprise met en place ce système de régulation afin de hiérarchiser l'accès au poste de travail, elle permet ainsi l'évolution de carrière. Les salariés interfèrent sur cette régulation en faisant reconnaître leurs compétences. En effet, l'espace de qualification est un espace reconnu et socialement stabilisé ; il organise un système de coordination entre les différents salariés qui le composent. « *Construire la compétence — la liaison reconnue socialement nécessaire entre la production d'un bien et un ensemble de savoirs et savoir-faire — c'est édifier une puissance de négociation puisque c'est formuler la menace potentielle qu'elle fait peser sur l'utilisateur de la force de travail* » [2]. Dans la construction de « l'espace de qualification », on suppose que l'ouvrier doit parvenir à faire reconnaître son savoir, sa compétence et ce par rapport au besoin que l'entreprise a de lui. Cela nécessite a priori un multipartisme tant informel que formel de la négociation. Il faut donc essayer de faire reconnaître socialement l'articulation entre savoir et besoin.

Une évolution institutionnelle

Si le marché du travail est le lieu d'échange marchand des savoirs et savoir-faire, la compétence est à considérer comme un élément de qualification et comme base des classifications. Elle est soumise aux contraintes de valorisation et intègre directement la sphère marchande. La compétence est le savoir et le savoir-faire validés autour d'un savoir légitimé et ce, quelles que soient les formes de légitimation des savoirs. Cette reconnaissance de la compétence émane de l'intervention de différentes institutions : États, écoles, entreprises et partenaires locaux (3). L'État, par l'intermédiaire de l'Éducation Nationale, influe de façon déterminante sur les qualifications.

Ainsi, concernant le métier de conducteur d'appareil dans les industries chimiques, dix-neuf

[2] PARADEISE (C.), 1987, *Sociologie du travail* n° 1, p. 42.

(3) Cette reconnaissance est, comme nous le verrons plus loin, liée également aux évolutions technologiques et sociales de la société et de l'entreprise.

lycées d'enseignement professionnel et trois établissements privés préparent aujourd'hui à ce BEP de CAIC. Les écoles de formation professionnelles sont généralement implantées à proximité de bassins d'embauche potentiels : Saint-Fons possède un centre de formation privé (INTERFORA (4)) qui pourvoit en main-d'œuvre d'exécution qualifiée, le couloir de la chimie Rhône-Alpine. L'Éducation Nationale, par l'intermédiaire de l'ONICEP, contribue à créer une image de marque de ce métier : un film est tourné sur le site industriel en 1974 puis un autre par INTERFORA en 1987. On crée ainsi une image de métier d'avenir pour un métier qui existe depuis la fin du XIX^{e} siècle. L'État intervient aussi directement dans la politique industrielle par l'incitation à la création de postes de travail pour les jeunes avec les contrats emploi-formation, emploi-adaptation, emploi-qualification. C'est au cours de sa période de restructuration 1982-1983 que l'entreprise utilise ce type de contrat.

Par ailleurs, la convention collective affirme la nécessité d'une reconnaissance des compétences ouvrières : elle souligne que la qualification des agents de la chimie passe par des opérations plus intellectuelles, formalisées, abstraites et référées à de nouveaux modes opératoires.

Enfin, l'Union des Industries Chimiques (UIC) se pose le problème de la définition du métier de conducteur d'appareils. A cet effet, elle repère le contenu des « métiers » de niveau V dans l'industrie chimique et tente de définir les capacités nécessaires à ces métiers au niveau du savoir et du savoir-faire. Elle crée une grille de lecture des étapes de l'apprentissage et de l'activité d'un conducteur d'appareils nécessaire à la constitution de formations adéquates. Cette grille permet de saisir les articulations entre les exigences du travail, les capacités nécessaires au conducteur d'appareils pour tenir un tel poste et les aptitudes qu'il doit posséder. Cette procédure se base simultanément sur les notions d'apprentissage et d'adaptation.

Ainsi les institutions définissent-elle l'articulation entre besoin et savoir, la compétence dans ces conditions est reconnue sans l'intervention des salariés. Ces choix se retrouvent dans les nouvelles politiques de recrutement. La compétence professionnelle se constitue dorénavant autour d'une qualification reconnue. Le savoir professionnel est fortement structuré par des institutions, des pratiques et des coutumes qui sont externes — ou partiellement externes — aux savoirs endogènes au groupe de professionnels étudié. Ce sont les règles prescrites dans lesquelles s'inscrit l'entreprise.

(4) L'INTERFORA : Institut Interprofessionnel de Formation Rhône-Alpes est un ancien centre de formation Rhône Poulenc, il est régi de nos jours par la Maison de la Chimie et forme au métier de CAIC.

Une évolution technique (5)

L'implantation de l'établissement étudié remonte au début du siècle. Il a été successivement rattaché à diverses entreprises chimiques, dont les noms ont changé au gré des restructurations industrielles qu'a connues ce secteur. Jusqu'au début des années soixante-dix, les fabrications qu'il assurait pouvaient être décrites chacunes de la manière suivante : un ensemble de tuyaux, de vannes et pompes alimentent une cuve qui est agitée, avec des possibilités de chauffage et/ou de refroidissement (vapeur ou eau). Dans cette cuve sont introduites des matières premières liquides, solides, selon une recette sommaire avec contrôle de la température et de la pression. Le travail consiste à alimenter, surveiller, gérer la production manuellement dans la grande majorité des installations.

Les qualités requises de l'opérateur sont d'abord physiques : il doit être robuste, résistant et souple, posséder bonnes ouïe, vue et bon odorat (certaines fuites se sentent). Les connaissances générales requises sont un savoir lire (des consignes), écrire (des nombres, des observations succinctes), d'être capable d'additionner, de soustraire et de multiplier.

A partir des années soixante-dix, cette situation change : l'entreprise pour rester compétitive, s'équipe de nouvelles technologies. De 1970 à 1982 l'automatisme entre petit à petit dans les ateliers. Les commandes restent contrôlables manuellement. Les opérateurs doivent régler des thermomètres et des manomètres susceptibles de transmettre les informations à distance. L'insertion des matières dans les cuves réacteurs est régulée par des vannes pneumatiques, commandées à distance, et parfois automatisées grâce à des appareils de régulation pneumatique, couplant capteurs d'information (thermomètres et manomètres) et vannes de commande (matières, vapeur, eau de refroidissement). Il s'agit déjà d'une première révolution : rupture physique avec le produit puisque la gestion du process se fait en partie à distance, en salle de contrôle ; rupture également avec la « *continuité de l'engagement de l'intelligence dans l'acte de produire* » (6). Ces régulations par automatisme pneumatique prennent un essor considérable : elles sont devenues fiables et meilleur marché.

A partir de 1982, l'entreprise entreprend une nouvelle modernisation en installant en salle de contrôle des systèmes de commandes numériques ; les appareils de laboratoires qui permettent des analyses plus fines relèguent « au musée » le travail des anciens chimistes. La

(5) L'analyse présentée corrobore celle menée par J. SAGLIO, sur le même terrain d'enquête : BERNOUX (P.), MOTTE (D.), SAGLIO (J.), 1973, *Trois ateliers d'OS,* Les Éditions ouvrières, Paris.

(6) JEANTET (A.), TIGER (H.), 1988, Des manivelles au clavier, Syros alternatives, 152 p.

généralisation des conduites assistées par ordinateur entraîne alors une modification du travail de conducteur d'appareils. Ce dernier tend à la sédentarisation en salle de contrôle devant un écran et un clavier. En complément, une ou des aides interviennent, de façon ponctuelle, « en structure » (7) sur les appareils. A la grande différence de la période précédente, les ouvriers n'ont pas la possibilité de programmer la conduite. Les commandes numériques sont programmées en gestion « tout ou rien » : les ouvriers n'ont plus qu'à répondre aux questions posées par l'ordinateur. La programmation du processus productif a été conçue par des spécialistes externes à l'entreprise avec l'aide des ingénieurs de fabrication. Ces derniers ont rédigé les nouvelles procédures de fabrication que le personnel de fabrication doit suivre. En parallèle à cette évolution technologique naît un intérêt pour l'environnement et l'impact des fabrications sur celui-ci. Il fait l'objet de réflexions, nécessite de s'outiller, de comprendre et surtout de changer un état d'esprit dans l'usine.

Savoir requis et savoir acquis : l'occupation de l'espace de qualification

La régulation de l'accès aux postes de travail

L'ensemble des paramètres institutionnels et l'évolution technologique présentés précédemment définissent le profil professionnel recherché par l'entreprise.

Le profil professionnel reflète le type de savoir légitimé, la compétence requise à une époque donnée et se réfère, par conséquent à la forme de rationalisation sociale choisie par l'entreprise. A travers le recrutement des salariés d'exécution, on saisit les valeurs de référence de l'entreprise et à travers ces dernières, celles de l'État et des politiques de formation. Nous distinguerons ainsi diverses formes de régulations et verrons comment elles produisent des réalités sociales hétérogènes en fonction des trajectoires professionnelles des ouvriers.

Parler « d'ouvriers » masque en effet la diversité sociale rencontrée : origines sociales et familiales, trajectoires et occurrences de vie, fonctions de et dans l'entreprise, de et dans l'atelier produisent une forte hétérogénéité. L'analyse permet de distinguer deux groupes dont le clivage s'ordonne autour de l'ancienneté, et donc aussi de l'âge : les anciens, les jeunes. Cette rupture correspond au changement de mode de recrutement introduit dans les années soixante-dix. En outre, l'acteur individuel module ses décisions, ses attentes, ses stratégies au regard du collectif de travail, des règles du jeu de l'entreprise à un moment donné de l'histoire de cette dernière (8).

Les anciens ou la compétence requise

Au cours de la première période de l'histoire de l'établissement, le recrutement n'est pas sélectif au-delà des références nécessaires précitées. L'entreprise ne va pas chercher la main-d'œuvre, cette dernière vient d'elle-même à l'usine. Il s'agit d'une population non qualifiée ou possédant un certificat d'étude ou un CAP ne correspondant pas aux métiers de la chimie. « *Jusqu'aux années 68/70, le travail de conducteur d'appareils c'était pas un métier dans l'esprit des gens, était là toute la faune dont ce n'était pas le métier, il y avait de tout, des boulangers, des coiffeurs* (...) » (9).

Pour l'ouvrier, l'emploi dans l'usine chimique se conçoit, soit comme un complément de salaire, soit comme un emploi unique, plus rémunérateur et moins fatiguant que le travail précédemment exercé. Au cours de cette période, on vient travailler à l'usine parce que c'est « *bien payé, pas pour faire carrière* ». Les ouvriers ne se reconnaissaient pas de compétence particulière à l'exercice de cet emploi. *Quand je suis arrivé dans la chimie, je n'y connaissais rien, je ne voyais que des tuyaux, j'ai dit : « mais on ne fait rien là dedans ». J'étais complètement perdu, « où t'as mis les pieds ? » C'est fou l'effet que cela fait quand on a pas l'habitude* » (9). La direction de l'entreprise reconnaît à la main-d'œuvre sa force physique et son tour de main comme unique compétence. La profession de conducteur d'appareils n'est pas encore constituée, ni reconnue comme telle par les institutions locales, par l'État, par l'Éducation Nationale. Sur le marché du travail, cette force de travail n'est pas rare puisqu'aucune qualification particulière n'est sollicitée. La régulation de la compétence ne se fait pas par les institutions mais par les salariés.

Si la direction de l'entreprise ne rémunère pas les ouvriers en fonction de leur compétence, de leur qualification, elle intégre cependant des paramètres tels que la nuisance des produits chimiques, et l'attention nécessaire pour éviter les accidents. Par ailleurs, l'entreprise cherche à fixer ses salariés, ce qui doit leur permettre d'intégrer des savoir-faire industriels indispensa-

(7) « Structure » : terme employé couramment dans la profession pour désigner l'échaffaudage métallique sur lequel sont positionnés les différents éléments (cuves, réacteurs, colonnes à distiller, vannes...).

(8) Une typologie de trois figures professionnelles a été mise en évidence : le professionnel, le bourlingué, le promotionnel. A ce propos se référer : BERNOUX (P.) et Alii., 1984, *Qui connaît les machines ?* GLYSI, 120 p. Cette typologie a été mise en œuvre dans : MAURINES B. 1989, *L'apprentissage du métier de conducteur d'appareils : pluralité des savoirs, des croyances, des représentations,* DEA, Université de Lyon II, 259 p.

(9) Extraits d'entretien.

bles à des processus de fabrication non stabilisés. L'entreprise, une fois la population recrutée, se charge de donner les compétences nécessaires à la production : on apprend à faire et par l'expérience, à posséder le savoir-faire.

Les ouvriers entrent dans l'entreprise aux postes les plus bas de la classification ouvrière, c'est-à-dire comme manœuvre au conditionnement des productions. Pour la plupart d'entre eux, l'objectif n'est pas d'être conducteur d'appareils mais d'être embauché par l'entreprise : « *Au début, on m'a dit le plus important : c'est de mettre un pied dans l'usine, alors je suis entré à la cour* » (c'est-à-dire au chargement des camions). « Peu importe le boulot, tout le monde commençait manœuvre ».

L'ensemble des nouvelles recrues font donc le travail le moins qualifié et le moins valorisé socialement et économiquement. Etre manœuvre est un passage obligé ; avant de faire autre chose, il faut fournir les preuves de sa compétence et ce, quelque soit le niveau de classification à l'embauche. On ne reste manœuvre que très peu de temps, temps de la découverte de l'environnement technique et social de l'entreprise. Très vite, on intègre la nécessité de se former un minimum pour accéder au métier, plus intéressant et plus rémunérateur, de conducteur d'appareils. En effet, les manœuvres ont des horaires à la journée. Ils sont moins rémunérateurs que le travail posté. L'attirance pour un certain niveau de rémunération étant à l'origine de leur entrée dans l'entreprise, ils se mobilisent pour accéder au travail posté et par conséquent au métier de conducteur d'appareils. La classification de conducteur d'appareils, est hiérarchisée en fonction de la complexité des installations et des processus de production suivant quatre échelons : manœuvre, ouvrier spécialisé, ouvrier qualifié, ouvrier hautement qualifié. Une trajectoire professionnelle ascensionnelle se déroule sur le long terme : c'est-à-dire sur 10 à 15 ans.

Après 10 ou 15 ans, ces ouvriers ont connu une diversité de postes, de fabrications, voire de services. C'est cette mobilité qui les fait accéder aux coefficients les plus élevés de la classification ouvrière voire même à des postes de technicien ou d'agent de maîtrise. Ce système permet une régulation de l'alimentation des postes de travail. La rareté de professionnels ayant le monopole du travail qualifié est ainsi organisée. La régulation s'appuie d'une part sur la volonté de l'individu de travailler en poste ; pour cela, il doit faire reconnaître certaines aptitudes par son encadrement direct. Il accède alors à un poste de surveillance-contrôle, mais pas au sein de n'importe quelle fabrication, ni à n'importe quel poste. Au départ, l'individu s'insère obligatoirement dans les fabrications les plus manuelles, et par conséquent aux classifications les moins élevées. Elle s'appuie d'autre part sur la volonté de l'individu de répondre à l'incitation qui lui est faite dans le domaine de la formation au métier de conducteur d'appareils. On passe donc l'AFPIC 1 (10) et si on le réussit, l'AFPIC 2. Même si ces formations ne sont pas obligatoires les individus les suivent, pensant ainsi accèder à une promotion. Au cours de cette période, les ouvriers reçoivent des formations réalisées, dans la grande majorité, au sein de l'entreprise par les ingénieurs et cadres. Quand la formation externe est nécessaire, elle est organisée par l'Association pour la Formation Professionnelle des Industries Chimiques. Les personnes qui ont suivi les formations avec succès sont celles qui ont eu une mobilité ascensionnelle.

Le salarié influe sur sa trajectoire professionnelle en acceptant ou non de suivre des formations. La construction et la protection de la compétence résultent par conséquent, en partie, de l'action des travailleurs. Les conditions techniques et sociales de production en sont à l'origine : ces processus de fabrication ne sont ni fiables, ni automatisés, l'entrepreneur est dans l'obligation de faire confiance à ses salariés. Cette main-d'œuvre n'est pas rare sur le marché de l'emploi et l'ancienneté au sein de l'entreprise permettait de suppléer au manque de qualification initiale. La compétence se constitue par l'acquisition d'un savoir pratique. L'entreprise, considérant que ce savoir pratique est « cumulable », la régulation d'accès au poste de travail ne peut que s'organiser autour de pôles techniques se hiérarchisant des plus simples aux plus complexes. Ainsi peut-on expliquer l'étendue du système de classification jusqu'à la veille des années quatre-vingts.

L'apprentissage d'un poste se constitue socialement et repose nécessairement sur l'acquisition des savoirs techniques propres à une fabrication. L'espace professionnel s'organise autour d'une division explicite du travail organisée en postes hiérarchisés en fonction de la complexité technique. Les modes de cheminement d'un poste à l'autre se concrétisent par un apprentissage progressif de la tâche de surveillance contrôle. C'est la phase d'acquisition des savoirs et savoir-faire spécifiques à chaque production : apprentissage de la tâche technique, de l'environnement social mais aussi reconnaissance de la compétence. Ainsi peut-on parler de régulation d'accès aux postes et donc au savoir professionnel. Les séquences d'apprentissage de la profession sont plus ou moins longues suivant les individus, mais tout s'organise pour que celui qui le désire puisse accéder au sommet de la hiérarchie ouvrière, à la maîtrise postée, puis de jour. Pour les anciens, il s'agit certes de grimper dans la hiérarchie ouvrière mais il est concevable de conserver un même coefficient si le nouveau poste est considéré comme plus intéressant.

J. WALLACH SCOTT dans son ouvrage sur « *les Verriers de Carmaux* » observe qu'il y a un redoublement entre le système des postes de

(10) AFPIC : Association pour la Formation Professionnelle des Industries Chimiques.

travail et le système des âges d'accès à ces postes. Cette observation menée au sein d'une entreprise artisanale est proche de nos propres observations : la trajectoire professionnelle s'organise sur le long terme. Il y a une suite logique dans les postes occupés en terme de durée — un temps minimum dans chaque poste doit être respecté —, et en nombre de fabrications dans lequel l'ouvrier doit exercer son métier. La régulation de l'accès à la compétence et à la rémunération a ainsi une forte dimension démographique. Du même coup, on comprend comment à procès de travail fixé, « ... *le contrôle de la rémunération correspondant à chaque poste dépend du contrôle du volume et du rythme d'accession du personnel à la compétence* » [11]. Ainsi le personnel pouvait prévoir approximativement son évolution de carrière.

Nous pouvons donc dire que l'« espace de qualification » se constitue autour de différents axes :

— Si la responsabilité est reconnue à l'individu dans l'activité productive, elle se base sur le comportement et l'aptitude à l'effort, à la discipline.

— Le savoir est appris par l'expérience et la pratique.

— La promotion dépend moins de l'âge physique que de l'« âge social ».

— La transmission du savoir s'effectue dans l'atelier, pas à l'école.

— La formation professionnelle est un outil pour accéder à la reconnaissance professionnelle mais le contenu de la formation est peu valorisé.

Ainsi l'espace de qualification s'autorégule par le système de promotion et se base sur la transmission de savoirs entre pairs. Le savoir des anciens ouvriers est insubstituable à tout autre, ils ont la pratique et l'expérience dont a besoin l'entreprise.

Les jeunes ou le savoir acquis

Sur le plan social, les années 70/90 se caractérisent, semble-t-il, par la recherche de la considération de l'homme, de son savoir, de son devenir professionnel. Se manifeste également la volonté de dialogue, de concertation entre les différentes catégories socio-professionnelles. Le besoin d'informations sur l'entreprise, sur l'évolution des techniques est reconnu. Cette évolution se laisse-t-elle appréhender au regard des politiques d'embauche et d'évolution de carrières ?

Dans la décennie 70-82, le recrutement est encore majoritairement local, même s'il s'amenuise énormément en raison de la crise économique. On embauche du personnel possédant de préférence un CAP de conducteur d'appareils des industries chimiques. De 1982 à nos jours, le recrutement s'effectue auprès d'un public détenant un BEP de CAIC ou un baccalauréat, pour les techniciens, DUT ou BTS sont devenus obligatoires. Cette évolution de la pratique d'embauche traduit la transformation des compétences requises pour être conducteur d'appareils.

En 1983 les entreprises de chimie se restructurent. Institutions et entreprises sont parvenues dans ce cadre à faire valoir sur le marché, la notion de compétence requise. La direction de l'établissement formalise à la fois les compétences requises à l'embauche et les savoirs requis nécessaires au cours de la vie de travail. La reconnaissance de la compétence n'est plus à constuire : le savoir appris par l'école est considéré comme opérationnel, comme permettant de faire face aux aléas techniques. La formation sur le tas n'est plus reconnue comme légitime en dehors des plans de formation. Le reste du temps, la problématique en terme d'apprentissage est évacuée. Le savoir scolaire supplée alors le savoir-faire.

Le savoir requis peut se décomposer en trois éléments principaux :

— Une figure professionnelle de référence (12) où entrent en jeu l'âge et la qualification. Cette dernière reflète le savoir légitimé par l'école.

— Un savoir-être, c'est-à-dire les aptitudes potentielles de l'individu à travailler en poste, en équipe.

— Les capacités logiques nécessaires à la compréhension et à l'adaptation des processus productifs.

C'est sur ces capacités que s'articule le savoir-faire. Le savoir requis est l'ensemble des qualités qui apparaissent nécessaires compte-tenu des caractéristiques techniques et organisationnelles du procès de travail.

C'est ainsi que les jeunes embauchés accèdent directement au poste de conducteur d'appareils, ils ne passent pas par les phases d'apprentissage préliminaires des métiers de la chimie (poste de conditionnement) comme l'ont fait les autres professionnels. Le système de classification a été restructuré : les postes de conducteur d'appareils sont classés sur trois coefficients : 175, 190, 205. Ce nouveau système de classification s'articule à une politique de sous-traitance des travaux de la manutention et de conditionnement. La main-d'œuvre non qualifiée n'est plus nécessaire dans les processus de production fortement automatisés et informatisés. L'entreprise externalise alors tous les métiers non directement liés à la production chimique (manutention, conditionne-

[11] PARADEISE (C.), 1987, Sociologie du travail n° 1, p. 38.

(12) On peut se référer à ce propos à MOUY (P.), 1988, Ouvriers qualifiés et techniciens de production dans les industries en cours d'automatisation, CEREQ, Grenoble, p. 37.

ment, peinture, vitrification, nettoyage, régulation, cantine...). La forte réduction des besoins en hommes de peine est concomitant avec le développement d'un noyau restreint de contrôleurs de flux, chargés de la surveillance contrôle des processus productifs.

Le personnel jeune a le profil requis pour être directement conducteur d'appareils, voire chef d'équipe ou technicien. Il n'a plus à franchir les différentes étapes de l'espace de classification comme cela se faisait par le passé. L'accès au poste pour les nouveaux se situe obligatoirement à un coefficient 160 mais il n'y a pas de poste qui corresponde à cette classification. Cette dernière se conçoit comme la période d'adaptation à l'usine comme l'était précédemment le travail de manœuvre. Très rapidement, les jeunes recrutés passent au coefficient 175, 190 ou 205. L'ensemble des classifications peut être parcouru en moins de cinq années. On note donc la différence importante qui les sépare des professionnels précédents : ces derniers étaient obligés de se plier à une mobilité importante pour accéder à un poste de travail intéressant, les jeunes recrues au contraire sont directement insérés dans des postes de surveillance contrôle. De par le diplôme acquis avant l'insertion professionnelle ou par la formation au moment de l'embauche (contrat « emploi-formation »), les jeunes sont, de plus, d'emblée affectés aux fabrications les plus complexes. En effet, aucun d'entre eux n'a travaillé dans les services de chimie lourde où le travail physique est important. Ils travaillent directement dans les services les plus intégrés techniquement et ce, généralement lors de la mise en place des commandes assistées par ordinateur. Contrairement aux « anciens », chaque mutation des jeunes est ascensionnelle. Ils changent rapidement de classification. Les services où ils peuvent travailler n'en sont que moins nombreux. C'est ainsi que l'on s'attache plus facilement que les anciens à un service de fabrication dans lequel on passe du poste le plus simple au plus complexe.

Si l'insubstituabilité des savoirs et savoir-faire n'est pas mise en place de la même manière au fur et à mesure de l'évolution de l'entreprise, elle est néanmoins au centre de la reconnaissance de la compétence pour l'ensemble des acteurs d'exécution. La régulation par l'espace de qualification peut être considérée comme la règle effective de compétence. L'espace de qualification est stabilisé. Il est le même pour tous, il paraît s'être rigidifié et avoir un pouvoir de prescription plus absolu. En vingt ans, la perception du travail des ouvriers de l'industrie chimique est passée d'une simple désignation par le nom de conducteur d'appareils à une politique de rationalisation et de reconnaissance du métier s'appuyant essentiellement sur la qualification acquise. De ce fait, on peut supputer une opposition sous-jacente entre les classes d'âges. Y aurait-il, par conséquent, des systèmes différenciés de référence sur lesquels reposerait la compétence ?

L'hétérogénéité des représentations des règles de compétence

Il y a simultanément proximité et distance sociale entre les acteurs d'exécution. Cette distance se focalise sur un conflit de génération entre anciens et jeunes. Dans ces conditions, comment les acteurs d'exécution définissent-ils leurs compétences ? En ont-ils tous la même approche ? Sur quelles bases s'argumente la différence ? Comment les différents groupes professionnels se situent-ils les uns par rapport aux autres ? Y a-t-il une lutte pour la reconnaissance de certaines formes de savoirs ?

Pour les anciens, ce que l'on sait, cela ne s'apprend pas à l'école. Cette population a une trajectoire professionnelle fortement ancrée dans l'entreprise parfois depuis plusieurs générations. Elle a toujours vécu à l'intérieur d'une même culture professionnelle et ce, par delà l'évolution sociale et technique de l'entreprise. L'arrivée des jeunes diplômés modifie cet univers culturel fortement structuré ; elle semble provoquer une destabilisation identitaire. Cette dernière se perçoit dans les façons de faire et dans les conceptions du travail. Les anciens s'opposent plus à leurs cadets sur la non reconnaissance par ces derniers de leur savoir-faire que sur la possession d'un diplôme de chimie. Pour les anciens, le savoir-faire est au sommet de la hiérarchie des savoirs. Pour cette raison, il ne faut pas réduire les savoir-faire aux savoirs pratiques et empiriques mais les réintroduire dans le contexte économique et social de l'entreprise à une période historiquement datée. Ils estiment que les jeunes n'ont pas leur place dans les postes de conducteur d'appareils : ils ont eux-mêmes acquis le métier sans passer par le système éducatif. C'est ainsi qu'ils valorisent leur propre système d'acquisition du savoir professionnel. De plus, le savoir scolaire n'est pas considéré comme opérationnel : ces personnes qui ne possèdent pas de qualification scolaire voient leurs nouveaux collègues de travail en posséder et faire le même travail qu'eux. A leurs yeux, il s'agit d'un dysfonctionnement de l'entreprise. Les jeunes dans ce système de référence n'ont pas le « savoir-utile ». Les jeunes, quant à eux, estiment que les anciens ont un savoir qui se limite au savoir-faire, ils ne peuvent accèder à l'intelligence de la tâche. Les jeunes se situent dans un système de référence opposé : ils valorisent le savoir scolaire et non la pratique. Posséder un savoir-faire, c'est reconnaître son incompétence à gérer le processus productif de façon rationnelle.

Le savoir pratique ou « qualification acquise » est le système sur lequel repose le pouvoir des « anciens » de l'usine. Il est simultanément savoir individuel mais il implique aussi une dimension collective, celle de l'apprentissage du métier par transmission entre pairs. Les salariés tendent à s'organiser en collectif de travail justement parce que le poids de l'individu est moindre quand il ne possède pas la qualification requise.

On apprenait le travail sur le tas et ce par l'apport du collectif de travail. L'entreprise devait pouvoir compter sur cette transmission explicite des savoirs entre salariés. Par ce système, l'usine a construit l'identité professionnelle collective des salariés, identité nécessaire à la bonne marche des fabrications. Cette nécessité du savoir collectif repose sur l'organisation du travail et la technicité des fabrications à une époque donnée.

Les jeunes font reposer leur système de compétence sur la qualification requise, c'est-à-dire qu'ils ajustent le savoir acquis dans l'institution scolaire au système de référence de l'entreprise. Ils préconisent une attitude et des savoirs auxquels n'adhèrent pas les autres professionnels. Cette césure entre formes de savoirs est particulièrement mal vécue au sein de l'entreprise, elle donne lieu à des conflits permanents avec les membres de la hiérarchie et se cristallise entre les « anciens » et les « nouveaux », considérant les uns comme les autres, posséder le savoir nécessaire à l'exercice du métier.

Travailleur collectif et individualisation collective

Les stratégies des acteurs peuvent-elles être un outil de compréhension de leur positionnement dans l'univers industriel ? Quelles sont donc ces startégies ? Sont-elles individuelles ou collectives ? Sont-elles concurrentes ou complémentaires ?

Les acteurs de la tradition

La notion de stratégie professionnelle est absente du système de représentation des ouvriers de fabrication anciennement insérés dans l'entreprise.

Leurs premières expériences professionnelles en dehors de la chimie les ont déjà conduits à émettre un choix : celui de trouver un emploi qui leur convient mieux quelles qu'en soient les raisons (économiques, travail posté octroyant un emploi du temps plus libre, sécurité de l'emploi, inactivité possible de l'épouse...). Par ailleurs, ils ont conscience que leur qualification ne peut pas être une plus value sur le marché du travail. De fait, ils ont une vision objective de leurs possibilités et de leurs évolutions professionnelles. Enfermés dans l'entreprise depuis des années voire des décennies, ils ne possèdent pas tous les éléments de connaissance du marché local de l'emploi ; ils n'ont pas d'information sur les nombreuses autres entreprises locales de chimie.

Leurs stratégies sont internes à l'entreprise, c'est leur seul champ d'action possible. Ils ont été néanmoins acteurs de leur devenir par le fait d'avoir accepté les formations et les mutations internes qu'on leur proposait et ce, même si elles n'étaient pas immédiatement et systématiquement à leur avantage. Ils ont su être présent physiquement et intellectuellement aux moments propices pour la mobilité sociale. La souplesse et l'adaptabilité sont ce qui les caractérisent en priorité. La stratégie consistait à bien connaître l'entreprise dans le fonctionnement de ces règles prescrites et non écrites, à se positionner par rapport à elles. Elle ne repose donc pas essentiellement sur un projet individuel. Pour resituer ce groupe d'acteurs dans le contexte socio-économique de son embauche, il ne faut pas oublier que le métier de conducteur d'appareils n'était pas reconnu. Les règles de production n'étaient pas édictées formellement, l'espace de qualification était à construire.

Le temps de ces acteurs est celui de la continuité, du long terme. Ce temps social s'articule essentiellement sur la mémoire : mémoire du savoir et mémoire du groupe social. Celui-ci à sans cesse recours aux ressources de la mémoire collective. En cela, il n'y a pas césure entre passé et présent. Le passé « *est toujours actualisable, et actualisé, car il fonde, légitime, valide les pratiques collectives et individuelles* » [13]. Ce groupe repose donc sur la pratique de la règle non écrite dans un univers où l'incertain domine. C'est pour construire de l'ordre dans ce désordre qu'il se constitue comme travailleur collectif et parfois comme acteur collectif. L'objectif du travailleur collectif est de se donner les moyens de maîtriser l'environnement interne de l'entreprise. La connaissance repose sur la mémorisation de cet environnement.

C'est le collectif de travail qui permet l'acquisition des savoirs parce que ceux-ci se traduisent selon les conventions internes du groupe. On peut donc dire à la suite de G. de TERSAC [14] que la fonction interne de la règle non écrite est bien d'assurer la constitution du travailleur collectif. Jusqu'à une date récente, chaque ouvrier était, approximativement, à égalité de statut, le collectif de travail était donc fortement consensuel. Ce travailleur collectif se modifiait essentiellement au regard de l'évolution des techniques et des politiques industrielles, en cela les règles du jeu n'étaient pas fixées une fois pour toutes [15], elles se renégociaient perpétuellement, la logique du travailleur collectif reposant en priorité sur la solidarité entre les pairs. Il est aujourd'hui remis en cause plus dans sa forme que dans son fond par les changements récents survenus dans l'entreprise. S'il y a adhésion à la règle prescrite, c'est parce que celle-ci est toujours appropriable en d'autres termes par les acteurs de la tradition.

---

[13] BALANDIER (G.), 1985, *Anthropo-logiques*, le livre de poche, Paris, 320 p.

[14] De TERSAC (G.), 1990, IV[e] journée de sociologie du travail, *Autonomie et régulation dans le travail.*

[15] REYNAUD (J.D.), 1989, *Les règles du jeu, l'action collective et la régulation sociale*, Coll. U., A. Colin, Paris, 306 p.

Les acteurs de la modernité

Les stratégies des jeunes se construisent sur un projet, celui du plan de carrière et de l'image sociale qui peut en résulter. Ce projet est clair dans leur discours : on veut évoluer rapidement vers la maîtrise et la haute maîtrise, on se donne un laps de temps plus ou moins formel pour y parvenir, en échange, on se forme pour être plus performant et reconnu comme agent dynamique par l'encadrement. Les jeunes se projettent d'emblée dans le futur : ils font comprendre à la hiérarchie que si cette dernière n'accède pas à leurs désirs, ils sont prêts à se faire embaucher dans une autre entreprise. L'énoncé d'un tel discours provient des éléments de connaissance du marché de l'emploi, des relations tissées dans le cadre de la formation première, relations maintenues par delà l'insertion professionnelle. Ils ont donc une conception large de leur environnement professionnel et en jouent. Dès l'embauche, ils savent où ils se situent dans l'entreprise et évaluent leurs possibilités d'évolution de façon rigoureuse. Ils laissent peu de place à l'incertain, à la chance, ils ne se font pas porter par les choix de l'entreprise.

Mais les acteurs de cette modernité mythifient leur histoire de vie : ils mobilisent leurs forces sur leur devenir et sur leur volonté individuelle d'être et de faire ce qu'ils veulent, de légitimer ce qu'ils sont. Ils légitiment une représentation d'eux mêmes selon les critères du *self made man* : ils insistent sur le fait d'être parti de rien, de ne pas avoir choisi — dans la grande majorité des cas — leur formation. Ils veulent se réaliser en tant qu'individu et n'ont pas une référence positive aux groupes des pairs quelque soit l'âge de ceux-ci. Ils occultent les circonstances sociales qui leurs ont été favorables — tout au moins plus que les anciens — par décontextualisation de leur histoire personnelle, notamment par l'oubli de considérer l'aide apportée par le groupe familial dans le financement de leurs études. Leurs récits sont apologétiques dans la mesure où ils sont univoques : les discours ne se veulent pas contradictoires et sont sans opposants réels [16]. Ils présentent en effet des discours linéaires où le passé n'a pas de place et où le futur est survalorisé. Ils se croient porteur du Savoir, les anciens, dans ce contexte ne peuvent être considérés comme des opposants.

La stratégie repose sur la reconnaissance formelle par l'entreprise de leur qualification. Le mythe de la réussite par ses propres forces valorise l'individu et le légitime socialement. Ils se reconnaissent eux-mêmes comme acteurs de leurs propres histoires. Mais leurs stratégies paraissent être une quête — débordant le cadre de l'entreprise — d'un statut de la société, l'entreprise n'est plus que la manière d'y parvenir. Il s'agit d'une individualisation collective, dans la mesure où les jeunes entre eux ne cherchent ni à s'allier contre les anciens, ni à créer des règles qui leur seraient spécifiques. Ils agissent en solo.

Cette attitude est possible parce qu'ils adhèrent à la règle prescrite en matière de compétence : ils y retrouvent la rationalisation des savoirs scolaires. En cela, ils se conçoivent chacun comme individu leader et garant du savoir officiel. Il s'agit bien d'une stratégie mais celle-ci donne-t-elle accès au pouvoir dans l'entreprise comme ils semblent le penser ?

Les possibilités d'évolution sont particulièrement restreintes et ils ne s'en rendent a priori pas compte. Ils pensent que leur savoir et la reconnaissance du métier de conducteur d'appareils sont suffisants pour légitimer leur place et leur devenir professionnel. La formalisation de l'espace de qualification leur a donné accès au plus haut niveau de la hiérarchie ouvrière de façon très rapide mais cela ne signifie pas qu'ils pourront poursuivre cette évolution en direction de la maîtrise. La situation actuelle de l'entreprise semble bien au contraire être proche d'un blocage complet du passage du collège ouvrier au collège agent de maîtrise. Là où la force collective était nécessaire pour les anciens de l'entreprise, on n'a plus que le pouvoir de se faire remarquer comme individu par la hiérarchie pour avoir dans un futur indéfini la possibilité d'évoluer.

La rareté de conflit collectif depuis cinq ans va dans ce sens. La négociation ne passe plus tant, pour les jeunes, par les syndicats que par des discussions informelles avec les membres de l'encadrement direct, voir avec les membres de la direction. La négociation devient individuelle. C'est pour ces différentes raisons qu'ils sont plus proches de la règle prescrite de compétence par l'entreprise que les anciens. L'attitude des jeunes par rapport à leur évolution n'est-elle pas avant tout la recherche de la stabilité, stabilité qu'ils ne peuvent obtenir dans un univers qu'en définitive, ils maîtrisent beaucoup moins bien que les anciens parce qu'ils ne se sont jamais inscrits dans la perspective de passer leur vie dans cette entreprise. Peu souples face à l'entreprise, leurs évolutions n'étant pas assurées, ils semblent plus avoir le « mors aux dents » face à l'imprévu qu'être proches de la réussite de leur projet individuel comme le laisse supposer leur discours.

Nous avons donc d'un côté, les anciens qui fonctionnent toujours sur le modèle du travailleur collectif qu'ils ont eux mêmes créé, et, d'un autre des jeunes qui pensent pouvoir déroger à l'appartenance au collectif pour pouvoir s'affirmer en tant qu'individu. Cet ensemble d'acteurs n'a donc pas le même rapport à la hiérarchie, à la règle prescrite. Il y a simultanément complémentarité et opposition entre les différents groupes d'acteurs dans l'entreprise. Les jeunes sont

[16] Cahiers internationaux de sociologie, 1980, n° 69, Histoire de vie et vie sociale.

d'emblée d'accord sur la règle prescrite de compétence, les anciens ne le sont pas mais négocient pour parvenir à un accord. L'opposition sur la règle effective de compétence se situe entre les groupes d'acteurs d'exécution : chacun est en recherche de légitimation professionnelle selon des pratiques différentes.

Les systèmes sociaux des groupes d'acteurs d'exécution, sont donc pluriels. L'équilibre entre ces systèmes est particulièrement instable à l'heure actuelle. Si l'entreprise semble être entrée dans une phase de crise de régulation des compétences de longueur indéfinie, cela ne nous conduit-il pas à reconnaître la multiplicité des modes de régulations sociales comme autant de façon de gérer les règles prescrites ?

Les identités sociales rencontrées devraient alors être comprises comme autant d'identités professionnelles différentes, ou tout au moins comme étant des identités en perpétuel devenir. Ces identités professionnelles sont à considérer comme des produits sociaux historiquement datés, elles révèlent des modes d'appartenance et d'actions collectives différents en fonction de leurs modalités de création. L'analyse de leur processus de construction et de transformation renvoie aux situations précises dans lesquelles elles sont nées. ■