

Annie Lamanthe<sup>1</sup>

Aix-Marseille Université / Laboratoire d'Economie et de Sociologie du Travail (LEST)

Aix-en-Provence

annie.lamanthe@univ-amu.fr

Communication au congrès de la FES

Madrid 10-12 juillet 2013

Groupe 31 Sociologie économique

## **Les dynamiques du tissu productif entre nouveaux marchés, restructurations et trajectoires professionnelles. Le cas des énergies renouvelables en France**

### **Introduction**

La communication s'intéresse à un phénomène, -la création d'entreprises dans le secteur des énergies renouvelables en France-, situé à l'intersection entre, d'une part, les transformations du système productif, *via* les restructurations que connaissent les grandes entreprises et, de l'autre, les opportunités économiques offertes par la montée des préoccupations environnementales dans la société. Elle éclaire un processus de renouvellement des activités productives au croisement de ces deux processus.

Différentes recherches conduites sur les dynamiques économiques territoriales dans une région du sud de la France (Amarillo, 2009 ; Amarillo et Lamanthe, 2011 ; Lamanthe, 2011, 2012) ont fait ressortir que nombre d'entreprises qui se sont créées dans le secteur des énergies renouvelables (principalement ici l'installation d'équipements en énergie solaire, thermique et photovoltaïque) l'ont été par des anciens salariés hautement qualifiés (ingénieurs, cadres, techniciens) de grandes entreprises de nouveaux secteurs industriels et de pointe (informatique, électronique...) et des services (télécommunications...). Les restructurations d'entreprise sont ici à l'origine du départ de ces salariés qui les ont saisies comme des opportunités pour quitter les postes qu'ils y occupaient et créer leur propre

---

<sup>1</sup> En collaboration avec H. Amarillo, chercheur associé au Lest.

société. Ce faisant, ils réalisent aussi une mobilité de statut, passant du salariat au travail indépendant.

Les restructurations ont pris une ampleur croissante depuis les années 1980 et continuent de s'amplifier dans la période la plus récente. Il s'agit maintenant d'un phénomène de plus en plus complexe et multiforme, difficile à cerner, notamment d'un point de vue statistique et juridique (Moreau, 2007 ; Beaujolin-Bellet et *al.*, 2012 ). Il prend de nouvelles figures : n'étant plus lié comme par le passé à une crise brutale qui conduit à la fermeture de l'entreprise et à la reconversion des salariés (du type « remaniements massifs de secteurs entiers », Raveyre, 2007), et moins spectaculaire, il prend la forme d'un processus qui se déroule en continu parce que partie intégrante des stratégies des entreprises : remodelages permanents des contours de l'entreprise (filialisation, sous-traitance en cascade,...), remaniements structurels internes et externes (réduction des effectifs, reconfiguration de la main-d'œuvre, réorganisation du travail,...). Il place les salariés dans un état durable d'incertitude et d'instabilité et, brouillant les repères sur lesquels se fondaient les identités, les collectifs et les relations de travail, il est à l'origine de nouvelles formes de pénibilité et de vulnérabilité (Raveyre, 2007) qui conduisent des salariés à souhaiter quitter l'entreprise. Parallèlement, se sont multipliées les modalités utilisées par les directions pour se séparer des salariés et gérer les sureffectifs. Au-delà des plans sociaux engageant des licenciements économiques collectifs, les procédures mises en œuvre sont de plus en plus variées et individualisées, avec notamment la possibilité de « rupture conventionnelle » autorisée par un accord de 2008 ou encore l'appel au départ volontaire dans le cadre des « plans de sauvegarde de l'emploi » qui prévoient la réduction des effectifs<sup>2</sup> (Kerbouc'h, 2007 ; Beaujolin-Bellet et *al.*, 2012 ). Pour nombre d'auteurs spécialistes de ces questions, le « succès » des départs volontaires tient au fait que cette procédure combine tout à la fois les visées des entreprises et l'aspiration de certains salariés, dès lors que ceux-ci peuvent partir en ayant accès à certaines garanties. Les départs volontaires n'ont pas la même résonance ni les mêmes conséquences pour les salariés selon leur niveau de qualification, leur âge, leur secteur d'activité. Ils font cependant écho à des motivations individuelles exprimées par nombre d'entre eux qui laissent

---

<sup>2</sup> La rupture conventionnelle est une rupture du contrat de travail qui se fait d'un commun accord entre le salarié et l'employeur et qui donne droit au salarié, contrairement à la démission, aux allocations chômage. Les départs volontaires dans le cadre de « plans de sauvegarde de l'emploi » (nouvelle appellation des « plans sociaux ») donnent accès aux salariés aux mêmes droits que les salariés licenciés pour motif économique (indemnités de départ et allocations de chômage, accompagnement à la reconversion : formation, aide à la création d'entreprise...).

à penser qu'ils peuvent être vécus comme une occasion de fuir l'entreprise et le mal-être au travail et/ou de réaliser un projet professionnel de reconversion tout en profitant des mesures d'accompagnement et des indemnités prévues à cet effet (Bourguignon et Garaudel, 2012).

La problématique environnementale, les nouvelles réglementations en la matière et les incitations fiscales qui l'ont accompagnée, ont été vues comme des opportunités de développement de nouveaux marchés<sup>3</sup>. En France, en effet, le « Grenelle de l'environnement », lancé par le gouvernement à la fin de l'année 2007, est à l'origine de décisions politiques visant la maîtrise de la consommation énergétique et la réduction du recours aux énergies fossiles au profit des énergies renouvelables<sup>4</sup>. Se met en place un double processus de réglementation qui concerne la construction et la rénovation des bâtiments (normes de consommation énergétique, bâtiments basse consommation, rénovation thermique,...), et d'incitation, notamment des particuliers, à réduire leur consommation énergétique (travaux d'isolation par exemple - crédit d'impôt, éco-prêt à taux zéro,...), à s'équiper en énergies renouvelables (comme par exemple en matière de chauffage et de production d'eau chaude – aides à l'installation des équipements qui peuvent couvrir jusqu'à 50% du coût) et à devenir producteurs d'énergie (incitation à l'installation de panneaux photovoltaïques en toiture pour la revente à l'opérateur national Electricité de France –EDF- selon un tarif préférentiel). En quelque sorte victimes de leur propre succès et du contexte de crise, ces mesures ont depuis fait l'objet d'une révision à la baisse (baisse du tarif préférentiel de revente, réduction voire disparition de certaines aides à l'équipement,...) qui a conduit à rendre ce secteur moins incitatif et à revoir les espérances de développement économique et de création d'emplois qu'il avait provoquées. Pour autant, dans la seconde moitié des années 2000, il a suscité un mouvement de création d'entreprises dans le bâtiment qui a attiré de nouveaux profils d'entrepreneurs dans les secteurs artisanaux traditionnels<sup>5</sup>. S'il n'est pas

---

<sup>3</sup> Dans son rapport de début 2010, le Conseil d'orientation pour l'emploi prévoyait que la « croissance verte » permettrait la création ou le maintien de 600 000 emplois, dont la moitié dans le secteur du bâtiment.

<sup>4</sup> En août 2009, il débouche sur une loi, dite « Grenelle 1 » qui fixe des objectifs en matière énergétique, à échéance 2020.

<sup>5</sup> Selon une étude réalisée en 2007-2008 par l'Institut Supérieur des Métiers, seule la moitié des artisans des secteurs de la coiffure, du bâtiment et de l'alimentation possède aujourd'hui le niveau des diplômes professionnels de base pour exercer une activité artisanale (CAP - Certificat d'Aptitude Professionnelle ou BEP – Brevet d'Etudes Professionnelles) et 20% d'entre eux sont diplômés de l'enseignement supérieur (étude rapportée par Chambre des Métiers de Nantes, 2009).

facile de quantifier le phénomène, de nombreuses études montrent qu'il est aujourd'hui largement constaté.

L'artisanat est devenu attractif pour des personnes en quête de mobilité, anciens cadres d'entreprises en rupture avec leur vie professionnelle précédente, salariés en cours de carrière qui s'engagent dans un second métier motivés tout à la fois par un souhait d'indépendance, la volonté de ne plus être soumis à la hiérarchie, d'échapper au stress des objectifs à atteindre et aux critères de rentabilité « sans foi ni loi », ou encore de réaliser « une passion », de se lancer dans une « aventure » (Chambre des Métiers de Nantes, 2009). C. Mazaud (2012) voit là le signe d'un élargissement et d'une diversification du recrutement des artisans. Autrefois filière de promotion ouvrière, l'artisanat tend à devenir aujourd'hui « un filet de sécurité pour les reconvertis issus des classes moyennes » (décrocheurs de l'université et ex-cadres notamment). Les Energies renouvelables (ENR) ont ainsi attiré dans le secteur de la construction des personnes en seconde partie de carrière qui se sont spécialisées sur ce créneau. Elles ont été à l'origine d'une modification de la sociologie des professions artisanales et des métiers (installateurs/mainteneurs, assembleurs, techniciens en ENR viennent supplanter les métiers de plombier/chauffagiste, électricien, frigoriste, couvreur...) (Colombard-Prout et *al.*, 2007).

La communication montre la façon dont les mouvements de restructuration qui touchent les grandes firmes viennent directement alimenter les dynamiques du tissu productif territorial à travers la création de petites entités dans l'installation d'équipements en ENR. Parmi ces nouveaux entrepreneurs, plusieurs profils sont identifiés, qui tiennent notamment à des différences de niveau d'éducation et aux trajectoires professionnelles, aux fonctions occupées dans les grandes sociétés. Ils ne développent pas tout à fait le même type d'activité, ils ont accès à des ressources différentes et sont inscrits dans des réseaux qui ne sont pas les mêmes. Par ailleurs, l'apparition de nouvelles opportunités de marché avec les énergies renouvelables fait émerger et se côtoyer différents « mondes sociaux de l'entreprise » qui peuvent se trouver en concurrence, c'est notamment le cas de ces nouveaux entrepreneurs avec les artisans traditionnels.

## **1. Les entreprises installatrices d'équipements en énergie solaire du bassin minier de Provence**

Dans le contexte actuel de crise, les restructurations prennent une importance croissante et tout conduit à supposer qu'elles vont aller en s'amplifiant. Des cas récents ont particulièrement mis sur le devant de la scène la façon dont les restructurations, ou projets de restructuration, soulèvent des mouvements de protestation chez les salariés et leurs représentants et des conflits durables qui peuvent être parfois violents. Ici, on propose de s'intéresser à une face moins visible de ce phénomène, qui porte plutôt sur des réactions de type « exit » que « voice » (Hirschmann, 1972) et qui concerne des segments de travailleurs généralement moins placés sous les feux de la rampe (à tout le moins quand il s'agit de plans sociaux), à savoir des salariés hautement qualifiés occupant des fonctions de responsabilité (ingénieurs et techniciens) dans des entreprises de hautes technologies.

Une recherche réalisée sur un territoire industriel en reconversion dans la région Provence-Alpes-Côte d'Azur, le bassin minier de Provence<sup>6</sup> (BMP) éclaire particulièrement ce processus. L'objectif de cette recherche était de repérer dans quelle mesure la « transition énergétique » pouvait représenter une occasion de redynamisation économique et industrielle de ce territoire. En s'intéressant aux entreprises implantées sur les communes du bassin qui installent des équipements solaire chez les particuliers (solaire thermique et photovoltaïque), on a cherché à déterminer si les énergies renouvelables ont représenté localement un support au développement économique et au renouvellement du tissu productif. Des entreprises se sont-elles installées sur le bassin minier de Provence dans ce créneau ? Quels en ont été les acteurs et les conditions ? Quels sont les profils des entrepreneurs et des salariés recrutés ?

L'enquête a consisté à repérer, dans un premier temps, les entreprises correspondant à cette activité. Plusieurs sources ont été mobilisées à cette fin : les sites internet des communes dont certains proposent des listes d'entreprises classées par type d'activité ; le site Qualit'ENR ([www.qualit-enr.org](http://www.qualit-enr.org)) « le portail des installateurs d'énergies renouvelables », qui recense les entreprises labellisées (QualiSol, QualiPV, QualiBois, QualiPac), qui est un agrément nécessaire pour que les particuliers puissent bénéficier des incitations fiscales ; différents sites

---

<sup>6</sup> Le bassin minier de Provence regroupe un ensemble de 17 communes touchées par la fermeture des mines de charbon de Charbonnages de France et délimite le périmètre des actions de reconversion qui ont été mises en place à sa suite ou de façon anticipée.

de professionnels du solaire ; la liste des entreprises qui avaient été agréées par le Conseil régional de Provence-Alpes-Côte d'Azur quand il dispensait ses propres aides ; les pages professionnelles de l'annuaire du département des Bouches du Rhône ; des cartes de visite recueillies à différentes occasions (salon des énergies renouvelables, foires...). Quarante quatre entreprises ont pu ainsi être repérées<sup>7</sup>. Sur ce total, trente huit ont été contactées (courrier suivi d'un appel téléphonique) (6 n'ont pas pu être contactées ou ne correspondaient pas ou plus aux critères). Onze entretiens ont pu être réalisés (en face à face ou par téléphone, un entretien a été réalisé avec l'épouse du dirigeant). Concernant les autres entreprises : 5 ont été injoignables (le numéro de téléphone n'est plus attribué, ne répond pas, retour du courrier) ; 3 n'existent plus (la cessation d'activité a pu être vérifiée) ; 3 ont refusé un entretien ; 8 ont été contactées mais difficulté à aboutir à un rendez-vous ou difficulté du contact à se rendre disponible (multiples appels sans déboucher sur un rendez-vous) ; 8 ne font plus de solaire ; pour un cas, le contact trouvé n'appartient plus à la société.

Ce premier état des lieux constitue déjà un résultat en soi qui nous conduit à insister sur la volatilité des entreprises qui se sont engagées dans le solaire et de l'activité en elle-même. On remarque, d'une part, l'importance des cessations d'activité constatées ou supposées du fait qu'un certain nombre d'entreprises sont injoignables (ne répondent pas au téléphone, retour du courrier) (au total 8). On remarque, ensuite, que 8 entreprises toujours en activité ont arrêté le solaire. Il s'agit le plus souvent d'entreprises artisanales ayant une activité dans le bâtiment (maçonnerie, électricité générale, chauffage, plomberie) qui ont tenté de se lancer dans le solaire (essentiellement le photovoltaïque) en plus de leur activité traditionnelle, et pour cela ont passé un agrément QualiPV. Elles ont rencontré des difficultés pour exercer cette activité : réduction des aides et des incitations fiscales ; problèmes de compétences techniques ; difficulté à trouver des clients (difficulté d'accès au marché, concurrence des entreprises commerciales) ; trop faible spécialisation dans l'activité ; difficulté à assurer la partie administrative et technique des dossiers pour l'accès des clients aux aides. Un dirigeant nous déclare avoir passé l'agrément QualiPV mais n'avoir jamais fait d'installation photovoltaïque (n'a pas eu de demandes). Un autre nous déclare qu'il a créé sa société en étant toujours par ailleurs salarié d'une autre entreprise. Ces entreprises ont arrêté le solaire et poursuivent leur

---

<sup>7</sup> Pour donner un ordre de grandeur, le site QualitENR recense (en date du 2 avril 2013) 3024 entreprises labellisées QualiSol (solaire thermique) et 2902 labellisées QualiPV (solaire Photovoltaïque) en France. La majorité des entreprises possèdent les deux labels. En région Provence-Alpes-Côte d'Azur ces effectifs s'élèvent respectivement à 205 et 219. Tout laisse à penser que ce site fournit une vision assez juste de l'activité dans la mesure où le recours à une entreprise labellisée QualitENR permet aux particuliers de percevoir les aides fiscales et subventions.

activité traditionnelle, certaines installent d'autres équipements en énergies renouvelables (pompes à chaleur par exemple). Nous n'avons rencontré qu'un seul cas d'entreprise ayant été créée sur le seul créneau du solaire et qui a cessé son activité, le motif évoqué étant la concurrence exercée par les sociétés commerciales.

L'enquête auprès des entreprises s'est appuyée sur une typologie élaborée au cours d'enquêtes précédentes, dont il s'agissait aussi de tester la validité. La typologie d'entreprise repose sur le constat que les entreprises installatrices d'équipements en énergie solaire, qui relèvent du secteur de la construction, se caractérisent par des logiques économiques et organisationnelles diversifiées et qu'elles entretiennent des rapports différenciés avec le territoire. Les profils des entrepreneurs comme ceux des salariés recrutés par ces entreprises ne sont pas les mêmes. Trois types avaient été observés :

- les « solaristes », catégorie qui regroupe des sociétés récentes créées explicitement sur le créneau des énergies renouvelables dans lequel elles se sont spécialisées. Elles émanent de nouveaux profils d'entrepreneurs, ingénieurs souvent issus de grandes entreprises de l'industrie et des services qui se reconvertissent dans un projet professionnel et économique à connotation militante écologiste ;
- les « traditionnels », ce sont des entreprises artisanales du bâtiment qui tentent de développer une offre complémentaire en intégrant les énergies renouvelables à leur cœur de métier (plombiers, chauffagistes, électriciens, ...) ;
- les « poseurs sous-traitants » qui travaillent pour les sociétés spécialisées dans la vente des équipements (chauffe-eaux solaires, panneaux photovoltaïques). Ce sont souvent des salariés en reconversion ou demandeurs d'emploi qui voient là une opportunité pour s'installer à leur compte.

On s'est proposé principalement de réaliser un entretien avec les dirigeants d'entreprises concernées (complété par la visite du site internet quand il existe). Cet entretien a visé à recueillir des informations sur les aspects suivants : l'histoire de l'entreprise (circonstances de la création, caractéristiques du fondateur, évolutions marquantes dans le temps, orientation vers les énergies renouvelables,...), ses caractéristiques actuelles (taille, activité, marchés, concurrence, aire géographique d'activité,...), le profil du dirigeant (formation, parcours professionnel,...), les modalités d'insertion dans le bassin minier (raison de l'implantation dans une commune du bassin minier, relations locales, réseaux, collaborations,...), l'activité dans les énergies renouvelables (motifs et caractéristiques, positionnement, agréments, labels,

insertion dans des réseaux professionnels,...), les caractéristiques des salariés (effectif, formation, qualification, profil et trajectoire, aires de recrutement et de résidence,...).

L'enquête a permis d'affiner la typologie, pour la confirmer et la compléter. Les entretiens réalisés ont peu concerné la catégorie des traditionnels, dont nous supposons qu'ils font partie des entreprises avec lesquelles nous avons eu des difficultés à avoir un entretien ou bien de celles qui ont cessé l'activité solaire. Une seule entreprise enquêtée correspond à ce profil. Ils ont de même peu concerné la catégorie des sous-traitants, puisque nous n'avons rencontré qu'un seul cas de figure correspondant à cette catégorie. Il se trouve donc que la majorité de nos entretiens a été réalisée auprès de dirigeants qui se rapprochent du profil « solaristes ». Il ne faut pas pour autant en conclure que l'installation d'équipements en énergies renouvelables sur le bassin minier relève de façon dominante de cette catégorie mais plutôt que c'est avec cette catégorie d'entrepreneurs que nous avons eu les contacts les plus faciles et qu'ils ont le plus facilement accepté de nous rencontrer. Ces observations nous permettent malgré tout d'identifier, à travers cette catégorie d'entreprises et d'entrepreneurs, un type de dynamique à l'œuvre sur ce territoire. Par ailleurs, elles nous conduisent à compléter la typologie en intégrant un nouveau profil, celui des « néo-artisans » qui, parmi les entreprises de création récente et exogène au secteur de la construction, se distinguent du profil « solariste ».

## **2. Sortie de la grande entreprise et entrée dans le secteur des énergies renouvelables**

Dix des entreprises enquêtées sont de création récente, datant toutes de la seconde moitié des années 2000, exactement entre 2005 et 2009. Les créateurs sont de nouveaux venus dans le secteur de la construction et dans l'entrepreneuriat. Ils partagent un ensemble de traits communs. Tous ont effectué une mobilité professionnelle, passant du statut de salarié à celui d'indépendant dans une nouvelle activité. Ils ont pour caractéristique d'être d'anciens salariés de grandes firmes de secteurs industriels de haute technologie et des services (aérospatiale, nucléaire, microélectronique, informatique, télécommunications, techno-centre, bureaux d'études) dans lesquelles ils occupaient des postes qualifiés et à responsabilité (techniciens, ingénieurs, postes de direction,...) qu'ils ont quittés pour créer leur entreprise. Tous sont des diplômés de l'enseignement supérieur.

Entreprise	Diplôme de Formation initiale	Fonction/secteur
Solariste 1	Ingénieur en mécanique DEA Génie des organisations de production	Responsable de la production et directeur adjoint d'une PME filiale de grosses sociétés de micro électronique (récupération des plaquettes de silicium) (Région Paca)
Solariste 2	Diplômes de 3 <sup>e</sup> cycle Doctorat en Sciences de l'information	Cadre dans une multinationale de l'informatique
Solariste 3	Diplôme d'ingénieur	Salarié d'un groupe de microélectronique (directeur technique européen bureau d'études) (BMP)
Solariste 4	Diplôme d'ingénieur Bac+5 Génie physique des matériaux	Chef de produit, consultant marketing d'une grosse société de micro électronique (Région Paca)
Néo-artisan 1	Formation en électrotechnique, électromécanique	Plusieurs postes à responsabilité (responsable de service, chef d'atelier, responsable de la maintenance) dans différents secteurs (dont IAA) (Différentes régions)
Néo-artisan 2	BTS Génie climatique	Nucléaire (électrotechnicien) (Marseille)
Néo-artisan 3	DUT Ecole de commerce	Service client, formation du personnel entreprise nationale de

		télécommunications (Belfort puis Aix)
Néo-artisan 4	. BTS Productique . Maîtrise en génie mécanique	. Techno-centre d'une entreprise de l'automobile (Paris) . Aérospatiale (bureau d'études CAO) (Toulouse)
Sous-traitant 1	DUT BTS génie électrique, électronique, électricité	Technicien de maintenance grosse entreprise de micro électronique (BMP)
Traditionnel 1	CAP plomberie	Plombier entreprise industrielle (aluminium) (BMP)
Start Up	Diplômés de l'Ecole centrale Paris	Etudes d'ingénierie dans le solaire (bureaux d'études)

Le départ de l'entreprise a plusieurs origines : démission, plans sociaux et licenciements économiques, dispositifs visant à favoriser les départs volontaires et l'essaimage. Les enquêtés évoquent massivement leur souhait de quitter la grande entreprise du fait notamment de leur insatisfaction vis-à-vis des conditions, relations et ambiance de travail qu'ils y trouvaient, et leur saturation (« ras-le-bol », « marre de la grosse société », « refus de travailler dans une grande entreprise », ...). De ce fait, les plans sociaux et licenciements, ou dispositifs d'essaimage sont saisis comme des opportunités pour partir et faire autre chose, ils offrent notamment pour cela des ressources (indemnités, possibilités de formation, maintien du salaire,...). Les motivations pour créer une entreprise reflètent un désir d'autonomie, ne plus avoir à rendre des compte, éviter la routine. Les énergies renouvelables apparaissent comme une bonne opportunité pouvant combiner la perspective d'une rentabilité économique et la satisfaction de ce désir d'autonomie, projet vis-à-vis duquel la grande entreprise apparaît en quelque sorte comme un repoussoir, un contre modèle.

### 3. Des profils différenciés : entre « solaristes » et « néo-artisans »

Au-delà de ces traits communs, une ligne de clivage se dessine au sein de cet échantillon des nouveaux venus dans l'activité. Le profil de solariste se confirme, il concerne 4 entreprises. Un nouveau profil apparaît, qualifié ici de « néo-artisan », qui concerne de même 4 entreprises. Cette ligne de clivage passe par les caractéristiques du dirigeant, notamment le niveau de diplôme et les fonctions occupées dans la trajectoire professionnelle ; la composition de l'activité de l'entreprise, la place qui est accordée au solaire et plus largement aux énergies renouvelables ; les valeurs et positionnements affichés par les dirigeants (dans le discours recueilli dans l'entretien et sur le site internet) ; les réseaux ; les perspectives d'évolution.

#### *a. Des différences dans la formation initiale*

Les solaristes ont un niveau de formation supérieur à celui des « néo-artisans ». Ils sont titulaires de diplômes d'ingénieur et de 3<sup>e</sup> cycle universitaire (bac + 5, doctorat). Ils ont occupé des postes à haute responsabilité (responsable de la production et directeur adjoint d'une PME, cadre d'une multinationale de l'informatique, directeur technique européen d'un bureau d'études, chef de produit et consultant marketing). Les néo-artisans sont des diplômés de l'enseignement supérieur court (Brevet de Technicien Supérieur, BTS, Diplôme Universitaire de Technologie, DUT), de niveau bac+4 (Maîtrise), un seul possède un niveau bac+5 (diplômé d'une école de commerce). Ils ont exercé des fonctions engageant plutôt un profil technique (responsable de service, chef d'atelier, responsable de la maintenance ; techniciens dans des bureaux d'études ; électrotechnicien).

Toutes les entreprises combinent différentes activités, que ce soit dans le domaine des énergies renouvelables ou, plus largement, en articulant l'installation d'équipements en énergies renouvelables avec d'autres sources de revenu. Cette polyvalence et cette diversification de l'activité résultent des stratégies développées par les dirigeants pour assurer la pérennité de l'entreprise, qu'elle soit pensée d'emblée au moment de la création et/ou qu'elle résulte de réajustements en cours de route (notamment pour faire face à la réduction des aides et incitations publiques). Cependant, les ressorts de ces stratégies, les choix opérés et les possibilités qui se sont offertes, les perspectives envisagées par les chefs d'entreprise ne sont pas tout à fait les mêmes pour les deux profils.

Chez les néo-artisans, il s'agit principalement de s'appuyer sur une activité traditionnelle du secteur de la construction et sur l'élargissement de la gamme des énergies renouvelables pour lesquelles des installations sont proposées. Deux d'entre eux ont à la fois développé une activité traditionnelle du secteur de la construction et diversifié leur activité d'installation d'équipements en énergies renouvelables. Le néo-artisan 3 réalise des installations en solaire thermique et se spécialise dans les chaudières à granulés bois, perçu comme créneau de marché encore peu exploré et d'avenir. Dès la création de son entreprise, il a développé une activité de plomberie classique qui l'occupe dans la période où les demandes en chauffage se ralentissent. Le néo-artisan 4 a lui aussi une activité classique de plomberie (neuf, rénovation et dépannage d'urgence) et de chauffagiste (électrique notamment) à laquelle il associe différents types d'installations (solaire thermique, pompes à chaleur, géothermie, récupération des eaux de pluie). Les deux autres ont principalement diversifié leur gamme de produits et intégré d'autres sources d'énergies que le solaire : les chaudières à granulés bois sont aujourd'hui la source principale de l'activité du néo-artisan 1, représentant 99% du total de son activité, le reste étant assuré par le solaire thermique ; le néo-artisan 2 combine solaire thermique et photovoltaïque, pompes à chaleur, petit éolien, en relation avec une activité commerciale (vente sur site internet de différents matériels, principalement de diodes électroluminescentes et d'ampoules basse consommation).

Les activités développées par les solaristes sont d'une autre nature, de type conseil, expertise et formation. Le solariste 1 s'est orienté vers la prestation de service auprès des auto-installateurs et des auto-constructeurs, plutôt que vers l'installation *stricto sensu*. En relation avec un groupement d'achat, il vend du matériel et propose un ensemble de services (conseil, formation à l'équipement et à l'installation, mise en relation avec des installateurs professionnels,... en photovoltaïque, solaire thermique et poêles à bois). Le solariste 2 se positionne principalement sur l'installation en solaire thermique et développe une activité d'expertise et d'enseignement dans le domaine. Le solariste 3 a développé une gamme large d'activités autour de l'ingénierie en solaire photovoltaïque (de l'étude technique jusqu'à l'installation en passant par les dossiers administratifs et financiers), l'expertise, la réalisation d'études, la formation d'installateurs et des activités d'enseignement. Le solariste 4 combine la conception et l'installation d'équipements en solaire photovoltaïque, pompes à chaleur, foyers bois, l'isolation par l'extérieur et les planchers chauffants et développe une activité de formation d'installateurs pour QualitENR.

Cette différenciation peut se comprendre au regard des niveaux de formation des deux profils. On peut penser que les diplômés plus généralistes et de plus haut niveau des solaristes leur permettent à la fois d'envisager ces activités de conseil, d'expertise et de formation et d'avoir les ressources et capacités pour le faire. Ceci a aussi à voir avec la façon dont les dirigeants positionnent leur entreprise, ce qu'ils mettent au cœur de leur activité, le sens qu'ils donnent au solaire et aux énergies renouvelables.

*b. Le solaire comme métier ou comme technique*

Les solaristes placent le solaire et/ou les énergies renouvelables au centre de l'activité de leur entreprise et affichent un positionnement dans lequel le solaire est revendiqué comme un métier. Ceci se combine avec l'affichage de valeurs écologistes et d'une posture militante plus ou moins marquée, orientée vers des alternatives, qui justifient et sous-tendent le choix qui a été fait de créer une entreprise dans ce créneau.

Le solariste 1 a commencé à développer une activité de récupération de déchets (plaquettes de silicium et panneaux PV) appuyée sur un discours militant qui fait le lien entre la récupération, le recyclage et l'« état de la planète ». Il affiche aussi un positionnement militant dans ses rapports avec les clients et avec la dimension marchande de son entreprise. Celui-ci se traduit dans l'orientation de son activité et dans son mode d'organisation. Il a créé son entreprise en relation avec un groupement d'achat en direction de l'auto-installation, il diffuse les produits vendus par l'intermédiaire de ce groupement, fait du conseil technique, des formations, de la mise en relation de ces auto-installateurs avec des professionnels (installateurs). Il défend la possibilité d'un accès aux équipements solaires à un prix abordable, soutient l'auto-installation et les auto-constructeurs, affiche un choix responsable pour les produits (prix accessible, fabricants de proximité, produits fiables). Ici, la posture militante du point de vue écologiste se combine avec une posture militante du point de vue de la consommation. Le solariste 2 défend l'idée du solaire comme un métier à part entière. De ce point de vue, il est critique par rapport aux appels d'offre qui concernent le logement collectif dans lesquels le solaire est « noyé » dans le lot plomberie, alors que, à ses yeux, le solaire devrait apparaître en tant que tel. Il déclare avoir des positions écologistes « assez extrêmes » : pour lui, il faudrait que le prix des énergies non renouvelables flambe pour que les énergies renouvelables puissent vraiment se développer. Le solariste 3 défend une même position autour du solaire comme métier, fondée sur une critique des sociétés commerciales et

des artisans. De son point de vue, le solaire photovoltaïque demande des compétences que les électriciens en bâtiment qui installent n'ont pas, ce sont des gens moins qualifiés. On ne note pas à proprement parler de discours écologiste chez ce solariste qui se positionne comme un expert et met en avant, en rapport avec l'argument du solaire comme métier, son activité d'ingénierie. Le solariste 4 déclare avoir « une dette envers la planète », dette qu'il a contractée dans ses activités professionnelles antérieures (il a beaucoup pris l'avion). Il justifie par là à la fois son comportement personnel et en tant que chef d'entreprise : « J'ai fait ce qu'il fallait pour que la planète se porte mieux ». Il pratique l'éco-construction à son domicile (pour sa résidence principale, dans laquelle il déclare avoir placé des chauffe-eaux solaires qui ne sont pas rentables mais qui correspondent à un « geste citoyen »). Son activité est en accord avec ses principes (« faire des choses réalisables avec un prix en rapport »). Il se sent en accord avec lui-même quand il va voir ses clients car il peut se prévaloir de sa pratique personnelle. Sur son site internet, il défend la pratique de l'auto-consommation, la réduction du recours au réseau EDF, ... Il a réalisé bénévolement une installation photovoltaïque dans un pays d'Afrique en relation avec un lycée et une association chrétienne de la région.

Chez les néo-artisans, c'est plutôt la technique liée aux énergies renouvelables qui est affichée comme métier. Ils se revendiquent d'un double positionnement à la fois technique et en tant qu'artisan (valeurs du travail bien fait, de qualité, maîtrisé, notamment à travers les compétences sur la technique). On retrouve moins chez eux la posture militante et le positionnement écologiste.

Le néo-artisan 1 se définit à la fois comme technicien à la base et artisan, dans le sens où il déclare tout faire de A à Z, refuser la sous-traitance, proposer service et disponibilité au client. Il dénonce les abus et l'absence de compétences de certains installateurs. Le néo-artisan 3 a eu le projet explicite de devenir artisan, il travaille seul, refuse aussi la sous-traitance. Il déclare ne pas « être piqué écolo » mais plutôt tourné vers le développement durable. Les énergies renouvelables « ça lui plaît » et il tente de se démarquer en développant l'installation de chaudières à granulés bois. Sur son site, il se présente comme « un artisan qualifié, qui saura vous conseiller et vous accompagner », qui « guidera simplement vos choix ». Il s'y démarque du démarchage téléphonique et des techniques commerciales agressives, développe l'argument de la confiance, du conseil personnalisé adapté aux besoins. Le néo-artisan 4 déclare explicitement que ce qui lui a plu dans les énergies renouvelables c'est plus la technicité que les perspectives de marché. L'entreprise s'est lancée sur la base de la

géothermie qui correspond à cette technicité. Les deux associés se présentent comme artisans et techniciens (ils déclarent s'être « régalez » au plan technique avec le photovoltaïque qu'ils ont installé pendant un moment puis abandonné). Les arguments que l'on trouve sur le site de l'entreprise : « ceux qui vous font le devis sont aussi ceux qui vous font l'installation », « le cœur de métier est le chauffage ». Le néo-artisan 2 a une position un peu différente (un peu limite dans cette catégorie des néo-artisans), il défend plutôt une philosophie de l'économie d'énergie plutôt que de l'écologie. Il se présente cependant plutôt comme un chef d'entreprise, comme un entrepreneur que comme un artisan, mettant plus l'accent sur la gestion que sur la technique.

### *c. Réseaux, coopérations et partenariats*

Etant des nouveaux entrants dans l'activité, tous les dirigeants ont été amenés à constituer leurs propres réseaux professionnels et/ou à s'insérer dans des réseaux existants dans lesquels ce sont de nouveaux venus.

Les néo-artisans sont plutôt insérés dans les organisationnelles professionnelles spécifiques aux artisans : ils sont tous les quatre adhérents de la Confédération de l'artisanat et des petites entreprises du bâtiment (Capeb) et deux ont évoqué la Chambre des métiers. Les fournisseurs et fabricants de matériel sont aussi mentionnés. L'accès au marché est difficile (pas de fonction commerciale dans l'entreprise) et différentes solutions sont expérimentées : le lien avec une société qui a un site internet et qui vend des contacts clients (néo-artisan 1), une agence immobilière qui fait appel à eux (néo-artisan 4).

Les solaristes semblent s'insérer plutôt dans des réseaux de « pairs », *i.e.* des personnes et organisations avec lesquelles ils se sentent dans des proximités de trajectoires et de démarches. Ils sont aussi à l'origine de la création de leurs propres structures : travail en relation avec un groupement d'achat en direction des auto-constructeurs et auto-installateurs (solariste 1), insertion dans un réseau d'entreprises formé par des entrepreneurs qui se sont connus en formation et qui a débouché sur la création d'une association de collaboration et d'entraide « sur la base d'un rapprochement par affinités » (lobbying auprès d'architectes et de mairies), adhésion au Pôle régional d'innovation et de développement économique Bâtiment durable en Méditerranée (Prides BDM) du Conseil Régional (solariste 2), partenariat avec des « gens comme lui », des indépendants qu'il a rencontrés dans des

formations en bâtiment, il a été membre de la Capeb pendant un temps et ne l'est plus (solariste 3), groupement avec une autre entreprise avec laquelle il partage des moyens techniques et humains (solariste 4). Cette solidarité entre « pairs » s'observe aussi dans les pratiques de formation : par exemple, le solariste 4 a été stagiaire chez un solariste et lui-même prend en stage des personnes qui souhaitent monter leur propre société.

#### *d. Accès à la qualification et au marché*

Un trait commun aux deux profils est la nécessité dans laquelle ils ont été, en étant de nouveaux venus dans l'activité, d'acquérir les qualifications nécessaires à l'exercice de cette activité. Qualifications est ici entendu dans deux sens : agréments et labellisations, compétences techniques et professionnelles. Ils sont tous en possession des agréments QualitENR, nécessaires pour que les clients puissent bénéficier des aides publiques. Il s'agit principalement de QualiPV et QualiSol pour la plupart et de QualiPac et QualiBois pour ceux qui développent ces énergies (pompes à chaleur et poêles à bois).

Ils ont suivi des formations spécifiques dans les techniques du bâtiment et de l'installation en énergies renouvelables, en mobilisant différentes voies :

- . la formation continue débouchant sur un diplôme professionnel nécessaire à l'inscription au registre des métiers : CAP d'installateur thermique en formation continue dans le cadre d'une formation entrant dans le plan de formation du Conseil régional (solariste 4), CAP de plombier chauffagiste en formation continue dispensé par un Greta (Néo-artisan 3), Bac Pro génie Climatique, dans le cadre d'une reconversion (néo-artisan 4) ;
- . des formations proposées et/ou financées par la Capeb (tous les néo-artisans) ;
- . les stages en entreprises et la formation chez les fournisseurs de matériel ;
- . la formation sur le tas, l'auto-formation (construction de sa propre maison, solariste 4 ; expérience dans la plomberie avec un copain, néo-artisan 3) ;
- . l'expérience professionnelle (emploi comme commercial dans une société qui vendait des équipements en ENR, néo-artisan 1).

Deux d'entre eux ont bénéficié d'une formation plus généraliste tournée vers la gestion de l'entreprise dans le cadre d'une reconversion professionnelle (Diplôme d'Etudes Supérieures Spécialisées communication à l'Institut d'Administration des Entreprises, solariste 3 ; Licence de gestion, néo-artisan 2).

De la même manière, ils font ressortir une difficulté commune à accéder au marché du logement collectif qui les cantonne aux particuliers alors que certains souhaiteraient y accéder, pour se diversifier et élargir leurs débouchés. Ils soulignent la difficulté de répondre aux appels d'offre, du fait de la concurrence exercée par les grosses sociétés (en termes de prix notamment). Certains engagent des relations avec les mairies, en particulier pour les chantiers non soumis à appel d'offre (moins de 90 000€). Le regroupement et l'association entre professionnels leur apparaît être une solution pour faire face à ces difficultés.

#### **4. Des « mondes sociaux » de l'entreprise variés et en concurrence**

L'entrepreneur, et l'activité économique qu'il réalise, sont inscrits dans de multiples encastres sociaux (Zalio, 2009). L'encastrement de l'entrepreneur dans des réseaux relationnels et la position qu'il y occupe, par exemple, apparaissent comme autant de supports à sa performance économique même (Granovetter, 2003). Par ailleurs, l'entrepreneur doit lui-même être considéré comme le fruit d'une construction, d'un travail social, qui tiennent au fait que certaines conditions, à la fois sociales, culturelles, organisationnelles et juridiques, doivent être réunies pour rendre possible son engagement dans l'activité économique. C'est pour cela qu'il faut prendre acte de l'hétérogénéité de cette catégorie et de la différenciation sociale qui la traverse, perceptible entre autres à travers la diversité des carrières et des trajectoires (Zalio, 2007). La recherche conduite sur le bassin minier de Provence illustre particulièrement ces phénomènes, notamment à travers ces deux profils distincts, celui du solariste et celui du néo-artisan. Mais cette hétérogénéité procède aussi et alimente la concurrence que se livrent ces entreprises pour accéder au marché et le conformer, surtout dans la mesure où il s'agit d'une activité relativement et encore peu structurée et régulée, selon leurs propres intérêts et pratiques.

Des recherches conduites antérieurement montrent que différents types d'entreprises sont en concurrence pour se positionner sur le marché des ENR et que celui-ci met en relation des mondes sociaux différents : celui de ces nouveaux venus dans l'activité (néo-artisans et solaristes), celui des artisans « traditionnels » qui développent les énergies renouvelables en complémentarité et à côté des activités qui constituent leur cœur de métier (plombiers, chauffagistes, électriciens, ...), celui des entreprises commerciales qui vendent des équipements et qui emploient pour les poser des sous-traitants, eux-mêmes souvent des

salariés en reconversion ou demandeurs d'emploi qui voient là une opportunité pour s'installer à leur compte.

Les critiques formulées par les uns sur les autres recueillies au cours des entretiens avec les dirigeants expriment particulièrement ces concurrences et éclairent sur la façon dont les nouveaux venus dans le monde de l'entreprise artisanale tentent de construire et de légitimer une identité qui leur soit propre. Ils font ressortir tout un ensemble de proximité et d'oppositions.

*a. Processus de construction identitaire chez de nouveaux venus*

On trouve dans les discours des dirigeants rencontrés sur le bassin minier de Provence une critique assez généralisée du solaire photovoltaïque, que la plupart refusent d'installer, ont abandonné ou installent de façon limitée. Cette critique met en avant le côté purement commercial de cette activité et une dénonciation de ce qui relève plus d'un « business » que d'une véritable logique d'énergie renouvelable et/ou de développement durable. A cette occasion, sont dénoncées les sociétés commerciales qui vendent ces équipements dans le seul but de faire du profit et qui font appel à des installateurs incompetents. Le positionnement de EDF est l'objet de critiques du même ordre. Les grosses entreprises du bâtiment font elles-mêmes critiquées, du fait de la concurrence qu'elles apportent dans l'activité et avec laquelle ils ne peuvent rivaliser. On observe aussi une opposition généralisée au recours à la sous-traitance et à la pratique de sous-traitant (au profit d'une collaboration entre indépendants).

Les solaristes marquent une volonté de se démarquer des artisans, qui repose sur un ensemble de critiques qui leur sont adressées : le solariste 2 fait très clairement ressortir sa différence d'avec les artisans, lui-même est membre du Pridès BDM alors que, dit-il, « le plombier de base n'y est pas », sa critique porte aussi sur l'absence de transparence dans les pratiques des artisans (« ils ne veulent pas qu'on mette les doigts dans leurs installations ») ; c'est l'absence de spécialisation des artisans dans le solaire, et donc une moindre compétence, qui est pointée par le solariste 3 (le solaire photovoltaïque demande un niveau de compétence que les électriciens en bâtiment n'ont pas, ils sont moins qualifiés) ; c'est aussi l'absence de transparence dans les pratiques des artisans et leur absence de compétences qui apparaît dans le discours du solariste 4 (les artisans essaient de cacher ce qu'ils font, ils proposent des solutions toutes faites qui ne sont pas les bonnes, ils ont l'agrément Quali mais font très peu

d'installations). A travers ces propos ressort l'argument du solaire comme métier, de la spécialisation en solaire comme cœur de la compétence et de l'activité de leur entreprise.

Les néo-artisans mettent en avant leurs compétences techniques. Ils dénoncent l'absence de compétences de nombreux installateurs qui conduit à des malfaçons, à des « arnaques ». Ils sont plus critiques que les solaristes sur le système d'agrément QualitENR qui apparaît à plusieurs d'entre eux avant tout comme un « business » (il faut payer pour se faire labelliser et pour se faire auditer régulièrement, mais sans qu'il y ait avec cet agrément une réelle garantie de compétence).

Les solaristes ont tendance à s'identifier à un réseau de pairs, exprimant leur solidarité entre eux, sur la base d'une identification liée à un sort, des valeurs et un positionnement communs (sortie de la grande entreprise, discours et pratiques militantes, le solaire comme métier), mais qui repose aussi sur une proximité de position sociale et de niveau d'éducation (par lequel ils se différencient, objectivement et subjectivement, des artisans). Les néo-artisans trouvent leur identité dans leur statut d'artisan, mettant l'accent sur les arguments de l'indépendance professionnelle, de la compétence technique, de l'honnêteté et de la proximité avec le client.

### *b. Des critiques croisées*

Les trois types d'entrepreneurs ont des visions différenciées de l'activité et des positionnements différenciés. Leurs points de vue et pratiques s'opposent, ce dont rendent compte les entretiens à travers les critiques que les uns et les autres s'adressent mutuellement et qui sont aussi l'occasion de justifier leurs propres positionnements et pratiques.

Les solaristes sont de nouveaux entrants dans un secteur, le bâtiment, dominé par les artisans traditionnels. Ils s'opposent sur leur conception de l'activité, sur les qualifications et compétences légitimes : activité à part entière et spécifique versus intégration dans un cœur de métier traditionnel. Nouveaux venus dans le domaine, les solaristes importent de nouvelles pratiques qui viennent perturber les routines des artisans. Se joue aussi, entre eux, une concurrence sociale : les solaristes ont un niveau d'éducation supérieur ; ingénieurs, ils ont occupé des postes à responsabilité dans de grandes entreprises des secteurs de pointe.

Critiques adressées aux solaristes par un artisan traditionnel :

*« ... C'est que nous, le client, on lui propose de faire du solaire, on lui propose de changer sa chaudière, on lui propose de mettre une pompe à chaleur, on lui propose un éventail de possibilités, et nous ne sommes partisans d'aucune ; quand les entreprises ne font que du soleil (...) Ils incitent à faire du soleil, même quand ça ne ressemble à rien ; quand vous avez des capteurs au nord, hein, d'accord ? Voilà ».*

*« Ce qu'on reproche aux entreprises nouvelles : ils restent entre eux. Ils disent que, eux, ils savent faire du solaire et que nous, nous sommes des bricoleurs, que eux ce sont des pros ».*

Critiques adressées aux artisans traditionnels et à leurs organisations par un solariste :

*« Les artisans traditionnels n'ont rien fait pour développer ce marché, ils s'y mettent maintenant et avec une approche protectionniste, label, restriction du marché à un petit groupe d'entreprises. Ils ont un gros problème de qualification car ils ne sont pas tous capables d'évoluer vers ces technologies, qui sont plus fines. Il existe de gros décalages entre la réglementation technique et les pratiques sur le terrain, des difficultés à appliquer les normes, à les contrôler... ».*

Par contre, solaristes et traditionnels s'entendent pour dénoncer les pratiques des sociétés commerciales et des fabricants qui eux-mêmes se positionnent dans un optique essentiellement commerciale. Ces pratiques représentent un danger pour l'activité, elles risquent de décrédibiliser l'ensemble des entreprises aux yeux des clients et de faire périlcliter le marché.

Critique des sociétés commerciales

*« Dans l'activité, il y a maintenant des 'vendeurs d'aspirateurs' qui représentent un danger pour nous. Ils ont les dents longues et ce qu'ils veulent c'est vendre du matériel et des équipements aux particuliers, peu importe si ce sont ces équipements qui conviennent à leurs besoins » (chef d'entreprise solariste).*

« *Quand une entreprise a ratissé la zone marseillaise, qu'ils peuvent plus intervenir dans la zone marseillaise, ils vont attaquer le 04, quand ils peuvent plus faire le 04, ils vont faire le 06, quand ils peuvent plus rien faire, ils vont monter plus haut ; c'est-à-dire, c'est des gens qui vendent du solaire parce qu'ils vendent du solaire ; même, ils vendent des fenêtres, maintenant ; donc, c'est le marché porteur, on vend du solaire... c'est pas la volonté de faire une installation chez un client, que le client soit content, satisfait, et qui vous mène d'autres clients, et qui viennent vous voir pour autre chose, de garder son client...* » (chef d'entreprise traditionnel).

#### Critique des poseurs sous-traitants

« *... ils ne savent pas vendre, ils ne savent pas concevoir, ils ne savent rien faire, ils posent des capteurs ; ils posent des capteurs, donc, ils ne sauront jamais se détacher de lui [du fabricant] ...* » (chef d'entreprise traditionnel).

#### Critiques des fabricants

« *Il y a aussi sur le marché des sociétés qui recherchent des marchés porteurs. Comme J. Au départ, c'était un fabricant et un jour il a dérapé. Il s'est mis à agréer des gens, des installateurs, avec l'idée de vendre son matériel. Ca a ouvert la porte à des gens qui sont des vendeurs, des commerciaux qui sont des tueurs. Ils vendent du matériel et après il cherchent qui va le poser. Comme ils ne trouvent pas, ils ont maintenant des gens qui interviennent pour eux, sur toute la France, il s'agit soit de leurs employés, soit de sous-traitants* » (chef d'entreprise traditionnel).

L'appât du gain que ce nouveau marché fait espérer est critiqué par tous, y compris par des poseurs sous-traitants, au nom de la pérennité de l'activité, du respect du client et des convictions.

« *Il y a beaucoup de sociétés qui respectent pas les clients, hein, ils gagnent, ils veulent gagner de l'argent à tout prix, mais... le problème, c'est que ça va pas durer, tout ça...* » (poseur sous-traitant).

*« Moi, je suis pas, je fais pas partie de la vague de ceux qui se sont intégrés dans le solaire, au moment où y a eu les aides, et où y a eu ce fameux rush, où les gens ont plutôt vu ça comme un appât d'argent, que comme une conviction personnelle »* (chef d'entreprise traditionnel).

## **Conclusion**

D'une certaine façon, les restructurations peuvent être vues comme un processus de destruction créatrice (pour reprendre les termes de Schumpeter). Elles sont l'occasion, pour des salariés, de quitter les grandes firmes et, ce faisant, de contribuer au renouvellement du tissu productif – et des mondes sociaux de l'entreprise- en créant leur propre société en se saisissant de nouvelles opportunités de marché. Ce phénomène témoigne d'un ensemble de mobilités, professionnelle (de métier), mais aussi de statut (passage du salariat au travail indépendant) et, dans certains des cas étudiés dans cette communication, géographique (vers le sud). Ce processus alimente une double tendance observée par ailleurs. D'une part, la PMIisation du tissu productif qui voit se réduire le nombre et l'ampleur des grandes entreprises sur de nombreux territoires et avec eux, des conditions d'emploi et de travail qui ont souvent été plus favorables dans les grandes entreprises que dans les petites. De l'autre, la tendance croissante à faire porter sur les individus la responsabilité de leur devenir et de leur employabilité, et d'assumer individuellement les risques de la mobilité même si, dans le cas traité ici, celle-ci se présente comme volontaire et destinée à réaliser un projet personnel. Se reflètent là des évolutions qui traversent la société dans son ensemble. Comment faut-il interpréter ce désir de fuir la grande entreprise : comme une façon de choisir la voie de l'exit plutôt que de la protestation mais qui, en définitive, pourrait être la source d'alternatives face aux évolutions des conditions de travail et d'emploi offertes aujourd'hui dans ces grandes unités internationales animées par la seule logique du profit à court terme ? On voit, avec le cas des énergies renouvelables abordées ici que de nombreuses conditions y président, dont les soutiens publics dont peuvent bénéficier ces mobilités, soit à travers les dispositions prévues par la loi dans le cadre des restructurations (indemnités, accompagnement...), soit à travers les aides fiscales et subventions visant à soutenir la transition énergétique.

## Références bibliographiques

Amarillo Hubert (2009), *L'enjeu des qualifications face au défi énergétique et environnemental dans la construction*, Aix-en-Provence, Lest, rapport pour la CGT (sous la direction de Martine Gadille)

Amarillo Hubert, Lamanthe Annie (2011), « La construction sociale des activités économiques: entrepreneurs, qualifications et labellisation dans le secteur de l'énergie solaire », Communication au 27<sup>th</sup> EGOS Colloquium, Gothenburg, Sweden, July 7-9

Beaujolin-Bellet Rachel, Lerais Frédéric, Paucard Dominique (2012), « Introduction. Les modes de gestion des restructurations : quoi de neuf ? », *La revue de l'IREs*, n°72, pp.3-28

Bourguignon Rémi, Garaudel Pierre (2012), « Les départs volontaires comme mode de sélection des salariés licenciés : des risques à maîtriser », *La Revue de l'IREs*, n°72, pp.91-114.

Chambre des métiers de Nantes (2009), « Artisans atypiques : une invasion bénéfique ou périlleuse ? » *Métiers Atlantique*, n°85.

[[http://www.cma-nantes.fr/portals/65/basedoc/Communication/Dossier\\_Metiers\\_Atlantique/Dossier\\_85\\_artisans\\_atypiques.pdf](http://www.cma-nantes.fr/portals/65/basedoc/Communication/Dossier_Metiers_Atlantique/Dossier_85_artisans_atypiques.pdf)]

Colombard-Prout Marc, Laumonier Chantal, Roudil Nadine (2007), *Artinova. Le rôle des artisans dans la diffusion des meilleures techniques énergétiques disponibles*, Rapport final, Centre Scientifique et Technique du Bâtiment CSTB, octobre.

[[http://www.cstb.fr/fileadmin/documents/webzines/2008-02/Rapport\\_Artinova\\_nov\\_2007.pdf](http://www.cstb.fr/fileadmin/documents/webzines/2008-02/Rapport_Artinova_nov_2007.pdf)]

Granovetter Mark (2003), « La sociologie économique des entreprises et des entrepreneurs », *Terrains et Travaux*, vol.1, n°4, pp.167-206.

Hirschman A.-O. (1972), *Face au déclin des entreprises et des institutions*, Paris, Editions ouvrières.

Kerbouc'h Jean-Yves (2007), L'anticipation des restructurations à l'épreuve du droit du travail, *Travail et Emploi*, n°109, pp.25-37.

Lamanthe Annie (2011), *Gens de métier, acteurs du territoire. Tome 2 - Le rôle des qualifications dans les dynamiques économiques territoriales de trois territoires : pays d'Aubagne, grand Avignon et Briançonnais*, Marseille, Observatoire Régional des Métiers.

- Lamanthe Annie (2012), *La question énergétique comme analyseur de la reconversion d'un territoire*, Aix-en-Provence, Lest, rapport pour l'OHM Bassin minier de Provence/CNRS INEE (avec Gislaine Gallenga).
- Mazaud Caroline (2012), « Artisan, de l'homme de métier au gestionnaire ? » *Travail et Emploi*, n°130, pp.9-20.
- Moreau Marie-Ange (2007), « Introduction. Dossier : Restructurations », *Travail et Emploi*, n°109, pp.7-9.
- Raveyre Marie (2007), « Introduction. Les restructurations : vers un état d'instabilité durable ? » *La revue de l'IREES*, n°27, pp.7-17.
- Zalio Pierre-Paul (2007), « Les entrepreneurs enquêtés par les récits de carrières : de l'étude des mondes patronaux à celle de la grammaire de l'activité entrepreneuriale », *Sociétés contemporaines*, n°68, pp.23-81.
- Zalio Pierre-Paul (2009), « Sociologie économique des entrepreneurs », in Steiner P., Vatin F. (dir), *Traité de sociologie économique*, Paris, Puf, coll. Quadrige Manuels, pp.573-607.