

# LA FORMATION EN ENTREPRISE COMME PROCESSUS DE SOCIALISATION PROFESSIONNELLE : L'EXEMPLE DE LA PRODUCTION NUCLÉAIRE A EDF

par Claude Dubar et Sylvie Engrand

*Cette monographie porte sur un secteur réputé particulièrement avancé en matière de formation continue : l'énergie. Le cas présenté ici concerne une industrie de pointe, le service de la production thermique d'EDF, qui rend possible une bonne approche des politiques de formation et des stratégies des salariés. Les auteurs cherchent à comprendre comment s'articulent ces deux logiques, managériale et salariale, au travers des pratiques de formation continue.*

Les approches économiques ou sociologiques de la formation dans l'entreprise nous semblent osciller entre deux perspectives, rarement explicitées en tant que problématiques, qui sont parfois présentées comme strictement opposées, mais qui peuvent aussi être considérées comme nécessairement complémentaires. La première perspective considère la formation sous l'angle des politiques mises en œuvre par les directions d'entreprise – et plus ou moins négociées par les représentants syndicaux au sein des instances légalement prévues à cet effet – pour optimiser la gestion de ses ressources humaines en vue d'atteindre ses objectifs économiques et sociaux (« besoins » de l'entreprise). La deuxième perspective privilégie les processus biographiques ou stratégiques mis en œuvre par les salariés.

Dans la première approche, la gestion des ressources humaines peut être analysée à trois niveaux :

— au niveau du *travail* immédiat, la formation peut être considérée comme un des moyens d'assurer la *mobilisation* du personnel pour accroître la productivité, améliorer la qualité du produit, assurer la continuité du cycle productif. L'analyse des pratiques de formation, formelles et surtout informelles, est ici inséparable de celle des modèles d'organisation du travail d'une part et des expériences de groupes, permanents ou temporaires, obligatoires ou volontaires mis en place pour faciliter la participation active des salariés (groupes d'expression directe, cercles de qualité, groupes de progrès...) d'autre part ;

— au niveau de *l'entreprise*, la formation est généralement analysée, dans cette perspective, comme un moyen *d'intégration* des salariés à une collectivité économique et sociale mais aussi culturelle et symbolique : une image de marque, des signes distinctifs, une prise en charge des activités de loisirs, des œuvres sociales et des pratiques culturelles, bref la construction d'une identité d'entreprise permettant à la fois d'assurer la stabilité de tous les salariés ou de leurs seuls segments stratégiques et l'attachement subjectif aux normes et objectifs de son fonctionnement ;

— au niveau des *groupes professionnels*, la formation est enfin saisie de manière plus complexe comme un élément plus ou moins central de construction de filières de mobilité structurant la gestion des « *qualifications* » ainsi que les négociations autour de leurs reconnaissances sur le marché interne ou externe du travail ; de ce point de vue, la formation continue peut être analysée comme un moyen de construction et de structuration des groupes sociaux et donc, au même titre que la scolarisation et en articulation avec elle, comme un mode spécifique de socialisation.

Cette première perspective considère donc la formation sous l'angle de ses mécanismes structurels de construction, d'évolution et de gestion par les directions d'entreprise.

A l'autre pôle, la formation dans l'entreprise est saisie comme un élément du développement personnel, comme un moyen de réalisation de stratégies de carrière,

comme un mode d'acquisition des identités professionnelles (« besoins » des salariés). On peut aussi repérer une telle approche aux trois niveaux précédents :

— au niveau du rapport au travail, la formation est saisie comme un moyen d'accéder, dans certaines conditions et pour certaines catégories, à la maîtrise de leur situation de travail impliquant un degré élevé d'engagement personnel dans les tâches accomplies et d'identification aux objectifs de production ;

— au niveau du rapport à l'entreprise, la formation est souvent définie comme un des moyens pour certains salariés de se doter des capacités stratégiques leur permettant de devenir acteurs de l'organisation, membres actifs du « système social de l'entreprise », centres d'initiative possibles dans les jeux de pouvoir qui le structurent. On reconnaît ici un thème privilégié de la psychosociologie des organisations et notamment de l'analyse stratégique ;

— au niveau de l'identité professionnelle, la formation est surtout analysée en termes de stratégie de carrière impliquant la construction de projets de mobilité et le choix de combinaisons de moyens permettant de les mettre en œuvre ; impliquant l'existence de groupes de référence distincts des groupes d'appartenance initiaux, ces projets renvoient à l'élucidation des trajectoires sociales et professionnelles des individus considérant ainsi la socialisation comme un processus dynamique de réalisation de soi (1).

Or ces deux types d'approche gagneraient beaucoup à être articulés ou au moins confrontés dans l'analyse du fonctionnement de la formation continue en entreprise. Il nous semble nécessaire pour cela de considérer la formation comme un processus de socialisation professionnelle par et dans l'entreprise, c'est-à-dire comme une dynamique d'interactions entre des logiques managériales de mobilisation pour l'entreprise et des logiques salariales d'inscription dans l'entreprise. La socialisation professionnelle est ainsi conçue comme la résultante de l'articulation entre des processus structurels (politiques et systèmes d'entreprise) et des trajectoires biographiques (stratégies et attitudes salariales).

L'article qui suit résulte du retraitement des données recueillies à l'occasion d'une enquête sur les relations entre le travail et la formation dans deux Centres de Production Nucléaire (2). Il constitue donc une tentative pour cerner les mécanismes d'interaction entre les politiques de formation et de gestion du personnel d'une

(1) Pour une bibliographie et une présentation raisonnée des principales recherches françaises sur la formation en entreprise, cf. C. Dubar et Ph. Méhaut, « Formation en entreprise : bilan des recherches françaises » in *L'introuvable relation formation-emploi : un état des recherches en France* (contrat M.R.T. sous la direction de L. Tanguy), Paris, La Documentation Française, 1986.

(2) Cf. *Technologie, travail, formation : le rapport à la formation des salariés des CPN-EDF*, LASTRÉE-CLERSE/ASTS, ronéotypé, 1985.

entreprise de pointe – le Service de Production Thermique (SPT) d'EDF – et les pratiques de formation et les stratégies professionnelles de ses salariés – à travers les réponses d'un échantillon représentatif des agents de deux centrales, c'est-à-dire pour mettre en relation les deux perspectives d'analyse énoncées ci-dessus à partir de cette problématique de la socialisation.

LE PLAN D'ENQUÊTE  
(1983-1984)

L'enquête s'est déroulée en deux phases sur deux sites : les Centres de Production Nucléaire (CPN) de Gravelines (Nord) et de Triscatin (Drôme). Une grille d'entretiens dirigés a été construite à partir de l'exploitation d'une vingtaine d'entretiens non directifs préalables. Elle a été proposée à un échantillon de 70 agents des deux CPN, sélectionnés sur quotas, de manière à respecter la structure par âge, par ancienneté et par collège des populations concernées, et de façon à couvrir le mieux possible les différentes fonctions occupées dans les multiples sections des établissements.

— Conduite : rondiers et agents techniques d'exploitation	9
— Conduite : assistants chefs de bloc à chefs de quart	10
— O.P. et agents d'exécution autres	16
— Contremaîtres, chefs d'équipe, de travaux	6
— Techniciens et préparateurs	14
— Cadres techniques	7
— Chefs de groupe et agents administratifs	4
— Formateurs	2
— Direction	2

Soit :

	Collège Cadres	Collège Maîtrise	Collège Exécution	Total
Échantillon (N)	11	37	22	70
Secteur nucléaire du SPT, 1982, (agents en activité) (%)	10,4	54,8	34,8	100

Le concept qui exprime le mieux cette interaction est celui d'identité professionnelle d'entreprise, saisie à la fois comme résultante des politiques de mobilisation de l'entreprise et des stratégies des salariés conditionnées par leur trajectoire professionnelle et sociale.

Ce concept se révèle particulièrement opératoire dans le cas des salariés des centrales nucléaires que nous avons interrogés. En effet, contrairement à beaucoup d'entreprises, le Service de la Production Thermique d'EDF s'est fortement structuré autour d'un système de formation-carrière qui constitue un univers de règles formelles et informelles avec lesquelles les salariés peuvent jouer à

l'intérieur de marges de manœuvre réelles. L'existence de ce système et l'enjeu qu'il représente contribuent à ancrer l'entreprise au cœur de la socialisation professionnelle des agents d'autant plus qu'elle fut historiquement un des hauts lieux de l'expérimentation sociale en France. Il est donc plus facile, là qu'ailleurs, de saisir des attitudes relativement cohérentes permettant de construire, comme un idéal-type, ces identités professionnelles d'entreprise.

La première partie de notre article a pour objectif de montrer comment et en quoi la politique de l'entreprise rend possibles les investissements salariaux dans la formation ; la deuxième partie vise à expliquer comment les attitudes et pratiques des salariés se comprennent dans le cadre du système du SPT.

#### LE SYSTÈME DE FORMATION-CARRIÈRE DU SPT

Comme d'autres secteurs industriels (raffinerie, cimenterie, sidérurgie...), la production thermique d'origine nucléaire repose sur « l'exploitation d'un processus de production continu, dont il convient de rechercher la meilleure disponibilité » (3). Et comme tout secteur industriel de haute technologie, elle exige de ses salariés un niveau élevé de qualification, d'autant qu'elle est le lieu d'innovations constantes. Le secteur nucléaire du Service de la Production Thermique d'EDF se distingue cependant par trois caractéristiques que bien peu d'entreprises françaises partagent :

- une situation de quasi-monopole sur le marché du produit ;
- la soumission à un impératif absolu de sécurité (de sûreté, lorsqu'on fait référence au nucléaire) qui se combine avec les préoccupations de productivité ;
- l'existence d'un statut d'agents d'entreprise nationale, qui impose à la gestion de la main-d'œuvre un cadre contractuel protégeant les droits et intérêts des salariés.

En corollaire de cette dernière dimension s'ajoute une tradition de promotion interne, issue à la fois de la nécessité où s'est trouvée EDF de recruter son encadrement dans ses propres rangs à l'époque de sa création (1946) et d'un choix social de l'entreprise.

#### Politique de formation de l'entreprise

Le développement du programme électronucléaire a obligé le SPT à assumer depuis 1974 quatre tâches simultanées en matière de formation :

- former et entretenir le niveau de compétence des équipes de conduite, responsables au premier chef à la

fois de la sûreté, de la continuité de la production, et des équipements coûteux mobilisés. La priorité accordée à cette catégorie de personnel est une constante dans la politique de formation ;

- adapter et former les agents aux tâches d'entretien spécifique en contexte nucléaire ;

— adapter et former rapidement à leur fonction dans le nucléaire et à la culture d'entreprise un grand nombre de nouveaux agents venus soit du marché du travail interne au SPT ou à EDF, soit de l'extérieur : système de formation initiale ou marché du travail externe ;

- sélectionner parmi les salariés, ou recruter à l'extérieur, l'encadrement nécessaire (maîtrise et cadres), et le former tant à la gestion des hommes que sur le plan technique.

Pour atteindre ces objectifs, les moyens investis dans la formation formalisée sont considérables (structures, personnel, instruments pédagogiques). Le SPT dispose pour cela d'écoles, de centres de formation spécialisés très équipés, de bases de formation nationales ou locales installées près des établissements. L'entreprise a ses propres formateurs, mais fait appel également à des intervenants extérieurs (constructeurs, spécialistes, organismes de formation). Les services centraux spécialisés d'EDF et la Division Formation du SPT organisent et gèrent de nombreux stages, construisent les programmes, fournissent la documentation pédagogique, développent l'audio-visuel. Le SPT produit une banque de cours pour Enseignement Assisté par Ordinateur (EAO).

L'effort consenti dépasse de beaucoup le minimum fixé par la loi : environ 12 % de la masse salariale en 1982 (sans compter les stages d'adaptation des nouveaux embauchés). En 1983, le SPT a comptabilisé plus de 1 649 000 heures de stages, et c'est à près de 4 % de l'horaire normal qu'il faut évaluer le temps de formation réel de l'ensemble de son personnel. Cela représente une espérance annuelle de formation de 80 heures de stage par agent, et plus d'un stage par salarié. Le secteur nucléaire draine le plus gros de l'effort du SPT : 58,1 % du temps de formation pour 44,6 % du personnel cette même année (4).

Ces données ne décrivent cependant que partiellement l'activité de formation déployée dans le service. La dimension *stages, plans-guide de formation*, parce qu'elle est facile à chiffrer, risque de faire oublier la caractéristique fondamentale du système de formation du SPT : il est conçu pour s'articuler au système d'organisation du travail et permettre la fusion de leurs temps et de leurs activités.

La Direction du SPT attribue une dimension formatrice au travail lui-même et valorise de ce fait systématique-

(3) J.-J. Martin, X. Baudalet de Livois, *La formation du personnel des centrales nucléaires*, SPT — Département Administration, décembre 1983.

(4) Rapport d'activité du SPT 1983 : moyenne de 1,2 stages par agent ; dont : 1,03 pour les cadres ; 1,14 pour la maîtrise ; 1,36 pour l'exécution.

ment la formation informelle. Elle place théoriquement chaque agent, alternativement mais constamment, en position de formé ou de formateur. L'exercice en double des fonctions (formation dans la pratique) favorise la transmission de l'expérience des agents chevronnés aux nouveaux embauchés. L'encadrement est investi d'un rôle de formateur : suivi de la formation des subordonnés, animation de séances de formation collective dans le service. L'organisation de la rotation des équipes de conduite (service continu) prévoit explicitement des périodes d'autoformation sur le lieu de travail (la « grande semaine ») ; une documentation technique et des terminaux d'EAO sont en permanence à la disposition de ces agents, et leur utilisation vivement recommandée.

La définition de la politique de formation du SPT suit une procédure très codifiée. A partir des propositions de sa Division Formation, la Direction élabore le schéma général de formation du service : elle fixe les grandes orientations de la politique de formation, définit ses impératifs et priorités, décide des moyens qui lui seront consacrés. Dans ce cadre sont établis, toujours au niveau national, des plans-guide de formation définissant les stages obligatoires ou recommandés proposés aux agents, ainsi que des « schémas d'enclenchement » prévoyant – autant que faire se peut – l'articulation des formations formelles et informelles. En respectant ces directives, à l'échelon local, la hiérarchie prépare le programme de formation de chaque agent, en fonction de leur niveau de formation initiale, de leurs acquis professionnels et des exigences de leur poste de travail. Les unités de production dressent le bilan des formations suivies par leur personnel, évaluent les actions nécessaires, présentent des demandes spécifiques de formation liées aux particularités de leur situation (caractéristiques du bassin d'emploi dans lequel elles recrutent, évolutions technologiques programmées, etc.).

Le système de gestion de la main-d'œuvre à EDF prévoit explicitement et organise statutairement la négociation des questions intéressant le personnel, dont celles de la formation, avec les institutions syndicales représentatives. Les orientations politiques, les bilans annuels, les projets, sont présentés pour avis aux structures paritaires compétentes : la sous-commission de la Formation Professionnelle au niveau national, la Commission secondaire à celui des unités d'exploitation.

Face aux objectifs d'augmentation de la qualification et des compétences des personnels poursuivis par le SPT, les organisations syndicales soutiennent une conception de la formation continue orientée autant vers la satisfaction des aspirations individuelles que vers le perfectionnement professionnel des salariés. Elles défendent les formations promotionnelles et d'*adaptabilité* en opposition à une formation technique ultra spécialisée ou de simple adaptation au poste de travail, le développement

du volontariat et le libre accès des agents à tous les stages existants en dehors du cadre strict de leur métier.

### La prise en compte des demandes de formation des agents

Le contexte institutionnel de négociation constante permet aux salariés de faire jouer le système de formation du SPT dans le sens de leurs propres logiques de formation.

Ils ont d'abord la possibilité d'obtenir l'inscription de leurs projets individuels dans le plan de formation de leur établissement :

— dans le cadre de la préparation concrète des opérations de formation interne à EDF, la procédure des fiches de vœux leur permet de désigner dans la liste des stages organisés par l'entreprise et accessibles à leur catégorie ceux qui les intéressent personnellement ;

— dans le cadre des lois régissant la formation professionnelle continue, EDF encourage les efforts individuels de mise à niveau et d'amélioration des connaissances et des qualifications : couverture des frais de scolarité, primes d'encouragement, allègements d'horaires, assistance pédagogique et même maintien du salaire pendant une formation de longue durée. Les demandes sont, dans la mesure du possible, intégrées dans les projets spécifiques de l'unité d'exploitation.

Ils ont ensuite la possibilité de valoriser les diplômes obtenus en formation continue dans ou à l'extérieur de l'entreprise, ainsi que les acquis de la formation informelle, en postulant un emploi de niveau supérieur (s'ils acceptent en contrepartie l'exigence de mobilité géographique qui accompagne la mobilité professionnelle).

La décision d'intégrer la demande d'un agent dans le plan de formation, comme la sélection d'un candidat sur un poste, relève en dernier ressort de la Direction de l'unité concernée, après examen pour avis de la commission paritaire. Entre les dispositions réglementaires discutées au niveau national et les possibilités de négociations locales avec la hiérarchie et/ou dans les structures de cogestion, les agents disposent d'un réel espace de manœuvre pour développer leurs stratégies individuelles.

A leur entrée dans l'entreprise, les agents sont engagés dans des filières professionnelles déterminées par le modèle d'organisation et le contenu du travail sur le site. Elles sont définies soit à partir de spécialités enseignées dans le système scolaire (électromécanique, chimie, comptabilité...), soit à partir de fonctions propres à l'activité industrielle (conduite, radio-protection...). L'articulation et la hiérarchisation des postes de travail et des qualifications qu'ils exigent, la transférabilité des savoirs et les possibilités de promotion de l'un à l'autre, permet-

tent de parler ici de « *filières qualifiantes [...] assurant à travers la mobilité d'un poste à l'autre une progression de la qualification* » (5). La spécification du plan-guide de formation selon les spécialisations et la position dans la hiérarchie facilite cette articulation.

Certaines filières sont plus riches en possibilités de promotion que d'autres ; il est difficile par ailleurs de changer de spécialité professionnelle ; malgré ces limites du système, la mobilité ascensionnelle est particulièrement importante dans le secteur nucléaire, où le rythme rapide de construction de centrales nouvelles a entraîné de nombreuses créations de postes. Le SPT a laissé jouer prioritairement les règles de la promotion interne, attirant vers les centrales neuves les agents les plus actifs du secteur classique et des premiers sites nucléaires. Dans la dernière période, 15 % des agents d'exécution et 29 % des agents de maîtrise ont ainsi pu, en moyenne chaque année, intégrer le collège supérieur (6). En 1984, 69 % des agents de maîtrise étaient issus du collège exécution et 43 % des cadres (7).

Le développement de la formation interne, qui a accompagné et facilité ces mouvements, a enraciné chez les salariés l'idée que la formation est un moyen efficace d'ascension professionnelle et sociale, l'employeur rétribuant par des promotions les efforts personnels des agents. Une des images du SPT qui domine actuellement, à l'extérieur comme à l'intérieur de l'entreprise, repose essentiellement sur cette association étroite de la formation à la promotion, qui fonde, par le jeu du système de formation-carrière, le modèle de gestion de la main-d'œuvre du Service.

Ce système ne peut cependant fonctionner pleinement que dans une conjoncture de forte croissance de l'entreprise. Le ralentissement du programme nucléaire et le reclassement du personnel des installations qui arrivent en fin d'exploitation limitent les perspectives de progression professionnelle des agents du service déjà en place. Au moment de l'enquête, le système de formation-carrière n'a pourtant encore rien perdu de son caractère incitatif, favorisant les investissements salariaux dans la formation (8).

(5) G. de Bonnafos, « Filières professionnelles et acquisition des compétences dans la sidérurgie », *Formation Emploi* n° 12, octobre-décembre 1985.

(6) J.-J. Martin et X. Baudet, de Livois, *La formation du personnel des Centrales nucléaires*, op. cit.

(7) En 1976, ces taux étaient respectivement de 86,9 et 49,1 %. Mais la proportion des agents de maîtrise recrutés sur diplôme est passée de 13,1 % à 31 % entre ces deux dates, alors que le nombre des postes nouveaux ouverts à la promotion diminuait déjà (ces chiffres sont communiqués par la Direction du SPT). Alors que l'usage limitait les recrutements aux premières fonctions de chaque collège, le SPT les a étendus aux échelons intermédiaires de la maîtrise pour satisfaire des besoins urgents de main-d'œuvre qualifiée. Cette innovation a transformé le jeu du système de formation-carrière en introduisant dans la lutte pour l'accès à certains postes de nouveaux éléments mieux formés au départ donc mieux armés pour la concurrence.

(8) En témoignent les 330 000 heures d'absence pour formation comptabilisées en sus des formations gérées par EDF ou le SPT, sachant que les crédits d'heures concernent les formations suivies au moins pour moitié hors du temps de travail.

Le SPT développe en matière de formation du personnel un type de logique qui la définit comme « *enjeu conflictuel du développement des qualifications [...] La fonction formation joue ici un rôle essentiel dans la gestion active du marché interne du travail, c'est-à-dire dans l'ensemble des procédures négociées et conflictuelles touchant à l'organisation du travail, à la mobilité professionnelle et à l'application des grilles de classification* » (9).

Certes, la Direction – du Service ou des unités d'exploitation – jouit d'un avantage dans les négociations. Détachant l'initiative des propositions et le monopole de la décision, elle définit de fait les problèmes à résoudre, fixe les règles du jeu et les limites des négociations, dispose donc d'une plus grande maîtrise des zones d'incertitudes (c'est-à-dire « *d'indétermination des modalités concrètes de solution* » des questions traitées (10)) que ses interlocuteurs. Le système de formation-carrière du SPT (comme l'ensemble de son système de gestion de la main-d'œuvre) repose cependant fondamentalement sur la volonté de réconcilier les intérêts de l'employeur (augmentation de la qualification collective) et des salariés (amélioration de situations individuelles), alors même que les finalités premières du dispositif de formation interne (adaptation au poste de travail et perfectionnement dans la fonction) répondent prioritairement aux exigences de la production. Il fonctionne selon le principe de la régulation conjointe, les dimensions conflictuelles et de domination dans le jeu des partenaires jouant un rôle second par rapport au projet d'ajustement des logiques salariales et des objectifs de l'entreprise (11).

#### LA PARTICIPATION DES SALARIÉS AU SYSTÈME DE FORMATION-CARRIÈRE DU SPT

La démarche d'analyse prend comme point de départ la question des attitudes et pratiques des agents en matière de formation. L'étude de ce thème conduit à un premier constat : il est possible de regrouper les rapports à la formation développés par les enquêtés en quatre types (ou quatre grandes logiques de formation), à partir d'une batterie d'indicateurs (12) qui combinent deux critères émergeant du traitement empirique des entretiens : l'adaptation au système de formation-carrière du SPT (adaptés/inadaptés), et l'implication personnelle des

(9) C. Dubar, *Formation permanente et contradictions sociales*, Éditions Sociales, 1980, p. 184.

(10) M. Crozier et E. Friedberg, *L'acteur et le système*, Seuil, 1977.

(11) J.-D. Reynaud, *Les syndicats, les patrons et l'État. Tendances de la négociation collective en France*, Éditions Ouvrières, 1978.

(12) — Nombre de stages déjà suivis et leur nature (obligatoires ou recommandés) ;  
— Demandes de stages (volume et degré de compatibilité avec le plan-guide de la fonction occupée) ;

— Souhaits et désirs de stages formulés en dehors de ces demandes ;

— Relation établie entre formation et promotion (poids relatifs attribués aux stages, à la formation par la pratique, au travail personnel) ;

— Efforts individuels consentis en dehors de l'entreprise, et notamment sur le temps de loisirs.

enquêtés (actifs/passifs) (13). La sélection de ces critères représente une première tentative pour saisir l'interaction entre le système de l'entreprise et les trajectoires individuelles de ses salariés.

La recherche des déterminants des quatre types d'attitudes s'est effectuée dans la même perspective. Elle a privilégié deux dimensions :

— *La position de l'individu* dans l'organisation de la production, considérée comme l'un des indicateurs possibles du système d'entreprise.

On n'a pas constaté de relation statistique significative entre les logiques de formation des enquêtés et leur secteur d'activité dans l'établissement (désigné par le service auquel ils appartiennent), non plus qu'entre elles et la fonction qu'ils occupent (désignée par l'intitulé de l'emploi). La seule corrélation significative, mais faible, relevée concerne la relation entre logique de formation et appartenance à un collègue hiérarchique (exécution, maîtrise ou cadres). Toutefois, l'interprétation de cette variable soulève immédiatement un problème : recouvre-t-elle un statut occupé dès l'embauche ou une position acquise par promotion, c'est-à-dire dans le cours de la trajectoire du salarié dans l'entreprise ?

— *La progression professionnelle du salarié* dans l'entreprise, conçue comme un indicateur pertinent de la trajectoire salariale.

La prise en compte simultanée du rythme de la mobilité catégorielle et de la mobilité collégiale des agents interrogés permet de les distribuer entre cinq catégories de cursus professionnel (de « très lent » à « très rapide »). Cette variable, dite « vitesse de carrière », s'est révélée indépendante de celles qui caractérisent la position de l'individu dans l'organisation, mais aussi de son mode d'entrée dans l'entreprise et de son niveau de formation initiale. Elle n'est reliée significativement qu'avec la position hiérarchique, ce qui apparaît logique, puisque les changements de collègue ont été considérés comme un élément essentiel de l'évolution de la carrière. En revanche, on observe une corrélation forte entre « vitesse de carrière » et « logique de formation » (14).

L'analyse amène à un deuxième constat : il existe une relation étroite entre l'intensité de l'effort individuel de

formation et la pente de la trajectoire professionnelle. Cette conclusion ne peut surprendre : elle recoupe les résultats d'une recherche extensive sur les inégalités de l'accès à la formation professionnelle continue en France dans la dernière période (15). Mais elle ne s'accompagne d'aucun élément permettant de trancher entre deux hypothèses causales réversibles : les agents « en ascension » doivent leur promotion accélérée à leur participation intense à la formation ; la motivation à la formation est d'autant plus forte que l'évolution de carrière est plus rapide.

Force était donc de supposer que les comportements et attitudes décrits par ces deux variables relevaient d'une même troisième que la problématique initiale de l'étude laissait dans l'ombre. Nous avons alors introduit dans l'analyse une nouvelle hypothèse, et opéré à partir d'elle une relecture des données recueillies.

Nous avons posé l'hypothèse que le rapport à la formation et la trajectoire professionnelle pouvaient être considérés comme deux dimensions essentielles et corrélées de ce que nous avons appelé *l'identité professionnelle d'entreprise* des salariés. Celle-ci se définirait comme la résultante de l'interaction entre la trajectoire sociale (incluant origine sociale et scolarisation, que nous avons réintégré autant que faire se peut dans l'analyse à partir des éléments disponibles) et la socialisation par l'entreprise (mode d'inscription dans le système et les politiques qu'elle élabore). Elle représenterait donc un produit de la socialisation globale articulant mobilisation « structurelle » par l'entreprise (logique managériale) et trajectoire « biographique » du salarié (logique salariale considérée comme résultat de la socialisation familiale et scolaire).

L'aboutissement de la démarche induit la construction d'une nouvelle typologie qui dessine quatre identités professionnelles d'entreprise, en combinant :

- les types de rapports à la formation dégagés précédemment ;
- la vitesse de carrière et quelques caractéristiques typiques des trajectoires professionnelles ;
- le mode de transaction dominant entre les salariés de chaque type et le système EDF-Secteur nucléaire (et notamment sa composante système de formation-carrière), au travers du modèle de stratégie professionnelle qu'ils développent. Fondé à la fois sur la compréhension/connaissance des règles du jeu et la capacité/volonté de les faire fonctionner à leur avantage, celui-ci s'exprime dans trois registres ou séries d'indicateurs :

(13) Répartition de l'échantillon :

— « actifs adaptés » : ≈ 1/3.  
 — « conformistes » : ≈ 1/3.  
 — « passifs » : ≈ 1/6.  
 — « actifs-inadaptés » : ≈ 1/6.

(14) « Vitesse de carrière » et « logique de formation » :

Carrières « lentes » ou « très lentes »	Carrières « rapides » ou « très rapides »
Actifs-adaptés : 1/10	Actifs-adaptés : 7/10
Conformistes : 3/10	Conformistes : 4/10
Passifs : 5/10	Passifs : 2/10
Actifs-inadaptés : 9/10	Actifs-inadaptés : Aucun

(15) C. Dubar, *La formation professionnelle continue en France, 1970-1980. Une évaluation sociologique*. Thèse d'État, Ed. Aux Amateurs de Livres, 1986 (1<sup>re</sup> partie).

- la relation entre (vie de) travail et (vie) hors travail, dont l'inscription de temps de formation dans le « hors-travail » ;
- la relation entre règles formelles et règles informelles, dont l'utilisation du principe de mobilité géographique, ou les rapports aux instances paritaires et à l'action syndicale ;
- la logique d'échange avec le partenaire : contribution pour l'entreprise, rétribution pour le salarié.

#### Typologie des identités professionnelles d'entreprise des agents des Centres de Production Nucléaire

- TYPE 1 : le salarié mobilisé dans et pour l'entreprise

Les agents participant de ce type développent des comportements de formation « actifs-adaptés ». Attachés à la réussite professionnelle, ils estiment qu'elle dépend avant tout du travail et de l'effort personnel. Pour augmenter leur qualification, ils essaient d'obtenir le maximum de stages non obligatoires et entreprennent des cycles d'étude reconnus par EDF.

Leur progression professionnelle a été rapide ; ils appartiennent pour la plupart à l'encadrement moyen ou au corps des cadres issus du rang. Pourtant leur niveau de formation initiale est en général peu élevé (CAP ou BEP). En revanche, alors qu'ils sont d'origine sociale diversifiée, ils ont presque tous subi les effets d'au moins deux des trois modes de socialisation spécifiques à l'entreprise : dans la pratique professionnelle (ancienneté d'appartenance à la « maison EDF », secteur classique de SPT ou autre Service), dans la préparation à la vie active (formation dans une école de métier EDF), dans la socialisation familiale (pour les enfants d'agents EDF).

Ces salariés adhèrent fortement aux valeurs de l'entreprise : le travail représente pour eux une fin en soi, et ils associent la formation à cette valeur essentielle en la définissant comme une dimension constitutive de l'activité professionnelle. Travail et formation dominant toute leur pratique sociale et empiètent largement sur leur temps disponible, ce qui les amène à évoquer ce que certains sociologues du travail appellent la « charge organisationnelle » (16), (I-1).

(I-1) « Mon travail me plaît. Je rêve de le faire dans des conditions différentes. Je rêve qu'il y ait des journées de 36 heures pour pouvoir organiser le travail – je vois que les gens se fatiguent inutilement – pour me former et pour m'occuper de ma famille [...]. Je voudrais une vie calme. Mais je n'en suis pas sûr, peut-être que cela me manquerait. »  
(ED 57 – 44 ans – Chef de service production – Cadre)

(16) M. Diani, « Nouvelles technologies dans l'industrie : l'enjeu des qualifications », *Sociologie du Travail*, n° 4, 1984.

Entièrement acquis au projet de l'entreprise, ils soutiennent le principe de négociation qui fonde le système de gestion de la main-d'œuvre du SPT. Mais ils se situent plutôt du côté des gestionnaires que des salariés et ne s'intéressent guère à titre personnel aux structures de concertation (I-2).

(I-2) « Je ne participe à aucune (structure paritaire). Mais enfin je pense que ça fait partie d'organismes paritaires nécessaires au bon fonctionnement de l'entreprise. Ça permet d'avoir un dialogue entre syndicats et la direction et peut-être d'aplanir quelques difficultés. Il vaut mieux une bonne discussion qu'une grosse manifestation. »  
(ED 53 – 43 ans – Ingénieur de conduite – Cadre)

Les stratégies de ces agents découlent de l'idéologie du service et de l'effort qu'ils développent dans leur pratique professionnelle. Elles s'appuient essentiellement sur l'utilisation des règles informelles qui régissent le système de formation-carrière : construction de jeux dans les zones d'indétermination, anticipation de leurs effets probables ou possibles. Leur discours se structure autour des notions de choix, d'opportunités, de marges de liberté (I-3).

(I-3) « La réforme de structure amène des avantages pour les réformés avec des propositions. Mais quelles seront-elles ? J'ai préféré devancer le déclassement afin de pouvoir choisir. J'ai donc choisi une centrale en construction [...] où on apprend beaucoup plus de choses. Le fait d'être dans la cellule transfert était une proposition que j'étais libre de refuser. Je serais alors parti dans (une paire de tranches) comme chef de bloc principal en stage [...]. Je fais du travail de terrain qui se rapproche plus d'un poste d'adjoint chef de quart. Donc je pense rester un an, un an et demi à la cellule, puis je postulerai pour être adjoint chef de quart [...]. On me laissera la possibilité de postuler. »  
(ED 23 – 31 ans – Chef de bloc principal – Maîtrise)

La contribution sans réserve de ces salariés aux objectifs et finalités de l'entreprise leur procure en retour la réussite professionnelle (voire la réussite sociale), le système de formation-carrière permettant aux responsables de soutenir les efforts des individus qu'ils remarquent en raison de leur activité dans le service. Leurs stratégies ne se fondent cependant pas sur la recherche individualiste d'une rétribution, qui, d'après eux, leur est donnée en surcroît des gratifications qu'ils tirent de leur activité professionnelle même (« Mon travail me plaît... »). La promotion est, au demeurant, souvent présentée, par antiphrase, comme le résultat d'événements extérieurs, indépendants de la volonté du bénéficiaire, alors même qu'il a su saisir toutes les occasions de mutation et de formation qui se sont présentées (I-4).

(I-4) « J'ai été poussé par les événements, j'ai pas voulu tout ça. Lorsqu'on m'a dit : « il faut que tu sois chef de quart », j'ai été le plus surpris. Pour le reste aussi, d'ailleurs. Quand je suis rentré à EDF, je rêvais de partir à la retraite en GF 8 (Moyenne maîtrise). »  
(ED 57 - 44 ans - Chef de service production - Cadre)

Le mode de transaction de ce type de salariés avec l'institution qui les emploie repose avant tout sur le sentiment qu'ils ont de lui appartenir, de participer à un collectif unifié par la poursuite d'un projet commun. Leur identité professionnelle se structure essentiellement autour d'une « conscience d'entreprise ».

• TYPE 2 : le salarié en négociation avec l'entreprise

Ce type regroupe des agents qui manifestent un rapport « conformiste » au système de formation du SPT. Ils font ce que leurs supérieurs hiérarchiques attendent d'eux, y compris des demandes de stages non-obligatoires. Ils se montrent aptes à tirer profit des possibilités offertes pour améliorer les qualifications, mais ils sont réticents devant l'investissement personnel supplémentaire dans la formation.

Ils ont connu jusqu'ici des réussites professionnelles plus ou moins brillantes - ils appartiennent aux collègues de la maîtrise et de l'exécution - les plus diplômés bénéficiant des meilleures trajectoires. Si leur niveau de formation initiale est du même ordre que celui des tenants du type précédent, leur origine sociale est plus populaire, et la socialisation EDF antérieure à la vie active les a beaucoup moins touchés. Ils ont le plus souvent été embauchés directement dans une structure REP\*. Au vu de l'ensemble de ces critères, ils font figure de jeune génération parmi les salariés du SPT : peu porteurs des traditions EDF, ignorants la plupart du temps des autres processus de production et de travail développés par le Service.

L'identité professionnelle de ce type de salariés repose sur une logique d'objectifs partagée, la recherche d'un équilibre entre vie professionnelle et vie familiale et sociale. L'importance qu'ils donnent à leurs objectifs extraprofessionnels module leur rapport au travail : engagement mitigé dans l'activité salariée, intérêt limité pour l'enjeu de la promotion (II-1), concentration des préoccupations sur le vécu quotidien, l'amélioration des conditions de travail, c'est-à-dire de la qualité du contexte immédiat de travail lié à la catégorie d'emploi occupé. Dans leur discours, ils marquent leur confiance dans l'évolution du système, évolution signifiant pour eux obligatoirement progrès (II-2).

\* REP : l'un des modes techniques de production d'électricité d'origine nucléaire : filière des Réacteurs à Eau Pressurisée.

(II-1) « C'est pas terrible (l'évolution de carrière future). Les gens ne veulent pas partir. En tranches [...], ça fait deux ans qu'il n'y a pas eu de poste. Et je suis bien aux « 3 x 8 ». En travaillant la journée, j'ai l'impression de faire deux journées. Je suis bien ici, je connais beaucoup de monde extérieur à EDF, et je tire profit de ce que je fais à l'extérieur. Et puis il y en a marre de changer. »  
(ED 8 - 31 ans - Agent technique d'exploitation - Petite maîtrise)

(II-2) « Ça évoluera quand même. Quand on voit les conditions de travail qu'on avait avant et maintenant. Ce sont des évolutions progressives. Il y aura toujours de l'évolution. Il y aurait encore des améliorations à gagner. On est là pour travailler tous ensemble, et s'il n'y a pas d'évolution, entre la tête et ceux du bas... »  
(ED 42 - 38 ans - Ouvrier serrurier - Exécution)

Le rapport à l'entreprise sous-jacent à ces attitudes s'organise autour d'une exigence de réciprocité : conscience professionnelle et respect de la hiérarchie et de la division du travail chez les salariés ; reconnaissance de la légitimité des revendications des agents et volonté de concertation du côté de l'employeur. La participation des salariés aux objectifs de l'entreprise apparaît ainsi comme le produit de la convergence négociée des intérêts des acteurs. Leurs propos valorisent la concertation ; d'après eux, la divergence des positions n'entraîne pas nécessairement la conflictualisation des relations (II-3).

(II-3) « Il est bien entendu qu'il y a dans un service des gens qui sont là pour prendre des décisions, des gens qui sont là pour travailler sur le tas. Mais je pense que la concertation entre ces deux catégories peut amener un plus dans l'entreprise, en commençant d'abord par le service. Deux avis valent mieux qu'un [...]. Sur le site, une structure a été mise en place depuis le début de l'année. (Le CPN, Centre de Production Nucléaire, nouveau mode d'articulation des secteurs de l'établissement), chacun connaît en gros la tâche qui lui est destinée. Je crois que la boutique tourne et que c'est à chacun de veiller dans son propre intérêt à ce qu'elle ne s'endorme pas. »  
(ED 17 - 31 ans - Ouvrier essais - Exécution)

Les stratégies de ces agents s'inscrivent dans la logique de leur identité professionnelle : acceptant les obligations de travail et de formation attachées à leur fonction, ils reconnaissent et comprennent les règles informelles du système de formation-carrière et sont très capables de les utiliser. Mais ils se donnent une marge de manœuvre supplémentaire en faisant dépendre leur participation au jeu de facteurs individuels indépendants de leur activité salariée. La sphère hors-travail intervient ainsi pour limiter leurs stratégies de carrière (II-4), ce qui explique leurs cursus professionnels plus lents que ceux des agents du type précédent.

(II-4) « Maintenant l'organigramme étant pratiquement complet, il faudra que j'attende le départ d'un technicien pour postuler, et comme je ne suis pas un mercenaire – et je ne m'amuserai pas à faire des centaines de kilomètres pour gagner des catégories – je ne pense pas que les perspectives soient très brillantes [...]. Comme je suis originaire de M., je ne tiens pas trop à m'éloigner de la région. »  
(Idem).

L'identité professionnelle de ce groupe de salariés repose d'abord sur l'exigence de réciprocité dans les relations entre acteurs. Cette attitude les conduit à entrer dans le jeu du système de formation-carrière, mais aussi à élargir le champ du jeu en construisant des zones d'incertitude qui échappent à l'employeur. En regard, leur perception de l'entreprise se structure autour de la pratique quotidienne de travail, et s'ils reconnaissent la nécessité de travailler à la survie de l'entreprise, ils développent surtout une « conscience catégorielle ».

• TYPE 3 : une identité de type « ouvrier traditionnel »

Ce modèle se retrouve principalement chez des agents « passifs » dans le domaine de la formation. Ils se soumettent aux obligations de formation liées à leur fonction, et aux décisions de leurs supérieurs en matière de stages. Ils ne prennent jamais d'initiative pour se former.

Ayant vécu des développements de carrière lents, ces salariés se caractérisent par un niveau de formation initiale faible, mais surtout par leur origine sociale : ils sont de souche « ouvrière ». Ce sont des enfants d'ouvriers, à la limite de contremaîtres, des secteurs industriels privé ou public ; aucun fils de non-salarié ne partage les systèmes de valeurs et d'attitudes qui dominent dans ce groupe. Ils sont majoritairement entrés à EDF directement dans une installation REP et n'ont pas expérimenté d'autres modes de socialisation dans l'entreprise.

Ces agents ne s'impliquent pas beaucoup dans leur activité professionnelle. S'ils ne l'évaluent pas de façon négative (« Je n'ai pas à me plaindre : de bonnes relations de travail, de bons copains [...]. On ne reste pas indifférent »), ils valorisent surtout la stabilité de leur emploi (III-1). Ils perçoivent leur activité comme l'exercice d'un métier, qu'ils pourraient très bien exercer dans une autre entreprise, et qu'ils pensent maîtriser essentiellement par la pratique et l'apprentissage auprès des anciens, comme le veut la tradition (III-2).

(III-1) « Je voulais une place d'État. On n'est pas trop bien payé mais c'est sûr. Des entreprises qui ferment, il y en a. »  
(ED 10 – 24 ans – Ouvrier électromécanicien – Exécution)

(III-2) « Techniquement parlant, les connaissances c'est plus l'expérience. On m'a mis sur les véhicules, vu que j'étais responsable d'un garage EDF. Une centrale EDF, je connaissais rien avant. J'ai appris sur le tas tout ce qui est typiquement travail de centrale (travail dans la zone, etc.) [...]. J'ai appris sur le tas quand j'ai fait ma formation à l'atelier. Donc j'étais en contact avec des gens qui, eux, avaient déjà une expérience professionnelle acquise à l'EDF ou dans les entreprises où ils avaient travaillé auparavant. C'est la meilleure des formations. [...] Puis ça vient avec le temps, et quand on est confronté avec des problèmes. »

(ED 39 – 45 ans – Chef d'équipe – Maîtrise)

Leur rapport à l'entreprise s'inscrit dans une logique traditionnelle de défense des salariés marquée par l'opposition irréductible des intérêts des acteurs : leurs discours portent la trace des clivages sociaux affirmés dans l'histoire syndicale. Corollairement, ils comprennent et admettent mal le système paritaire de gestion de la main-d'œuvre en vigueur à EDF, en contradiction avec leur conception du syndicalisme. Les syndicats à EDF ne représentent pour certains d'entre eux qu'un élément du système d'intégration à l'entreprise et ils s'en éloignent (III-3).

(III-3) « Le syndicat de toute façon je ne suis plus dans sa veste pour l'instant. Je ne suis plus syndiqué. Changement de gouvernement : les syndicats s'écrasent [...]. Ce n'est pas parce que le gouvernement change que ça va mieux pour les ouvriers [...]. De toute façon ils ont un rôle. Le tout c'est de bien l'assumer, c'est tout. Leur rôle c'est de défendre l'ouvrier, s'ils appliquent bien les choses. Mais en ce moment ce n'est pas le cas. Ils s'en foutent. Qu'ils commencent par ça, ensuite ils verront. Parce que dès qu'on parle de défendre l'ouvrier on parle aussi de travail. Obligatoirement on en parle en même temps. Ça se tient. »

(ED 10 – 24 ans – Ouvrier électromécanicien – Exécution)

Le sentiment d'appartenance à un collectif social (« les ouvriers »), la conscience des barrières séparant les groupes sociaux leur interdisent des objectifs de carrière ambitieux. L'avenir professionnel leur apparaît souvent incertain, en tout cas limité à un poste de maîtrise, couronnement traditionnel des trajectoires ouvrières.

Leur rapport au système de formation-carrière se limite à l'intériorisation des règles formelles qui le régissent, en termes de droits et devoirs (III-4). Ils se trouvent de ce fait exclus du jeu informel qui anime le système et des gratifications que les salariés peuvent en tirer. Leurs stratégies de carrière sont en fin de compte mécanistes : s'ils valorisent les stages (droit à la formation continue),

(III-4) « Je ne vais pas faire de demande de stages en 84. En 85, je ne sais pas, je ne peux pas vous dire, je ne ferai certainement pas de demande de stages mais on m'y enverra. On a la possibilité de refuser, si ça ne vous plaît pas ; si vous ne voulez pas y aller, vous avez le droit. Mais je ne refuserai pas. Je ne refuse jamais les stages qu'on veut me faire faire. »  
(Idem)

ils comptent essentiellement sur le temps (droits liés à l'ancienneté) (III-5) pour améliorer leur situation professionnelle. Le mode de transaction de ce type d'agent avec l'entreprise repose sur la codification, négociée par les syndicats, des obligations et droits de chacun des partenaires, ce qui correspond à une perception de l'univers salarial où la négociation n'existe qu'en réponse à la revendication collective. Ce modèle de rapport à l'entreprise relève d'un type d'identité professionnelle fondée sur l'existence d'une « conscience ouvrière », qui peut se donner ou non, selon les salariés, comme une conscience de classe.

(III-5) « Je ne sais pas. De toute façon, je vais essayer de passer chef d'équipe ou technicien, quelque chose comme ça. Après... Je n'y pense pas. (Des) problèmes ? Je ne vois pas. Est-ce qu'on débauche ? [...]. La difficulté est de bien connaître son travail. J'espère y arriver. De toute façon, j'ai le temps. L'âge, ça doit jouer de toute façon. L'âge, l'ancienneté, ça doit être des trucs qui comptent aussi. »  
(ED 10 - 24 ans - Ouvrier électromécanicien - Exécution)

• TYPE 4 : le salarié en relation instrumentale avec l'entreprise

Se classent ici les interviewés « actifs-inadaptés » dans leur rapport à la formation. A la recherche d'une promotion professionnelle et sociale, ils investissent intensément dans la formation, mais n'en tirent que peu de profit pour leur progression professionnelle.

Leur évolution de carrière est lente et ils la disent bloquée. Ils sont presque tous fils de salariés du secteur privé, mais se caractérisent surtout par des cursus de formation atypiques : cycles de formation interrompus sans que l'échec en soit la cause, formes diverses de formation pour adultes dans des spécialités différentes de celles de la formation initiale, etc. Pour la plupart, ils ont intégré l'entreprise EDF en 1980 ou plus tard encore, c'est-à-dire dans la dernière phase du développement du parc nucléaire en France.

Affirmant le primat de l'individu sur la structure qui l'emploie, leur activité professionnelle est déterminée par la volonté d'affirmer leur individualité et leur autonomie. Ils marquent une tendance prononcée à transgresser les consignes de travail qui leur sont imposées, et s'intègrent difficilement dans les collectifs de travail en raison de leurs comportements individualistes (IV-1).

(IV-1) « Y'a certains chefs qui m'ont dit que je n'avais pas à prendre des initiatives, et que j'étais là juste pour obéir. Sinon des initiatives, en dehors de cela, le contremaître veut qu'on en prenne pas mal. C'est surtout pendant les arrêts de tranches qu'on en prend (périodes d'entretien programmées), en dirigeant les gens des entreprises (extérieures) sur le matériel, en leur montrant ce qu'il y a à faire. »  
(ED 19 - 26 ans - Ouvrier chaudronnier - Exécution)

Cela ne les empêche pourtant pas de participer à l'action syndicale ni même d'y prendre des responsabilités : ils entretiennent un rapport utilitariste aux syndicats, qu'ils définissent d'abord comme des instances de défense individuelle des salariés (IV-2).

(IV-2) « Il y a des cas où le syndicat sert : s'il y a un gars cela fait dix ans qu'il est au même niveau, qu'il est sabré par sa hiérarchie... Je ne dis pas qu'un syndicat cela ne sert à rien... (Mais) le syndicalisme, ici à la centrale, c'est une assurance-vie. Ils se mettent au syndicat pour avoir de l'avancement. Quand mon beau-père il prenait sa carte, il risquait de se faire foutre à la porte. Il y en a beaucoup, quand ils sont arrivés à ce qu'ils voulaient, ils ne sont plus syndiqués. »  
(Idem)

Ils manifestent une conception instrumentale de l'entreprise. Même lorsque leurs objectifs personnels ne sont pas contradictoires avec ceux de leur employeur, ils négligent totalement la finalité propre du système d'organisation du travail et de gestion de la main-d'œuvre de l'entreprise. Ils ne perçoivent les opportunités de ce système que comme des moyens mis à la disposition des salariés pour réaliser leurs projets individuels (IV-3).

(IV-3) « Et question de formation, ils essayent de nous mettre une semaine de formation sur six semaines. Bon ben moi, avant, cette semaine je la posais, cette semaine-là, je la posais en congés. Maintenant, bon ben ça m'embête un peu parce qu'ils nous embêtent pour la poser en congés. Moi, travailler trois semaines sur six, ça me va bien, c'est-à-dire, en restant rondier, trois semaines sur six. J'arrive à travailler pour moi à l'extérieur. Je me débrouille très bien, pas mal ! Je suis heureux de ce que je fais à l'extérieur (il construit sa maison). Et je viens à EDF pour gagner de l'argent. »  
(K - 25 ans - Agent technique d'exploitation - Petite maîtrise)

Ils développent des stratégies volontaires et actives mais parfaitement inefficaces. Incapables de concevoir que le système de l'entreprise repose sur la réciprocité et la négociation, ils ne réussissent pas à en obtenir les bénéfices qu'ils en attendent. Ils tentent continuellement de transgresser les règles formelles qu'ils estiment gênantes, ou de faire jouer unilatéralement en leur faveur les règles informelles qui l'animent (IV-4).

(IV-4) « A l'embauche, on m'a parlé d'un contrat moral de trois ans avec la centrale. J'ai donc obtenu un poste de technicien dans l'organigramme en 1983. J'estimais donc avoir rempli mon contrat puisque j'avais été embauché en 1980. Suite à la parution d'un poste sur une centrale extérieure, j'ai postulé. J'ai été convoqué par le chef de service qui m'a parlé d'un contrat moral de trois ans au niveau du poste ! Parce que moi, ce temps-là, temps pourri, pluie... j'en ai marre. Dans deux ans je ferai tout pour descendre au soleil ! Ce ne sont que des raisons personnelles, le service n'est pas en cause. »  
(ED 45 - 27 ans - Technicien chimiste - Maîtrise)

Les agents qui appartiennent à ce type d'identité professionnelle « *individualiste* », incompatible avec une conscience d'appartenance à un collectif de travail, apparaissent en définitive totalement inadaptés au système de formation-carrière du SPT. Leur inaptitude à construire un mode de transaction avec leur partenaire aboutit à les marginaliser dans l'entreprise et à les exclure du jeu même qu'ils voudraient dominer. Leur identité professionnelle ne se constitue qu'en contradiction avec le système d'entreprise dans lequel elle se forge.

\*  
\*\*

L'intérêt principal de cette recherche très monographique nous apparaît double : d'une part, elle nous a permis tout au long du traitement des données recueillies de manière très exploratoire de préciser cette problématique de l'identité comme résultat de la socialisation professionnelle, processus qui reste encore à analyser pour lui-même. D'autre part, elle nous a posé le problème de la généralisation possible des quatre types que nous venons de présenter. S'agit-il de profils spécifiquement EDF ou d'identités professionnelles largement répandues et liées à des modes de formation, à des types de trajectoires et à des schémas de transaction salariale que l'on pourrait retrouver dans beaucoup d'autres situations ?

Nous penchons volontiers pour cette dernière hypothèse dans la mesure où il nous semble que le système de formation-carrière du Service de la Production Thermique (SPT) est construit, négocié et relativement adaptable de manière à permettre l'expression de « *logiques salariales* » très diversifiées. Loin de constituer un carcan dans lequel tous les salariés devraient se couler sous la contrainte, ce système apparaît plutôt comme la résultante d'un compromis non seulement entre les exigences de l'entreprise (sûreté, productivité, intégration) et celle des salariés mais surtout entre les divers systèmes d'attitudes et de valeurs présents parmi les salariés de l'entreprise. Certes, en permettant leur expression, il rend possible en même temps la mise en œuvre d'une sélection d'une grande efficacité : les salariés de premier type peuvent ainsi bénéficier du maximum d'avantages tandis que les agents du dernier type se retrouvent largement marginalisés.

Ce raisonnement nous semble surtout valable pour les deux cas extrêmes qui dessineraient assez bien les catégories opposées d'une entreprise duale dans laquelle une minorité de salariés très intégrés, mobilisés pour leur entreprise et engagés dans des carrières rapides, se distinguerait en tout point d'un autre groupe de salariés marginalisés, repliés sur leur défense individuelle et bloqués dans leur tentative d'insertion dans des filières d'avenir. Ces deux types d'identités nous semblent caractéristiques des politiques d'entreprises en modernisation qui, s'appuyant sur une faible mobilisation syndi-

cale et sur une forte déstructuration des anciens systèmes de travail, parviennent à lier étroitement système de formation, gestion rationalisée du personnel et intégration à l'entreprise d'un noyau de salariés sélectionnés.

L'existence des deux types intermédiaires relève davantage des systèmes de négociation salariale plus conflictuels et des systèmes de travail plus taylorisés dans lesquels la formation est directement liée à la définition précise des tâches, au système de classification et aux règles de promotion. Les règles internes à l'entreprise ne suffisent plus ici à fournir le cadre des identités salariales : celles-ci résultent tout autant des mécanismes de la formation initiale (diplômes, spécialités...) et des identifications à l'œuvre dans l'action syndicale ou corporative (corps de métiers, groupe professionnel, classe sociale). L'entreprise doit tenir compte de l'ensemble de ces processus de socialisation externe pour construire et conduire sa politique de formation qui ne peut que constituer un compromis entre toutes les logiques à l'œuvre. Or il nous semble, à la lumière de la typologie empiriquement construite, que deux types de compromis soient possibles et viables ; le premier (correspondant au second type) repose sur une intégration *dans* l'entreprise des logiques et identités catégorielles forgées à l'extérieur : l'appartenance catégorielle est ainsi reprise en compte dans le système d'entreprise ce qui neutralise les risques d'éclatement corporatiste. Le second compromis est, en quelque sorte, inverse et suppose un ajustement des identités sociales forgées *hors* de l'entreprise (identités ouvrières et syndicales en particulier) aux objectifs et aux spécificités de l'entreprise elle-même : c'est ici l'action syndicale qui tient compte de l'entreprise pour élaborer ses revendications et contribuer à définir des identités propres.

Si ces raisonnements généraux sont justes, on pourrait ainsi interpréter les quatre types d'identité professionnelle à la fois comme des effets de la combinaison d'instances spécifiques de socialisation (scolaire, familiale, syndicale, d'entreprise...) et des résultantes de configurations d'acteurs au sein de la négociation salariale. Reste à s'interroger sur le poids des différentes instances dans ce processus global de socialisation professionnelle ainsi que sur la prégnance des « *modèles sociétaux* » sur les identités qui se construisent à travers ce processus. C'est une autre recherche autrement plus complexe.

Claude DUBAR,  
Maître de conférence de sociologie  
à l'Université de Lille I,  
Directeur du Laboratoire de Sociologie du Travail,  
de l'Éducation et de l'Emploi  
(LASTRÉE/CLERSE-CNRS)  
et Sylvie ENGRAND,  
Ingénieur d'études CNRS au LASTRÉE/CLERSE.