

Formation continue et dynamique des identités professionnelles

par Claude Dubar et Sylvie Engrand

Travailler, c'est aussi construire son identité professionnelle. Les auteurs y voient le résultat d'une double transaction des salariés, avec leur propre passé et avec leur perception de la politique de leur entreprise. Face à la formation continue, les réactions et les attitudes – promotion, blocage, mobilité, exclusion – font partie de cette « dynamique identitaire ». Les entreprises, publiques ou privées, doivent intégrer ces aspects pour construire une stratégie du changement.

En conclusion de la présentation d'une recherche portant sur la politique de formation d'une grande entreprise publique et sur les systèmes d'attitudes de ses salariés à l'égard de la formation continue (Dubar, Engrand, 1986), nous posons la question de la généralisation des quatre types d'identités professionnelles dégagés à partir de l'enquête. Nous nous interrogeons également sur la nature du processus de socialisation professionnelle à travers lequel se construisent ces identités. Nous nous interrogeons enfin sur les modèles de formation et de gestion de l'emploi sous-jacents à ces processus identitaires.

Une recherche collective menée durant trois ans auprès de six grandes entreprises privées mettant en œuvre des formations innovantes (Dubar et alii, 1989) permet de répondre à la première des interrogations précédentes. En réponse à la seconde, une synthèse théorique de diverses approches de la socialisation professionnelle conduit à la définir comme l'articulation de deux transactions hétérogènes (Dubar, 1990 b et 1991). Enfin, l'analyse des logiques innovantes de formation et de gestion de l'emploi permet de for-

muler des hypothèses sur la dynamique sous-jacente aux évolutions de la formation professionnelle continue (FPC) à la française.

LES ENSEIGNEMENTS DE DEUX RECHERCHES : QUATRE FORMES IDENTITAIRES TYPIQUES

Par formes identitaires nous désignons la conjonction d'un espace d'identification typique et d'une temporalité biographique significative. Il ne s'agit pas seulement d'identités au travail (Sainsaulieu, 1985) mais d'identités professionnelles au sens large (« *occupational identity* ») impliquant une projection de l'avenir probable (en termes de statut d'emploi et non seulement de position sociale) et un investissement subjectif (« *commitment* ») dans un champ relationnel structuré (Hughes, 1958 ; Becker et Strauss, 1970). Il ne s'agit pas d'identités spécifiques liées à des branches d'activité, à des savoirs disciplinaires ou à des champs sociaux particuliers mais de formes générales résultant d'identifications à des espaces significatifs et d'incorporations de trajectoires typiques. Ces formes sociales sont inséparables des modes de codification et de reconnaissance des catégories

Les noms d'auteurs entre parenthèses renvoient à la bibliographie en fin d'article.

dans le champ socioprofessionnel (Desrosières et Thévenot, 1988). Elles sont liées à la fois à des for-

mes typiques de mobilité et à des segments distincts du marché du travail (Stinchcomb, 1979).

Entreprises et innovations étudiées dans la deuxième recherche (LASTREE, 1989)

Dans la perspective de l'étude approfondie des réactions des salariés face aux offres de formation de leur employeur, les sociologues du LASTREE ont sélectionné six entreprises en fonction de leur logique dominante d'innovation en formation.

La plupart des entreprises présentant simultanément plusieurs expériences novatrices de formation, l'analyse s'est focalisée, dans chaque organisation, sur celle qui a paru la plus significative de la stratégie d'innovation développée.

Logique d'optimisation des systèmes de travail

Transformation des compétences et attitudes au travail de collectifs de salariés dans une perspective d'amélioration de la productivité et de la compétitivité économique de l'entreprise.

— *Filature P*: 3 105 salariés dont 71,6 % de catégories ouvrières (CO) et 19,5 % de catégories intermédiaires (CI).

L'opération de formation innovante à P se définit comme la combinaison (plus ou moins bien articulée selon les ateliers) de formations formelles (conversion à un ou plusieurs nouveaux métiers; acquisition de savoirs professionnels limités) et de formations informelles, dans le cadre de réunions (objectif qualifié) ou sur les postes de travail (objectif polyvalence).

— *Entreprise F (électronique, téléphonie)*: 4 019 dont 31 % de CO et 49,7 % de CI.

La logique d'optimisation s'exprime à F dans la combinaison, variable selon les catégories de salariés considérées, d'une transmission organisée et plus ou moins formelle de savoirs formalisés (permettant la compréhension du procédé de fabrication) et d'un échange entre les salariés, à leur initiative, de savoirs informels (visant la connaissance et la maîtrise de tout ou partie de la procédure de fabrication).

Logique d'anticipation des changements d'activité

A la fois élévation du niveau des connaissances générales, théoriques et techniques de salariés sélectionnés et transformation de leur identité pour les préparer à d'éventuelles évolutions d'activité de l'entreprise.

— *Entreprise O (exploitation thermique)*: 3 230 dont 50,5 % de CO et 37,5 % de CI.

L'expérience novatrice étudiée à O vise la création d'un potentiel de salariés sélectionnés et formés sur le plan théorique et technique (préparation de type scolaire à un diplôme interne), aptes à prendre en charge la maintenance préventive d'équipements techniques nouveaux, de technicité élevée et diversifiée, en acquérant de façon autonome les connaissances nécessaires pour ce faire et pour assurer la qualité des prestations.

— *Etablissement H (électronique, bureautique)*: 585 salariés dont 57,1 % de CO et 30,1 % de CI.

L'action de formation anticipatrice à H consiste à engager une fraction sélectionnée des monteurs de l'atelier dans la préparation d'un diplôme technique (CAP) par unités capitalisables, de manière à donner à ces ouvriers les connaissances générales liées aux savoirs techniques incorporés dans les produits, estimées nécessaires pour participer aux évolutions possibles de la production.

Logique d'accompagnement des changements en cours dans l'entreprise

Mobilisation des salariés pour la réussite de l'entreprise par leur entrée volontaire dans un processus de mobilité à l'intérieur d'un marché interne remodelé autour de nouvelles filières d'emplois, impliquant de nouvelles formes de recours au marché externe (formes « atypiques » d'emploi), dans le cadre d'une politique globale de changement incluant une gestion prévisionnelle de l'emploi.

— *Entreprise C (vente par correspondance)* : 4 332 salariés dont 41,6 % de CO et 46,4 % de CI.

L'innovation de C consiste à proposer à des salariés jugés aptes à les suivre des formations modulaires longues, diversifiées et individualisées (articulation de formations générales, professionnelles formalisées, professionnelles de terrain) permettant de les faire évoluer dans l'entreprise de manière à pourvoir les nouveaux emplois qui s'y développent et, par un système en cascade, supprimer sans licenciements ceux que les évolutions techniques rendent caduques.

— *Entreprise J (mécanique)* : 1 147 salariés dont 54,8 % de CO et 32,8 % de CI.

L'opération montée par J offre aux salariés volontaires pour s'y investir une formation générale modulaire et individualisée, hors-temps de travail, préalable à une formation technique sur le temps ouvré, de manière à les préparer aux évolutions futures et à les insérer dans des filières d'emplois allongées, en cours de définition.

Nous avons repéré ces formes identitaires, lors des deux recherches, au moyen d'entretiens de type non directif ou semi-directif auprès d'échantillons aléatoires de salariés confrontés à de fortes incitations de leur entreprise à suivre des formations lourdes. Dans la recherche sur les centrales nucléaires, les identités professionnelles typiques avaient été reconstruites surtout à partir des attitudes à l'égard du système de formation-carrière de l'entreprise (Dubar et Engrand, 1986). Dans la recherche sur les innovations de formation des grandes entreprises privées (cf. encadré ci-dessus), les identités ont été saisies grâce à la mise en relation des discours tenus par les salariés sur les domaines suivants :

- le rapport au travail incluant à la fois l'univers des représentations et le récit des pratiques vécues (« *monde vécu du travail* ») ;
- la trajectoire d'emploi et de formation incluant l'origine sociale, le passé scolaire et professionnel,

les formations continues suivies et la vision d'avenir (« *trajectoire subjective* ») ;

— le rapport à la formation incluant la réaction à l'innovation, les conceptions de la formation et les pratiques antérieures et actuelles (« *modèle pratique de formation* »).

Dans chacune des six entreprises observées, nous avons repéré quatre « *logiques salariales* » similaires que nous avons interprétées en termes de formes identitaires. Au-delà des différences tenant aux activités et aux structures d'emploi des entreprises, les quatre formes typiques combinent bien un espace privilégié d'identification et une trajectoire typique impliquant un type d'avenir spécifique (Dubar et alii, 1989).

La confrontation des résultats des deux recherches paraît à première vue problématique. Peut-on comparer des entreprises dont l'insertion dans l'environnement économique et le mode de gestion du personnel diffèrent aussi profondément ?

Que peut-il y avoir de commun entre les identités professionnelles repérables chez des agents du secteur public d'une part, chez des salariés d'entreprises privées d'autre part ? EDF, en situation de monopole, maîtrise les évolutions de son activité ; les entreprises privées sont de plus en plus contraintes de redéfinir constamment leurs produits et leurs marchés. Les salariés d'EDF bénéficient de la sécurité de l'emploi et d'une garantie d'évolution professionnelle, dans le cadre d'une convention collective « *qui explicite les règles du jeu, et par là, le modifie* » (de Singly et Thélot, 1988), c'est-à-dire les aide à y participer. A l'opposé, le devenir des salariés des six organisations privées est commandé par les résultats de leur entreprise, et régi par un système de règles souvent implicites dont ils ne contrôlent pas, ou peu, les redéfinitions.

Il ne faudrait cependant pas trop se focaliser sur le clivage secteur public/secteur privé. L'entreprise publique ne domine pas totalement les conditions de son développement et de ses résultats. Celles-ci dépendent à la fois de l'évolution de la situation économique nationale, et même internationale, et de décisions politiques qui échappent à ses dirigeants. Du côté des salariés, le système conventionnel des règles n'empêche pas que d'autres, tacites, s'appliquent également, plus difficiles à maîtriser, ni que les choix économiques ou techniques puissent enrayer le fonctionnement du système de formation-carrière (ralentissement du programme de construction des centrales nucléaires, par exemple). En regard, les six entreprises privées étudiées ne constituent pas, et de loin, un groupe homogène.

La méthode

Les deux enquêtes n'ont pas procédé de méthodes d'investigation identiques, mais elles s'avèrent assez proches dans les principes qui les ont guidées pour autoriser la confrontation des matériaux recueillis.

Dans la constitution des échantillons aléatoires, on a, dans les deux cas, veillé à toucher aussi bien des salariés investis dans le système de formation-carrière EDF ou dans l'innovation de formation étudiée dans leur entreprise, que des individus qui en ont été ou s'en sont exclus.

Dans tous les cas, les salariés tirés au hasard ont été clairement informés de leur entière liberté de refuser l'entretien ou les thèmes abordés s'ils les gênaient. Il y a effectivement eu des refus, mais très rares ; il y a eu parfois des reculs sur certains sujets (la politique de la direction, le syndicalisme, les projets d'avenir...).

Tous les entretiens ont été réalisés dans l'entreprise et sur le temps de travail.

Quant au mode d'interrogation des salariés, la préoccupation qui l'a dominé a été de laisser libre cours à leurs paroles, quelle qu'ait été la technique de recueil du discours utilisée.

Le traitement des entretiens dans les deux recherches procède de la même méthode d'analyse de contenu : construction d'une typologie à partir des catégories extraites des discours mêmes des salariés par agrégation autour d'unités typiques.

Le nombre des salariés des catégories ouvrières et intermédiaires rencontrés selon la logique de formation dans laquelle se construit leur identité professionnelle est par ailleurs tout à fait comparable :

- logique de formation-carrière du SPT : soixante-dix entretiens¹ sur deux sites (unités « entreprises » d'enquête) ;
- logique d'optimisation : cinquante-neuf entretiens² sur deux sites ;
- logique d'anticipation : quarante entretiens sur deux sites ;
- logique d'accompagnement : soixante et un entretiens sur deux sites.

1 Ouvriers, agents de maîtrise et techniciens, ingénieurs et cadres, dont cinquante-neuf salariés des catégories ouvrières et intermédiaires.

2 Pour les six entreprises de la deuxième recherche, salariés de catégories d'exécution et intermédiaires uniquement.

Elles ont des « traditions » de négociation collective différente ; les conventions appliquées, de branche ou d'entreprise, traduisent un état différent des rapports entre partenaires sociaux. Les innovations de formation introduites ont des impacts diversifiés sur le mode gestion du personnel, aboutissant parfois à des infléchissements, plus ou moins négociés, de la grille des classifications par exemple. Si, dans certaines de ces entreprises, l'emploi est immédiatement menacé, d'autres présentent des formes de marché interne relativement constituées et protégées, même si l'éventualité d'une compression des effectifs n'est jamais formellement écartée. L'une des unités étudiées se définit, dans les représentations d'une fraction importante de ses salariés, comme une « quasi-institution ». La clarté du système de gestion du personnel et de ses règles, sa stabilité, les avantages concédés à l'ancienneté dépendent à la fois de la position de l'entreprise sur son marché, de son histoire sociale, de la situation économique de sa branche, bien plus que de son appartenance au secteur public ou au secteur privé. Il apparaît alors tout à fait possible de rapprocher les réactions des

salariés aux offres de formation et les formes identitaires dans lesquelles ils s'inscrivent, sans postuler d'emblée l'existence de différences irréductibles issues de leur rattachement à l'un ou l'autre de ces secteurs.

L'IDENTITÉ D'ENTREPRISE : TRAJECTOIRE ASCENDANTE ET RECONNAISSANCE INTERNE

Une partie des salariés, dans les six entreprises privées, partage un même discours centré sur leur appartenance à l'entreprise, leur mobilisation pour ses objectifs, leur espoir d'ascension interne et leur participation active à l'innovation. Mobilisés pour la réussite de leur entreprise, ils attachent tous une grande importance à la formation fondée sur un désir de connaître, une curiosité pour le travail et l'entreprise (« s'intéresser »), une volonté de progresser (« évoluer ») avec l'entreprise. Ils ont tous suivi plusieurs formations depuis leur entrée au travail et souvent de types divers : formations générales, professionnelles, pratiques.

Ils ont tous connu une mobilité professionnelle, ascendante pour la plupart : il s'agit d'une progression vécue comme « naturelle » et qui doit se prolonger dans l'avenir. S'ils ne sont pas très diplômés au départ (niveaux V et IV), leur formation professionnelle initiale (même incomplète) est valorisée en relation avec leur expérience professionnelle : il y a continuité entre l'une et l'autre même lorsqu'il ne s'agit pas de formation « interne ».

Très impliqués dans leur travail, ayant de bonnes relations avec leur hiérarchie, assumant parfois eux-mêmes des responsabilités diverses, ces salariés se définissent avant tout comme membres de leur entreprise dans une logique de réciprocité fondée sur la reconnaissance mutuelle : ils s'engagent pour elle et elle les reconnaît en les promouvant. Leur espace de référence étant l'entreprise, leur temporalité vécue étant la promotion interne, leur identité est fortement structurée autour de la reconnaissance positive par leur hiérarchie. Celle-ci est inséparable de la capacité de l'entreprise à développer son marché interne du travail. L'exemple du système de formation-carrière d'EDF en constitue un cas paradigmatique (Dubar, Engrand, 1986) : les entreprises privées analysées sont loin de posséder un système aussi perfectionné. Mais, ayant toutes au moins un embryon de marché interne, elles développent, chez la fraction de leurs salariés la plus préparée à l'incorporer, cette identité de « mobilisé dans et pour l'entreprise » (ibid p. 43) telle que nous l'avions caractérisée dans notre recherche précédente.

L'identité d'entreprise : la reconnaissance réciproque et la formation intégrée

« S'il y a quelque chose qui va pas, on peut demander au contremaître pour avoir une réunion. On arrête les machines et puis on ira en salle de repos tous ensemble. Le contremaître nous parle de tout ce qui se passe dans la salle (...) Nous on parle aussi des choses avec lesquelles nous ne sommes pas d'accord, qui ne vont pas dans les machines ou entre nous (...) » (filature P).

« Il faut toujours vouloir en savoir plus et apprendre par soi-même en se montrant curieux, en posant des questions (...) Si on ne cherche pas à savoir par soi-même, ce n'est pas l'entreprise qui le fera pour nous » (service F).

« Pour tout ce qui a été promotion, pour tout ce qui a été salaire, j'ai toujours (...) j'allais en discuter avec le chef de centre. Et c'est pour ça d'ailleurs qu'il m'a (...) qu'il m'a bougé énormément. Pour chaque fois de la promotion » (entreprise O).

« Au départ, on m'a donné vraiment de petites bricoles à faire sur un sous-ensemble. Au bout d'une semaine ou deux, ils m'ont dit : toi, ça va, t'arrêtes, tu fais ça. Puis j'ai commencé à changer de poste. Au bout de trois mois, j'avais un poste bien intéressant déjà, le plus important de la ligne » (établissement H).

« La formation générale c'est beaucoup de cours pour monter de niveau, pour avoir de l'acquis en plus, pour son savoir. Les stages de formation pré-professionnelle et les actions-projet c'est pour voir si on utilise bien tout ce qu'on a appris pour bien réussir dans notre fonction. Les stages sur le terrain qu'on trouve soi-même dans un service, ça permet surtout de savoir si ma décision est exacte, si vraiment je me situe bien dans mon poste. A tout niveau, il y a des choses à prendre » (entreprise C).

« Ce qui est bon pour l'entreprise n'est pas mauvais pour nous, l'inverse aussi » (id.).

« On prend la responsabilité de réparer nos machines (...) Toutes les machines, je sais les faire fonctionner (...) On est capable de solutionner des problèmes sans passer par le bureau d'études. On prend souvent l'initiative de nous-mêmes quitte à aller voir les dessinateurs après » (entreprise J).

L'IDENTITÉ CATÉGORIELLE : TRAJECTOIRE BLOQUÉE ET CONFLIT INTERNE

Un second ensemble de salariés, dans toutes les entreprises, développe un discours participatif mais critique sur les innovations. Ce discours traduit une attitude ambivalente à l'égard des formations proposées : s'ils sont favorables à une forma-

tion de perfectionnement dans leur métier, celle-ci devrait déboucher selon eux sur une progression professionnelle dans une filière spécialisée et privilégier les savoirs techniques sur les savoirs théoriques de type « scolaire » ou sur les savoirs d'organisation de type « intégratif ». Or, les formations proposées comportent toutes une forte dimension « générale » et si certains craignent d'y échouer à cause de leur « niveau », d'autres les rejettent à cause de leur stratégie. De plus, ces formations ne débouchent pas sur des promotions assurées et ne sont pas reliées à des filières de métier. Au contraire, elles sont destinées à favoriser la polyvalence, la transversabilité des savoirs (sur le produit, les technologies, l'entreprise) et le détour par des connaissances « générales ».

C'est pourquoi ils se disent tous bloqués dans leurs perspectives d'avenir : les plus jeunes se trouvent confinés dans un travail d'exécution jugé déqualifié par rapport à leur formation initiale (CAP-BEP ou plus) ; les plus âgés sont sceptiques sur leur chance de réussir en formation et d'accéder aux éventuelles nouvelles filières qui demeurent, pour eux, obscures et aléatoires. Ils désirent une promotion mais ne croient plus à leur chance d'en obtenir. Ils sont dans l'incertitude quant à leur avenir.

Ils sont très attachés à un équilibre entre leur vie professionnelle et leur vie familiale et de loisirs. Ils refusent une mobilisation pour l'entreprise sans contrepartie financière ou symbolique et sont très réservés à l'égard des incitations à la polyvalence ou à la mobilité horizontale. Leurs relations avec leurs supérieurs hiérarchiques sont souvent conflictuelles et marquées par la méfiance : ils ne les reconnaissent pas et ne se sentent pas vraiment reconnus par eux. Ils vivent souvent leur situation comme une injustice et contestent les choix de leur entreprise ou de leur supérieur en matière de gestion du personnel.

Ils partagent avec les salariés d'EDF que nous avons appelés « *en négociation avec l'entreprise* » (ibid p. 44) cette « *conscience catégorielle* » interprétée ici en termes d'identité. Leur espace de définition identitaire n'est pas d'abord l'entreprise mais la « profession » au sens du métier qu'ils ont appris en formation initiale et de filière spécialisée anticipant une carrière déterminée. Ils se réfèrent parfois à des formes de marchés professionnels du travail fortement déstabilisés par la crise et rendant très aléatoire toute reconversion externe. Ainsi, contrairement aux salariés d'EDF protégés par un statut, les salariés du secteur privé se sentent menacés par des innovations introduisant polyvalence, mobilité horizontale interne et priorité à la formation générale. Ils n'approuvent pas les nouvelles règles informelles de promotion et

rejetent toute forme d'allégeance à leur entreprise. Pour eux, la formation continue n'est pas (ou plus) un moyen de consolider leur identité antérieure mais une incitation, vécue parfois comme une menace, à la transformer. Ils résistent à une conversion identitaire.

L'identité catégorielle : trajectoire bloquée et formation spécialisée

« J'ai le CAPUC et je me suis dit peut-être qu'avec un BT, j'arriverai à quelque chose puis après je me suis demandé si je suis pas encore en train de me faire avoir et que (...) résultat, j'aurai rien du tout (...) alors, je crois que je vais rester comme je suis (...) je vais pas aller mendier au bureau du directeur, frapper à sa porte pour demander, c'est pas mon genre, je vais pas me mettre à genoux » (filature P).

« Je sais pas si c'est vraiment ici qu'il faut que j'attende une promotion. Parce que je suis coincée maintenant, quand même. Ya quand même des gens qui sont supérieurs à moi et j'aurai jamais une grosse situation » (service F).

« Je ne fais pas la formation dans l'immédiat (...) Tant que ma maison ne sera pas finie et bien (...) J'aurais bien voulu prendre des cours du soir mais ça ne (...) Pour l'instant, non, j'attends un petit peu (...) que je puisse libérer mes soirées » (entreprise O).

« Je ne sais où je vais me retrouver (...) j'aimerais bien accéder au test final mais je ne sais pas si j'y arriverai. Ce sera à nos supérieurs de déterminer si on mérite ou pas une autre qualification » (établissement H).

« L'avenir, je ne sais pas. Je pense que je vais être bloquée quand même quelques années (...) J'aurais jamais cru faire une mutation comme ça (...) J'aurais jamais osé, j'aurais eu trop peur qu'on me refuse, quoi » (entreprise C).

« Je ne voudrais pas rester comme ça toute ma vie. Je suis encore jeune, j'ai trente ans. Mais je ne vois pas comment ça ira dans dix ans. Je n'ai pas envie de croupir au montage. Mais je ne vois pas comment m'en sortir en restant quelqu'un d'intègre » (entreprise J).

IDENTITÉ OUVRIÈRE TRADITIONNELLE OU IDENTITÉ MENACÉE D'EXCLUSION ?

Une partie des salariés interrogés, pourtant officiellement concernés par les innovations, se sont déclarés à la fois peu informés sur celles-ci et diversement exclus de leur mise en œuvre. Soit

parce qu'ils se sentent dans une position marginale dans leur entreprise, soit parce qu'ils jugent leur formation de base insuffisante pour franchir les épreuves de sélection formelle ou informelle (tests de niveau ou d'aptitude, appel au volontariat...), soit parce que leur chef ne leur en a jamais parlé, ou pour toutes ces raisons à la fois, ils considèrent la formation comme étrangère à leur monde vécu. Pour eux, la seule formation utile et valable est l'apprentissage sur le tas, au plus près de leur situation de travail et intégrée à celle-ci. Pour eux, la relation de travail est aussi une relation personnalisée avec un chef et l'absence d'incitation de sa part est vécue comme signe d'exclusion de la formation.

Ils entretiennent une relation instrumentale au travail qui s'accompagne d'une forte valorisation de la stabilité professionnelle. Ils ne conçoivent pas leur vie de travail en termes de progression et la majorité d'entre eux ont occupé le même emploi dans la même entreprise ou le même type d'emploi dans des entreprises similaires. D'origine ouvrière, peu ou pas diplômés, ils manifestent peu de satisfaction à l'égard de leur situation de travail du fait de leur faible salaire mais valorisent le climat, l'ambiance, les relations internes à leur collectif immédiat. La formation est jugée menaçante dans la mesure où elle risque de détruire cette communauté stable qui s'étend au hors-travail (famille, quartier, localité) et qui sert de fondement à leur sentiment d'appartenance ouvrière et, parfois, à leur résistance à toute tentative de déstabilisation « patronale ».

Parmi les salariés d'EDF ceux qui partageaient cette identité qualifiée de « conscience ouvrière » (ibid pp. 45-46) valorisaient fortement l'ancienneté, associée à un déroulement de carrière minimal. Parmi les salariés du privé, ceux qui se définissent ainsi n'espèrent aucune promotion et craignent, pour la plupart, que les innovations en cours aboutissent à leur marginalisation accrue voire à leur exclusion de l'entreprise. Celle-ci signifierait l'affrontement du marché externe du travail au sein duquel ils ne se sentent plus compétitifs. L'incertitude prend, pour certains, la forme d'une peur de la marginalisation progressive et, pour d'autres, l'angoisse d'une exclusion brutale. Certains la masquent par un discours rassurant, d'autres la manifestent par une révolte sourde. D'autres encore la laissent deviner par des formules lapidaires sur le chômage ou l'attente de la retraite même lorsqu'ils ont moins de quarante ans... Le jugement sur les syndicats est le plus souvent critique parmi les salariés d'EDF comme chez ceux du secteur privé qui ont abordé la question.

L'identité ouvrière menacée : trajectoire stable et exclusion de la formation

« Sur le continu à filer, on nous a appris le gros quoi (...) le nom des pièces, l'ouvrière elle les dit pas. Elle dit simplement : quand y a ça, tu fais ça, c'est tout. Quand ça casse, j'appelle le mécanicien, je dis : voilà, y'a l'truc-là et puis c'est tout (...) A l'encaissage, j'ai été apprendre : je disais, ça y est, c'est ça, tout à l'heure ils vont m'éjecter ! Il voulait me faire travailler sur les ordinateurs, alors là, j'ai dit non » (filature P).

« Y'a pas de révolte parce que les gens sont (...) on n'est peut-être pas mal payées pour des ouvrières (...) C'est quand même un travail propre pour une femme. Alors les gens se disent : si j'étais vendeuse (...) Le problème, tout le monde l'a, on n'a pas de base (...) De toutes façons, on serait toujours ouvrières. On se dit qu'on n'est pas mal, je crois » (service F).

« Tout ce qui est pratique, j'aimais bien. Après, l'électricité, tout ça, les formules, c'est terminé. On est fait ou on n'est pas fait pour (...) L'ambiance est bien bonne et je suis bien content, et ça va (...) (Le stage), pendant une semaine, c'était un peu le bourrage de crâne, quoi. Faut suivre, quoi. Pendant une semaine, on arrive à suivre mais après, si on touche plus à la régulation : plus rien. C'est tout » (entreprise O).

« Je suis ici maintenant, je garde mon boulot parce que je suis obligé de le garder. J'ai pas d'autre solution. L'avenir, c'est pas eux qui vont me le donner. Je bouge pas (...) je bougerai plus » (établissement H).

« On m'a tellement dit de ne pas me mêler de ce qui ne me regardait pas que je me suis soumise. Tout ce que je demande, c'est qu'on me laisse tranquille dans mon coin (...) La formation, ça ne m'intéresse pas, c'est du travail en plus » (entreprise C).

« Vous savez à trente-huit ans, qu'est-ce que vous voulez que je fasse de l'instruction générale, ce n'est pas à trente-huit ans que vais passer mon bac (...) Evoluer, de toute façon, c'est pas la peine d'y compter (...) chef d'équipe, c'est pas pensable non plus (...) j'espère rester monteur (...) jusqu'à la retraite » (entreprise J).

UNE IDENTITÉ DE RÉSEAU : DISCOURS « INDIVIDUALISTE » ET MODÈLE « AFFINITAIRE »

Une dernière fraction des enquêtés tient un discours très favorable à la formation mais ne conçoit celle-ci que comme un moyen d'atteindre leurs objectifs « individualistes ». Souvent plus diplômés

que les précédents (niveaux IV et III), occupant des emplois qui résultent d'un déclassé social, ils ne valorisent dans les innovations que la formation générale de préférence diplômante. Ils sont tendus vers la promotion sociale qui peut passer, selon eux, par une mobilité externe si leur entreprise ne leur offre pas les opportunités qu'ils souhaitent.

Insatisfaits de leur situation de travail, critiques à l'égard de la hiérarchie directe, ils sont optimistes sur leurs potentialités d'avenir surtout lorsqu'elles sont confirmées par leur réussite en formation continue. D'origine non ouvrière, ces salariés s'inscrivent généralement dans des trajectoires de contre-mobilité sociale et scolaire (Dubar, 1991). Pour toutes ces raisons, ils peuvent développer une stratégie « à double détente » : soit interne si l'entreprise leur offre la situation désirée, c'est-à-dire à la fois autonome et sans responsabilité hiérarchique ; soit externe si l'entreprise ne prend pas en compte leurs aspirations.

C'est non seulement leur diplôme — déjà obtenu ou en cours d'obtention — qui leur permet cette stratégie mais aussi leur réseau de relations et leurs activités hors-travail. La plupart de ces salariés ont un hobby (construction d'un bateau, dépannage télé, menuiserie, informatique, etc.) ou alors investissent fortement sur leur groupe en formation : ils peuvent ainsi connaître les opportunités d'emplois externes susceptibles de les intéresser en même temps qu'ils acquièrent des titres et des compétences valorisables sur ce marché ouvert du travail selon l'expression de C. Sabel attribuant aux salariés qui s'y trouvent, du fait de leur jeu avec les marges, une identité « *de type Groucho Marx* » (Sabel, 1990). Jouant sur les frontières entre l'interne et l'externe, ils considèrent leur entreprise actuelle de manière instrumentale, c'est-à-dire comme un moyen pour leur stratégie personnelle qui doit toujours inclure des opportunités externes. Ils sont toujours à la fois dedans et dehors, leur identité est ambivalente.

Dans la recherche sur les salariés de la production thermique d'EDF nous avons qualifié d'actifs-inadaptés les salariés dont le discours fortement « individualiste » ne tenait aucun compte de la logique interne du système de formation-carrière (Dubar, Engrand, 1986, pp. 46-47). Dans cette recherche auprès des grandes entreprises privées, nous avons davantage mis l'accent sur la recherche d'autonomie et la valorisation de la formation diplômante. Plus jeunes en moyenne que les précédents, manifestant souvent une identité « en formation », ces salariés apparaissent certes, dans leurs discours, plus individualistes que les autres mais aussi plus investis dans des réseaux « affinitai-

res » (Sainsaulieu, 1985) incluant souvent leurs congénères en formation continue et souvent initiale. C'est pourquoi leur lieu essentiel d'identification paraît être ce réseau à la fois culturel et « professionnel » au sens, non de métier, mais d'expert potentiel susceptible d'être personnellement reconnu.

L'identité de réseau, trajectoire ouverte et recherche d'autonomie

« Non, ici y a pas d'avenir à moins d'avoir un coup de pouce. Première ouvrière, ça ne m'intéresse pas. Deux francs de plus ! Contremaître, faut pas rêver quand même ! je pense pas d'ailleurs qu'il y a beaucoup de femmes contremaîtres. Pour être monitrice, je pense qu'il faut savoir discuter, il y a des problèmes avec les ouvriers, pas grogner mais je ne sais pas exactement, je sais que c'est dur » (filature P).

« Avec cet ESEU scientifique, si mon employeur me propose un travail avec des responsabilités et qui peut m'apporter un plus dans la vie, j'accepte. Si j'ai d'autres possibilités, qu'il me propose d'autres choses je verrai bien ce que j'en ferai mais si j'ai fait ça, c'était pour ma culture personnelle. Mais j'espère obtenir quelque chose grâce à ça » (filature P).

« En fin de compte, moi, j'ai pas tellement quitté le milieu étudiant, tu vois. J'ai que des copains (...) qui font un DEA, des thèses (...). Alors ça m'a (...) Oui c'est motivant, c'est sûr » (service F).

« J'ai entrepris la construction d'un bateau. Ça fait trois ans que je suis en route avec ça, tous mes samedis et mes dimanches je les mets là-dessus. Bon, si vous voulez ça me donne une formation, mais une formation différente que je fais suivant mes besoins (...). Si ça marche pas à O, ça marchera ailleurs. Si ça marche pas ailleurs, j'ai l'ouverture d'esprit pour me refaire une entreprise de dépannage ou de services ou de n'importe quoi » (entreprise O).

« On essaie de faire cette formation pour notre besoin à nous-mêmes. Je n'attends pas à avoir un coefficient plus élevé. En savoir un peu plus, revoir le français, les maths (...) on essaie de passer un CAP pour dire d'avoir un bagage, quelque chose de concret qui peut toujours nous servir » (établissement H).

« Ça nous fait du bien de retrouver le milieu étudiant. J'apprends toujours, on ne fait jamais la même chose. Je personnalise » (entreprise C).

« Ça m'embête un peu d'être dirigé par des gens qui ne sont pas à la hauteur, qui sont incapables de changer les méthodes de fabrication (...) Je lis beaucoup de revues techniques sur le système japonais par exemple : ce qu'il faudrait c'est un autre concept de fabrication mais pour ça il faudrait des gens à la hauteur » (entreprise J).

Au terme de cette présentation succincte, on peut répondre positivement à la question initiale mais avec des nuances importantes. On retrouve bien, dans les grandes entreprises privées, imprégnées du modèle de la compétitivité, les quatre formes identitaires salariales mises en évidence dans la recherche sur les salariés des centrales nucléaires. Mais ces configurations d'attitudes envers le travail, de conceptions pratiques de la formation et d'anticipations d'avenir à partir de la « trajectoire subjective » (Dubar, 1991), constituent davantage, dans les entreprises privées, des dynamiques identitaires que des formes stables. Si l'on retrouve bien quatre espaces différents d'identification (entreprise, catégorie, hors-travail, réseau) et quatre grands types de trajectoires temporelles (ascendante interne, bloquée, stable, « contre mobile » externe), les formes identitaires des salariés du privé paraissent plus instables et plus incertaines que celles des salariés d'EDF. Cela s'explique partiellement par la variation des politiques de formation du privé, selon la conjoncture – s'opposant à la stabilité du système de formation-carrière d'EDF – et par l'imbrication mouvante des divers types ou segments de marché du travail à l'intérieur des firmes de plus en plus marquées par des pratiques de flexibilité interne et externe (Engrand, Gadrey, 1990). Ainsi, il n'est pas étonnant que si les deux recherches présentées mettent bien en évidence quatre grands types identitaires comme les travaux de Sainsaulieu (1985), ceux-ci ne se recoupent pas totalement et ne sont pas désignés par les mêmes termes.

L'INTERPRÉTATION DES FORMES IDENTITAIRES : LA DOUBLE TRANSACTION

Confrontés à des offres de formation accompagnant des transformations importantes de l'organisation du travail (filature P, service F), des projets de réorganisation des activités de l'entreprise (entreprise O, établissement H) ou la mise en place d'une nouvelle gestion des emplois et des filières de mobilité (entreprises C et J), les salariés mettent en œuvre des rationalités diverses découlant à la fois de leur histoire passée et de leur position actuelle. Pour comprendre la logique de leurs pratiques de formation (non seulement leurs attitudes à l'égard des formations proposées mais leurs conduites effectives), il n'est pas possible de se limiter à l'une ou l'autre de ces deux dimensions fondamentales. Il n'est pas possible non plus de réduire chacune de ces dimensions à de simples indicateurs « objectifs » : la signification subjective accordée à la trajectoire – et incluant donc sa

projection dans l'avenir – importe autant que la succession des caractéristiques objectives. De même la construction subjective que chacun fait de sa situation de travail importe autant que les indicateurs objectifs de sa position dans l'entreprise.

Privilégier la seule biographie « objective » ne permet pas de comprendre par exemple comment et pourquoi des salariés sans diplôme et étiquetés « sans qualification » sont allés en formation, ont changé de poste de travail et de catégorie alors même que leur probabilité objective de suivre une formation continue était très faible. De même s'en tenir à l'analyse de leur seule position socioprofessionnelle « objective » au moment de la mise en œuvre de la formation ne permet pas de comprendre pourquoi des techniciens ou des agents de maîtrise refusent des formations ou y échouent alors que la probabilité d'y réussir des membres de cette catégorie est très forte.

C'est en fonction de ces présupposés que nous avons tenté d'atteindre les enjeux identitaires des innovations analysées. L'hypothèse pourrait s'exprimer ainsi : pour comprendre les logiques de formation des salariés, il faut les resituer à l'intérieur des dynamiques identitaires qui leur donnent sens ; celles-ci résultent d'une double transaction : l'une, de nature biographique, relie la trajectoire antérieure et la construction « subjective » d'une vision de l'avenir possible ; l'autre, de nature structurelle et relationnelle s'établit entre la projection de l'avenir individuel et les projets de l'entreprise. Ces deux transactions sont à la fois autonomes et nécessairement articulées. C'est en fonction des opportunités d'avenir qu'il décèle dans sa situation et en tentant de déchiffrer les projets de son entreprise que le salarié se construit ou non un projet personnel. C'est en tenant compte de tout ou partie des potentialités et des projets de ses salariés que certaines entreprises construisent leur gestion prévisionnelle ou leurs projets d'organisation. Mais cette interaction nécessaire entre les deux transactions ne signifie pas détermination réciproque. Chaque transaction garde sa propre logique et c'est dans l'articulation du biographique et du structurel que se construisent et évoluent les formes identitaires précédemment reconstruites (Dubar, 1991).

Ainsi les salariés qui vivent leur travail sur le mode de la responsabilité à l'égard de l'entreprise et leur trajectoire d'emploi en termes d'évolution interne s'impliquent fortement dans les innovations et y trouvent la confirmation de leur future identité de salarié « responsable ». Chez eux, transactions biographique et structurelle se consolident réciproquement : l'accès et la réussite en formation accompagnent les progressions d'emploi lorsqu'il

y a négociation conjointe d'un plan individuel de formation et d'un plan de carrière. Ces évolutions identitaires sont rendues possibles par le maintien d'un cadre identitaire commun : l'entreprise. La forte dépendance à son égard est une caractéristique importante de cette dynamique identitaire de promotion interne.

Les salariés qui ont été formés dans une logique catégorielle impliquant des progressions quasi automatiques le long des filières spécialisées sont souvent fortement désorientés face aux innovations introduisant polyvalence, transversalité des savoirs, appel aux capacités gestionnaires. Transactions biographique et structurelle ne peuvent s'articuler : les critères de la qualification qu'ils ont incorporés et qui leur servent de référence intime ne sont plus ceux qui sont affichés et valorisés par l'entreprise. La dynamique identitaire aboutit à un blocage conflictuel et à une distorsion entre l'ancienne identité « pour soi » et la nouvelle identité « pour autrui ». Les formes de compromis entre logiques catégorielles et logiques gestionnaires et flexibles constituent souvent un des enjeux des innovations analysées devant permettre l'anticipation de ce que sera l'identité de l'« opérateur-technicien de demain ».

Les salariés qui vivent leur travail sur un mode instrumental et leur trajectoire d'emploi en termes de stabilité (passée et future) subissent les innovations de formation comme un risque d'exclusion pour deux raisons complémentaires : d'une part, ils ne peuvent affronter les formations générales incluses, à des degrés divers, dans les innovations du fait de leur trajectoire antérieure et de leur conception de l'apprentissage ; d'autre part, ils ne se sentent pas sollicités par leur hiérarchie directe et ressentent, de ce fait, une marginalisation possible. Ainsi transactions biographique et structurelle se renforcent pour anticiper une dynamique d'exclusion : ne pouvant changer leur identité antérieure (salarié « stable » fortement « taylorisé »), ils risquent de s'en retrouver privés et de devoir, malgré eux, s'en reconstruire une autre. La formation, par la sélection qu'elle actualise, est souvent l'occasion, pour ces salariés, de prendre conscience du risque et de devoir anticiper des reconversions douloureuses.

Les salariés qui se définissent prioritairement par leur diplôme, leur trajectoire scolaire ou leurs connaissances théoriques, et qui vivent généralement leur emploi actuel comme une situation d'attente jugée déqualifiée, s'investissent dans les innovations en fonction d'une logique de progression personnelle fondée notamment sur l'obtention de nouveaux diplômes. L'enjeu de ces formations est, pour eux, la socialisation anticipatrice à des

réseaux internes aux « catégories intermédiaires » qui correspondent souvent à l'origine sociale des salariés concernés. Les deux transactions sont ici décalées : d'un point de vue biographique, ils se considèrent comme valant mieux que ce qu'ils font ; d'un point de vue structurel, ils ne deviendront ce qu'ils souhaitent que si des places sont dégagées dans l'entreprise ou si leurs réseaux affinitaires les aident à se reconvertir. D'où l'émergence ou la consolidation d'une dynamique potentielle de mobilité externe impliquant cette identité de réseau fortement structurée autour de la formation.

On peut résumer ainsi les produits de la « double transaction » caractéristique du processus de socialisation professionnelle :

Les quatre dynamiques identitaires typiques résultant d'une double transaction

	Identité « pour autrui »	Transaction « structurelle » (ou relationnelle)	
Identité « pour soi »		Reconnaissance	Non-reconnaissance
Transaction biographique	Continuité	Identité d'entreprise : promotion interne	Identité catégorielle : blocage (interne/externe)
	Rupture	Identité de réseau : mobilité (externe/interne)	Identité de hors-travail : exclusion (externe)

Les deux premières formes identitaires sont caractérisées par la continuité biographique (pas de rupture « subjective » entre l'avenir projeté et le passé reconstitué) et caractéristiques des organisations « traditionnelles » de la production de masse ou de l'administration publique. L'existence d'un marché interne ou d'un marché professionnel est fondée sur des formes diverses de régulation conjointe (Reynaud, 1989) assurant la fermeture du marché du travail (Paradeise, 1988). Les identités peuvent se construire dans la cohérence et la continuité entre la formation initiale, l'expérience professionnelle, la formation continue et les progressions d'emploi. Lorsque les règles changent et que les anciennes filières sont remises en cause, les identités de ceux qui ne peuvent s'adapter sont bloquées dans leur construction. C'est manifestement le cas des anciennes identités catégorielles alors que sont valorisées les manifestations multiples des identités d'entreprise.

Les deux autres formes identitaires sont marquées par une rupture biographique entre la reconstruction du passé et l'anticipation de l'avenir. Elles se développent particulièrement au sein des organi-

sations visant le maximum de flexibilité et de sélectivité de l'emploi. Elles renvoient à de nouveaux fonctionnements du marché du travail marqués par des formes inédites de mobilités entre les emplois mais aussi d'exclusion durable de tout emploi. Elles sont caractérisées par une importance du hors-travail (réseaux familiaux et de loisirs ou réseaux d'assistance et de formation) par rapport au travail dans la construction identitaire.

On pourrait rapprocher ces formes identitaires de certaines thèses de la stratification du marché du travail (Piore 1975, Berger et Piore 1980). Les identités construites sur le mode de la continuité relèveraient du « marché primaire » : le segment supérieur (*upper tier*) correspondrait assez bien aux identités structurées autour de la promotion interne et le segment inférieur (*lower tier*) à celles, actuellement bloquées, qui se sont structurées autour des anciennes filières ouvrières dans une logique catégorielle. Les identités associées à des trajectoires de rupture caractérisaient le « marché secondaire » : celles qui sont touchées par des logiques d'exclusion concernaient plutôt les populations âgées et peu qualifiées (*lower class*) alors que celles qui se construisent autour d'une logique de réseau concernent plutôt des populations jeunes et qualifiées qui pourront soit rejoindre un segment du « marché primaire », soit poursuivre des parcours originaux de mobilité sur un segment spécifique du « marché secondaire ».

LA DYNAMIQUE DES « FORMES IDENTITAIRES » : TRANSFORMATION DES IDENTITÉS SALARIALES ET INNOVATIONS DANS LA GESTION DU TRAVAIL ET DE L'EMPLOI

Les formes identitaires précédemment repérées ne sont pas statiques. Dans tous les cas, les formations continues innovantes contribuent à déstabiliser les identités établies et à favoriser des dynamiques identitaires différenciées. Contrairement aux formations courtes déconnectées de toute transformation du travail, de l'emploi et de l'entreprise, ces formations longues liées à des changements structurels accompagnent des processus de promotion, de mobilité, de reconversion ou d'exclusion en permettant des prises de conscience identitaire qui constituent de véritables socialisations secondaires (Berger et Luckman, 1966). En permettant aux salariés concernés d'acquérir un nouveau vocabulaire, de s'approprier de nouveaux savoirs ou de nouveaux rapports aux savoirs, d'expérimenter de

nouvelles procédures et de pénétrer de nouveaux réseaux, les formations favorisent des conversions identitaires, conditions de l'accès à de nouveaux statuts et de la mise en œuvre de nouvelles pratiques. En période d'incertitude et de crise des anciennes catégories, la formation continue permet ainsi d'anticiper des transformations identitaires, condition de nouvelles régulations collectives (Reynaud, 1989).

Pour comprendre ces dynamiques identitaires, il est nécessaire de confronter les attitudes salariales à l'égard des innovations aux logiques d'entreprise qui ont présidé à leur mise en œuvre (cf. encadré p. 98). En effet, si la formation continue constitue, dans les cas analysés, un bon révélateur des dynamiques identitaires c'est parce qu'elle est fortement intégrée à des changements effectifs du travail, de l'emploi ou de l'entreprise. C'est, d'ailleurs, l'appréciation de l'ampleur de ces changements qui conditionne le caractère « innovant » des formations mises en œuvre. Ces changements obéissent à des logiques diversifiées que nous avons regroupées en trois ensembles : optimisation, anticipation, accompagnement. Dans chaque cas, les changements mis en œuvre nécessitent des transformations importantes des professionalités salariales. On observe ici l'ampleur des évolutions durant les années 80 dans le rapport des employeurs à la formation de leurs salariés.

La logique d'optimisation vise avant tout l'accroissement des performances économiques à court terme. Mais, contrairement aux opérations de formation antérieures marquées par une dualité entre des formations ponctuelles d'adaptation technique et des formations diverses souvent baptisées « œuvres sociales » (Dubar, 1980, chapitre VI), les actions analysées ici sont beaucoup plus intégrées à une stratégie de transformation de l'organisation du travail (filature P) ou d'incitation à changer les comportements au travail (entreprise F). De ce fait, l'objectif explicite ou implicite de la formation est d'acquérir un autre rapport au travail (d'autres « compétences ») impliquant des transformations identitaires importantes (polyvalence, autonomie, responsabilité, prise en compte des coûts, de la qualité...). Ce que l'enquête a constaté, c'est que cette offre identitaire, liée au travail immédiat, suscitait des réactions différenciées des salariés selon les formes identitaires antérieurement incorporées : certains saisissent l'opportunité en la liant à une promotion possible, d'autres la retraduisent dans une logique individualiste de mobilité externe, d'autres la subissent et se sentent bloqués, d'autres enfin la refusent ou l'ignorent et se retrouvent menacés d'exclusion.

Les logiques d'innovation

	Logiques d'optimisation		Logiques d'anticipation		Logiques d'accompagnement	
	Filature P (textile)	Entreprise F (électronique, téléphonie)	Entreprise O (exploitation thermique)	Établissement H (électronique, bureautique)	Entreprise C (vente par correspondance)	Entreprise J (mécanique)
Composition de la main-d'œuvre	(*) N = 3 105 dont : CO = 71,6 % CI = 19,5 %	N = 4 019 dont : CO = 31,0 % CI = 49,7 %	N = 3 230 dont : CO = 50,5 % CI = 37,5 %	N = 585 dont : CO = 57,1 % CI = 30,1 %	N = 4 332 dont : CO = 41,6 % CI = 46,4 %	N = 1 147 dont : CO = 54,8 % CI = 32,8 %
Mode d'allocation des emplois	Au coup par coup	Au coup par coup	Repérage de salariés mobilisables à potentiel	Repérage de salariés mobilisables	Gestion prévisionnelle des emplois	Gestion prévisionnelle des emplois
Objectifs de l'innovation	Adaptation à une nouvelle organisation du travail en ateliers intégrés ; développement de la polyvalence ; amélioration de la qualité	Adaptation à un procès de production caractérisé par une « situation de transfert » ; amélioration des performances	Constitution d'un réservoir de salariés qualifiés aptes à assumer de nouvelles prestations de haute technicité	Transmission à un nombre défini d'ouvriers du montage de connaissances liées aux caractéristiques techniques des produits futurs	Allocation en cascade des emplois nouveaux et existants par suite de suppression sans licenciements des emplois déqualifiés frappés d'obsolescence	Engagement des salariés volontaires dans des filières redéfinies et allongées incluant les nouveaux emplois en émergence
Offre de formation	Combinaison variable selon les ateliers de formations formelles (en salle) et informelles (en réunions et sur les postes de travail) : adaptation au travail, formation textile, formation à la qualité	Combinaison variable selon les catégories de personnel de formations formelles (stages théoriques et techniques) et informelles (formation de mise au travail et échanges d'informations entre salariés)	Préparation de salariés sélectionnés à un diplôme interne de technicien : formation de type scolaire, générale, scientifique et technique. Stage concentré de type alterné	Préparation de salariés sélectionnés à un diplôme technique officiel par unités capitalisables en deux ans minimum (CAP en électro-technique). Première année de formation générale, sélective pour la formation technique ultérieure	Après sélection sur la base des aptitudes, cursus de formation modulaire individualisé : articulation de formation générale professionnelle et sur le terrain	Cursus de formation modulaire individualisé après évaluation du niveau. Formation générale de base préalable à une formation technique
Conditions de la formation	Sur le temps de travail	Sur le temps de travail + forte composante de formation à initiative personnelle dans le service étudié	Sur le temps de travail, avec nécessité d'investissement personnel hors temps de travail	Hors temps de travail la première année, sur le temps de travail ensuite	Sur le temps de travail	Hors temps de travail pour la formation générale, sur le temps de travail pour la formation technique

N = effectif total.
CO = catégories ouvrières.
CI = catégories intermédiaires.

L'enquête sur les centres de production nucléaire du service de production thermique (SPT) d'EDF

— Composition de la main-d'œuvre du SPT (1982)

	Thermique classique	Thermique nucléaire
Effectif total dont :	11 000	9 000
Catégories d'exécution Maîtrise	43,3 % 49,2 %	34,8 % 54,8 %

— Le système de formation-carrière du SPT

Mobilisation des agents dans un système articulant cursus de formation et mobilité promotionnelle dans des filières d'emplois statutairement définies, dans le cadre d'une politique négociée et prévisionnelle d'allocation des nouveaux emplois créés par le développement du secteur nucléaire à la fois par le recours au marché interne et par des recrutements spécifiques à l'extérieur.

L'augmentation du nombre de tranches nucléaires provoque un appel à la conversion de salariés des centrales thermiques classiques, comme des embauches à des niveaux intermédiaires de jeunes techniciens. Le SPT propose à tous les agents volontaires pour se former des perspectives d'évolution professionnelle rapide, sous réserve qu'ils satisfassent au contrôle rigoureux — sous forme d'examen — de leurs capacités, connaissances et compétences lors de chaque changement de poste ou de fonction. Les trajectoires professionnelles des salariés engagés dans le système de formation-carrière du SPT sont ainsi commandées par l'articulation programmée de formations pro-

fessionnelles formalisées, professionnelles de terrain, parfois même de formations générales.

— La logique d'accompagnement institutionnalisée du SPT nucléaire

- *Objectifs de la formation* : allocation des emplois nouveaux et existants par mobilité interne ou recrutement externe en formant les agents aux techniques de la production thermique nucléaire et aux contraintes spécifiques de qualité et de sécurité qui lui sont liées.

- *Offre de formation* : formation professionnelle modulaire obligatoire pour chaque type de poste ou fonction occupée ; articulation de ces modules dans un cursus accompagnant la progression professionnelle ; articulation de cette formation formalisée à des formations sur le terrain obligées ou non et, dans certains cas, à des formations générales proposées. Mesure des acquis par examen interne conditionnant l'accès au poste ou à la fonction supérieure.

- *Conditions de la formation* : sur le temps de travail, avec forte incitation à l'investissement personnel en formation lors temps de travail.

La logique d'anticipation concerne essentiellement la préparation à des transformations majeures dans les activités de l'entreprise. Elle vise à sélectionner les salariés « à potentiel » et à « élever leur qualification » par une formation longue, généralement diplômante et à forte composante théorique. Elle concerne spécialement deux catégories fortement déstabilisées par les mutations économiques en cours : les techniciens dont une fraction est appelée à « augmenter leur niveau » pour affronter des activités à haute technicité (ouvriers qualifiés à contremaîtres dans l'entreprise O) ; les ouvriers spécialisés (monteurs dans l'entreprise H) dont les emplois sont appelés à se transformer en fonction des évolutions technologiques. Contrairement aux opérations de formation similaires des années 70 qui constituaient souvent des enjeux de conflits autour de la question du lien formation-promotion (Dubar, 1980, chapitre VI), ces formations d'anticipation ne sont plus liées à des promotions mais présentées comme des conditions pour affronter les changements à venir et, parfois implicitement, pour garder son emploi. Ce que l'enquête a constaté c'est que ces opérations souvent lourdes et exigeantes suscitaient des dynamiques identitaires diversifiées, analogues aux précédentes. Pour certains, elles amorcent ou révèlent un processus de marginalisation, pour d'autres elles prolongent une dynamique de promotion interne, pour d'autres encore elles aiguissent une cons-

science de blocage et, pour d'autres enfin elles s'insèrent dans des stratégies de mobilité volontaire.

La logique d'accompagnement apparaît plus globale que les deux précédentes et s'intègre dans des projets d'entreprise incluant une gestion prévisionnelle des emplois. Qu'il s'agisse d'introduire la mobilité volontaire entre des emplois de contenus très différents pour éviter les licenciements et dynamiser l'organisation (cas de l'entreprise C) ou de construire de nouvelles filières permettant l'évolution des contenus d'emploi et des professionnalités (cas de l'entreprise J), cette logique implique à la fois une plus grande flexibilité de l'organisation et une plus grande plasticité des conduites professionnelles. Contrairement aux opérations de formation analysées comme « outils de management » dans les années 70 (Dubar, 1980) celles-ci impliquent une participation volontaire beaucoup plus forte des salariés et surtout une négociation individualisée entre les partenaires du changement. Ce que l'enquête a mis en évidence c'est que cet appel au changement suscitait les mêmes différenciations identitaires que les deux logiques précédentes : certains y répondent dans une perspective promotionnelle interne impliquant l'accroissement de leurs « responsabilités », d'autres la récupèrent pour accroître leur « autonomie » et leurs chances de mobilité externe, d'autres se trouvent en porte-à-faux, « blo-

qués » dans leur conception antérieure ; d'autres encore ne peuvent y répondre et se sentent menacés par des « exclusions » aux formes diverses.

Les formes identitaires conditionnent donc des dynamiques spécifiques (promotion, blocage, mobilité, exclusion) communes à toutes les situations de changement rencontrées dans la seconde recherche. Ces dynamiques identitaires diversifiées ne sont pas très différentes des configurations d'attitudes à l'égard du système de formation-carrière que nous avons rencontrées chez les salariés d'EDF. Une différence importante entre les deux contextes tient d'abord au degré de formalisation de la stratégie de changement entre une entreprise publique relativement maîtresse de son marché et des entreprises privées confrontées constamment à l'incertitude. Une autre différence tient aux modes de régulation entre la direction et les salariés, entre une entreprise où marché interne et relations professionnelles sont strictement codifiés et des entreprises où marchés internes et relations employeurs-employés dépendent des résultats économiques et des choix de gestion de la seule direction. Dans le premier cas, la formation continue est structurellement intégrée au mode de gestion du personnel et à la stratégie de changement de l'entreprise. Dans le second, elle est plus ou moins intégrée selon la position de l'entreprise sur son marché et ses possibilités de maîtriser les conditions du changement.

Claude Dubar,
CEREQ
et
Sylvie Engrand,
LASTREE, Lille

Bibliographie

- Becker H.-S. et Strauss A.-L. (1970), « Careers, Personality and Adult Socialization » in *Sociological Words, Methods and Substance*, Allen Lane, Penguin Press, pp. 245-260.
- Berger P. et Luckman T. (1966), *The Social Construction of Reality, A Treatise of Sociology of Knowledge*, trad. Meridiens Klincksieck, 1986.
- Berger S. et Piore M. (1980), *Dualism and Discontinuity in Industrial Societies*, Cambridge University Press.
- Desrosières A. et Thévenot L. (1988), *Les catégories socioprofessionnelles*, La Découverte, Paris, coll. Repères.
- Dubar C. (1980), *Formation permanente et contradictions sociales*, Editions sociales, Paris.
- Dubar C. et Engrand S. (1986), « La formation en entreprise comme processus de socialisation professionnelle : l'exemple de la production nucléaire à EDF », *Formation Emploi* n° 16, octobre-décembre, pp. 37-47.
- Dubar C., Dubar E., Engrand S., Feutrie M., Gadrey N. et Vermelle M.-C. (1989), *Innovations de formation et transformation de la socialisation professionnelle par et dans l'entreprise*, LASTREE, Lille, ronéoté.
- Dubar C. (1990 a), *La formation professionnelle continue*, La Découverte, Paris, Repères, 2^e édition.
- Dubar C. (1990 b), « L'évolution de la socialisation professionnelle » in *L'emploi, l'entreprise et la société*, Débats Economistes-Sociologues, Economica, Paris.
- Dubar C. (1991), *La socialisation : construction des identités sociales et professionnelles*, Armand Colin, Paris, Coll. U.
- Engrand S. et Gadrey N. (1990), *Mobilité et formation : la gestion de la main-d'œuvre féminine*, LASTREE, Lille, ronéoté.
- Hughes E.-C. (1958), *Men and their Work*, The Free Press, Glencoe.
- Paradeise C. (1988), « Les professions comme marchés du travail fermé », *Sociologie et Sociétés*, XX n° 2, octobre, pp. 9-21.
- Piore M. (1975), « Notes for a Theory of Labor Market Stratification » in Edwards R., Gordon D., Reich M., *Segmented Work, Divided Workers. The Historical Transformation of labor in the United States*, Cambridge University Press, pp.125-50.
- Reynaud J.-D., (1989), *Les règles du jeu. Régulation et action collective*, Armand Colin, Paris, Coll. U.
- Sabel C. (1991), « Möbius-Strip Organisations and Open Labor Markets : Some Consequences of the Reintegration of Conception and Execution in a Volatile Economy » in *Social Theory of a Changing Society*, Boulder, Westview Press, Colorado.
- Sainsaulieu R. (1985), *L'identité au travail*, Paris, Presses de la Fondation nationale des Sciences politiques, 2^e édition.
- Singly F. (de) et Thélot C. (1988), *Gens du public et gens du privé. La grande différence*, Dunod.
- Stinchcomb A.-L. (1979), « Social Mobility in Industrial Labor Markets », *Acta Sociologica*, XXII n° 3, pp. 217-245.