

Des métiers et des hommes

« Le métier et le travail »

Conférences-débats 2005/2006

**Les conférences débats
Des Compagnons du devoir**

Cycle 2005 / 2006-08-23

Les Compagnons du Devoir poursuivent, avec les conférences-débats, la réflexion qu'ils ont entamée depuis quelques années sur les thèmes génériques « *des métiers et des hommes* » qui sont au cœur de leurs préoccupations. Cette année, ils ont choisi de s'attacher à 2 notions essentielles pour les femmes et les hommes en général et particulièrement pour les Compagnons : **le métier et le travail.**

Le programme

Le samedi 1^{er} octobre 2005

Le métier, une redécouverte !

A partir de l'intervention de représentants des différents secteurs professionnels et de Compagnons du Devoir, nous tenterons de comprendre ce que veut dire le mot métier aujourd'hui. Pour compléter ces témoignages, Françoise Piotet, sociologue, nous présentera l'évolution du mot métier de son origine à nos jours. Ce sera l'occasion d'ébaucher les raisons de l'évolution de cette notion.

Puis, en conclusion, nous irons à la rencontre de la sagesse d'un métier.

Le samedi 18 février 2006

Désir de métier et évolution du travail.

Le retour en force du concept de métier n'est-il pas lié à une évolution du monde du travail ? Le désir de métier ne traduit-il pas un besoin de reconnaissance de l'homme dans son environnement professionnel ? Les évolutions dans notre rapport au travail ne sont-elles pas à l'origine de l'évolution de la notion de métier (et de sa disparition à certains moments de notre histoire) ? Quelle est l'incidence de l'évolution du travail sur la notion de métier ? Telles seront les questions auxquelles nous nous attacherons à l'occasion de cette conférence-débat.

Puis, comme pour la première conférence, nous irons à la rencontre de la sagesse d'un métier.

Le samedi 1^{er} avril 2006

Le métier et le travail à travers le monde

Si le rapport au travail que nous entretenons a une incidence sur la notion de métier, il est clair que l'approche des métiers dans d'autres pays, ou sur d'autres continents, sera différente en raison de la place et de la conception du travail dans la vie des populations.

C'est un tour d'horizon de ce rapport au travail dans des pays leaders économiques mondiaux que nous vous proposerons. Nous pourrions ainsi les comparer avec le nôtre, en particulier sur des points comme la fréquence, l'intensité, les congés, le niveau de vie, la formation...

Puis, comme pour les deux conférences précédentes, nous irons à la rencontre de la sagesse d'un métier.

Le samedi 8 juillet 2006

Et demain, les métiers et le travail.

Cette dernière conférence – débat sera principalement animée par de jeunes itinérants du « Tour de France ». La parole sera donnée à trois équipes qui présenteront le travail réalisé cette année, dans le cadre de la culture générale, sur le thème : « les métiers, le travail dans 15, 20 ou 30 ans ».

Un intervenant extérieur, spécialiste de la prospective sera sollicité sur ce même thème.

Puis, comme pour les trois conférences précédentes, nous irons à la rencontre de la sagesse d'un métier.

Le métier, une redécouverte !

Samedi 1^{er} octobre 2005

10 h 00 Présentation de la matinée

André Malicot, Directeur de la formation à l'Association ouvrière des Compagnons du Devoir.

10 h 05 Ouverture du cycle de conférences 2005/2006 : « Métier et travail » pour les Compagnons du Devoir

Compagnon *Michel Guisembert*, Premier Conseiller de l'Association ouvrière des Compagnons du Devoir.

10 h 25 Nous avons aussi des métiers !

Xavier Ellie, ancien Président de la Fédération nationale de la presse française.

10 h 45 Que veut dire : « avoir un métier » ?

Témoignage d'un Compagnon du Devoir, *Yves Peden*.

10 h 55 Le retour du métier : la grande imposture ?

Françoise Piotet, sociologue du travail.

11 h 20 La sagesse d'un métier

Luc Périno, médecin.

11 h 40 Echange

Présentation des intervenants (par ordre d'intervention)

Michel Guisembert,

Compagnon mécanicien-outilleur du Devoir, Premier Conseiller de l'Association ouvrière des Compagnons du Devoir du Tour de France.

Xavier Ellie

Ancien directeur-général adjoint du groupe Socpresse (*FigaroExpress-Expansion...*). Il entre au groupe Hersant en 1970, dont il devient notamment administrateur général du *Figaro* (1980-1983), puis président du directoire (1983-1987). Il est ensuite président du conseil de surveillance du *Dauphiné libéré* (1987-1989). Président de Delaroche SA, société holding du groupe Le Progrès de 1987 à 2000, il est président-directeur-général du *Progrès de Lyon* de 1989 à 2000.

Il a été également président du Syndicat de la presse parisienne (SPP), qui regroupe les quotidiens nationaux, de 2000 à 2005 et il a aussi présidé de 2002 à 2004, la Fédération nationale de la presse française (FNPF).

Yves Peden

Compagnon menuisier du Devoir. Depuis 5 ans il effectue son « Tour de France ». Il est actuellement chargé d'étude à l'Encyclopédie des Métiers pour les ouvrages de la menuiserie. Il travaille sur la géométrie appliquée au métier.

Françoise Piotet

Professeur de sociologie à l'Université Paris I Panthéon-Sorbonne, directrice du Laboratoire CNRS Georges Friedmann. Ses domaines de recherche sont le travail et ses transformations, les conditions de travail et d'emploi, la sociologie des organisations et la sociologie de l'entreprise. Le système de relations professionnelles, ses acteurs et ses enjeux.

En 2001, dans « *Travail fin de siècle début de millénaire* », elle propose une lecture sociologique des transformations actuelles du travail. En 2002, elle a publié aux PUF un ouvrage intitulé « *La révolution des métiers* ». En se fondant sur une somme importante de recherches empiriques portant sur des métiers aussi bien « manuels » qu'« intellectuels », cette recherche vise à proposer une réflexion contemporaine sur la notion de qualification et sur les causes de ses transformations. Elle a aussi publié d'autres ouvrages et participé à des collectifs, notamment avec R. Sainsaulieu.

Luc Perino

Médecin généraliste et tropicaliste, il a exercé 10 ans en Provence rurale, 5 ans en Afrique noire et 2 ans en Chine. Il est également concepteur du premier logiciel sur les interactions médicamenteuses : « Ordosur » édité en 1981 par la société IMS. Il a aussi travaillé pendant 7 ans pour l'industrie pharmaceutique. Il exerce toujours la médecine à temps partiel. Il est l'un des administrateurs de la plus importante société de FMC (formation médicale continue) de la région Rhône-Alpes. Il est également chargé de cours aux facultés de médecine et de sociologie de Lyon. Il a publié de nombreux ouvrages scientifiques et techniques mais aussi des essais littéraires et des romans. Il est également passionné, entre autres, par la menuiserie.

Présentation de la matinée

André Malicot

Cette conférence-débat va être l'occasion de s'intéresser à la conception du métier qui est actuellement en pleine évolution. Le métier s'inscrit dans une dynamique sociale des entreprises contemporaines, et correspond aussi à un désir de réalisation de soi par le travail et la construction d'un lien social coopératif. Aujourd'hui, nous allons entendre des témoignages, des propos d'experts, et aussi une réflexion finale.

Nous aurons plusieurs témoignages. Le Compagnon Guisembert, en tant que Premier conseiller de l'Association, va expliquer pourquoi l'Association a choisi ce thème, et comment les compagnons perçoivent le métier, quelle est son importance. Ensuite, nous avons interrogé une personne d'un secteur professionnel tout à fait différent des nôtres, quoique l'imprimerie ait côtoyé à un moment le compagnonnage. Nous avons demandé ce que voulait dire le mot « métier » à Monsieur Xavier Ellie qui est du monde de la presse. Nous aurons aussi le témoignage d'un compagnon d'une génération différente, un jeune compagnon qui est actuellement sur le Tour de France. Puis nous écouterons une experte — je sais qu'elle n'aime pas trop ce mot, mais c'est un fait —, Madame Françoise Piotet est une spécialiste du monde du travail. Tout au long de son parcours universitaire, elle s'est intéressée à la question du travail et des métiers. Elle a écrit un livre « La révolution des métiers ». Elle nous dira son point de vue sur l'évolution de ce terme. Pour terminer, nous essaierons de le faire pour chacune des conférences-débats de cette année, on parlera du métier d'un point de vue différent. Le métier, c'est peut-être un mot qu'on peut analyser, c'est peut-être une réalité sociale qu'on peut étudier, mais c'est surtout un vécu au quotidien par des femmes, par des hommes, et le métier, c'est quelque chose qui nous fait, qui nous apprend beaucoup, alors nous nous attacherons à la sagesse des métiers. Ce propos, nous ne l'avons pas inventé, nous l'avons puisé dans la première collection des Editions de l'Oeil neuf qui s'appelle « La Sagesse d'un métier ». Cette collection a commencé il y a deux ans à peine, je crois, et présente une série d'ouvrages sur la sagesse d'un métier. Aujourd'hui, nous avons demandé à l'un des auteurs, Luc Périno, de nous parler de la sagesse de son métier, le métier de médecin. Voilà le programme de cette matinée.

Sans plus attendre, je vais inviter le Compagnon Guisembert à venir au pupitre pour nous dire pourquoi il a choisi ce thème et ce que veut dire le mot « métier » pour les Compagnons du Devoir.

« Métier et travail » pour les Compagnons du Devoir

Michel Guisembert

Merci Monsieur Malicot. Pour la cinquième année consécutive, les Compagnons du Devoir entament un cycle de conférences. Pourquoi organisons-nous ces rencontres ? Ce n'est ni un effet de mode, ni une démarche commerciale, ni un besoin de reconnaissance, mais une véritable envie d'échanger avec d'autres autour de thèmes qui nous préoccupent. Elles sont l'occasion d'écouter l'avis d'éminents spécialistes et d'exprimer aussi notre point de vue. Toujours dans un souci de partage, ces conférences sont ouvertes à tout le monde. Et, à ce public que j'espère diversifié, fidèles et nouveaux venus, je vous souhaite la bienvenue.

Pourquoi avons-nous choisi ce thème « Métier et travail » ?

Il est évident que le métier est une base fondamentale du compagnonnage et il nous a paru intéressant de s'attarder sur la richesse de ce terme qui semble avoir évolué au cours du temps. Le métier a été une reconnaissance sociale, est-ce toujours le cas ? On parle aujourd'hui de changer cinq ou six fois de métier dans sa vie, quelles en sont les conséquences ? En quoi le métier se distingue-t-il des autres termes comme activité, profession, job ? La notion de métier a-t-elle la même signification pour les jeunes et pour les anciens en ce début de XXI^e siècle ?

Pour nous, compagnons, la place de l'homme se trouve dans la pratique de son métier. Par la connaissance et la maîtrise d'un métier, l'homme possède une identité, il est reconnu et devient libre. Il est d'ailleurs courant d'identifier une personne non seulement par son nom, mais aussi son métier ou l'association des deux.

Comment pourrions-nous définir le métier ? Il ne se situe pas, me semble-t-il, au niveau de l'outil technique, base matérielle du processus de travail, mais il correspond à l'intervention de la personne sur les différentes étapes du processus. Le métier, l'identité professionnelle, la professionnalité, c'est justement la maîtrise des processus et surtout la maîtrise des interventions sur les processus. Il est l'association de la tête — la pensée, la réflexion — et de la main — l'outil et la machine n'étant qu'une continuité de la main. Connaître un métier suppose aussi de savoir le faire évoluer, améliorer les conditions de travail, innover. Les hommes, grâce à cette capacité créative, participent activement au patrimoine de leur métier. Chez les Compagnons du Devoir, la transmission du métier s'effectue toujours en partie en situation réelle, sur un lieu de travail. Ainsi, l'apprentissage des processus se fait de façon intelligente en fonction d'un enjeu réel, les besoins concrets d'un client et les contraintes économiques du chantier.

Les métiers dits manuels, souvent dévalorisés à tort, ne doivent pas être réservés aux derniers de la classe. Ils nécessitent une réelle compétence. Il suffit pour s'en convaincre d'avoir quelques problèmes avec sa chaudière, sa voiture, sa toiture, ou tout autre ouvrage. Ces métiers sont aussi parfois intégrés à des projets de haute technologie comme la mise au point de machines sophistiquées, de prototypes de voitures, d'avions, de bateaux, ou l'élaboration d'édifices monumentaux. Aujourd'hui, les hommes de métier se sont adaptés aux techniques nouvelles, ils utilisent les outils virtuels, mais ils doivent ensuite concrétiser leur ouvrage, le réaliser dans les règles de l'art, suivant la demande du client.

Il faut d'ailleurs nous soucier du besoin de main d'œuvre dans ces métiers traditionnels et nous investir dans un effort d'information et d'orientation car aujourd'hui il existe des métiers méconnus ou mal connus sans relêve, alors qu'il y a des jeunes sans métier.

Nous devons aussi réfléchir sur le métier en tant que citoyens de la société de consommation. Nous bénéficions des avancées techniques et technologiques, mais nous devons parfois nous en inquiéter. Nous avons également à faire face à la mondialisation. Cela signifie, entre autres, qu'il faut s'assurer de la conformité des produits importés, et aussi trouver notre place par rapport à une main d'œuvre moins chère.

Les rapports entre clients et professionnels ont également évolué. Ils sont passés de la confiance et la

connaissance à la défiance. Cela a contribué à légiférer, à produire de nombreuses procédures, des règlements, des normes pour protéger chaque partie, et peut-être aussi les rassurer. Cet aspect s'est parfois développé au détriment de la recherche de perfection ou de la transmission.

Aujourd'hui, nous pouvons recenser cinq paramètres qui révèlent la satisfaction ou l'insatisfaction au travail : son but, l'intérêt à le réaliser, l'ambiance de travail, la possibilité de continuer à apprendre, et aussi la rémunération. Un chef d'entreprise doit essayer de satisfaire ces cinq paramètres pour conserver ses salariés. S'il donne un sens à son action, les salariés, et notamment les jeunes, s'engageront vraiment. L'entreprise doit s'ouvrir aux jeunes qui formeront la société de demain, et l'apprentissage semble être un bon moyen pour amener les jeunes vers le métier qui leur convient. La transmission du savoir par des adultes sur le chantier permet d'acquérir une connaissance avec une finalité concrète. Et, en leur laissant progressivement de plus en plus d'autonomie, ils deviennent innovants. Ils découvrent aussi le travail d'équipe.

Mais tout cela, vous l'aurez deviné, n'est que la réflexion d'un homme de métier. Nous attendons beaucoup de ces éminents spécialistes qui ont pris le temps de l'observation et de la réflexion pour nous apporter leur éclairage, alimenter nos réflexions et nos orientations afin de mieux guider les jeunes qui rejoignent la formidable aventure proposée par les Compagnons du Devoir.

Je vous remercie de votre attention.

André Malicot

Merci beaucoup Compagnon Guisembert.

Nous avons aussi des métiers !

André Malicot

Nous allons accueillir maintenant Monsieur Xavier Ellie qui est une personnalité du monde de la presse. Monsieur Ellie est ancien directeur général adjoint du Groupe Socpresse, qui regroupe des titres bien connus comme le Figaro, l'Express, l'Expansion, etc.

Monsieur Ellie est entré dans le groupe Hersant en 1970. Il a exercé différents postes d'administrateur, de directeur, de président, de président-directeur général, etc. Il a également été président du Syndicat de la presse parisienne, qui regroupe les quotidiens nationaux, de 2000 à 2005, et il a aussi présidé, de 2002 à 2004, la Fédération nationale de la presse française.

Monsieur Ellie, vous avez eu l'amabilité de travailler un peu pour nous parce qu'on vous a demandé de nous dire ce que signifie le mot « métier » dans votre monde. Vous avez la parole.

Xavier Ellie

Merci Monsieur Malicot. Je suis heureux et fier d'être devant les Compagnons du Devoir. J'ai de l'estime et du respect pour ce que vous êtes et pour ce que vous faites. Je suis intéressé comme vous par ce débat sur « Métier et travail ». Je vais évidemment parler de presse et d'information et, bien sûr, des médias qui ont pris, dans la vie moderne, dans la vie de tous les jours, une importance considérable. On a dit que la civilisation d'aujourd'hui, c'était la civilisation des médias et de l'immédiat. Mais qui font ces médias ? Quels sont les hommes et les femmes qui font ces journaux, ces radios, ces télévisions, la presse quotidienne, les news, la presse spécialisée ? Ce sont des éditeurs, des journalistes, des imprimeurs. En quoi consiste leur activité ? Je délaisserai les métiers d'éditeur et d'imprimeur, sans doute mieux connus, pour me concentrer sur le métier de journaliste.

Il n'y a pas de définition de la profession de journaliste. Selon une définition juridique, qui date de 1935, le journaliste est celui qui a comme occupation principale d'être journaliste et qui vit de son métier de journaliste. En réalité, chacun comprend par l'expérience immédiate ce que fait un journaliste. C'est celui qui va chercher l'information, la nouvelle, c'est celui qui la rédige, c'est celui qui la met en forme — le verbe « informer » vient du latin *informare*, donner la forme. Il va structurer, hiérarchiser la nouvelle, il va la rapprocher d'autres nouvelles, ou de l'état antérieur des connaissances, et puis il va aussi la mettre en forme matériellement, c'est-à-dire qu'il va saisir le texte sur un ordinateur, donner un titre, faire une introduction, une conclusion. Le journaliste est responsable de cette mise en forme intellectuelle et matérielle, il a une responsabilité morale et aussi une responsabilité juridique selon les lois qui régissent la liberté de la presse. Pour faire ce métier, le journaliste doit disposer de trois groupes de qualités : posséder une culture générale, avoir un savoir-faire, et suivre une éthique.

Le journaliste est un généraliste. Il doit pouvoir s'intéresser à tout, même s'il a une spécialisation en médecine, en économie, en sport ou tout autre domaine. Il doit avoir une très bonne culture générale, bien connaître l'histoire et la géographie. Il doit aussi avoir une bonne maîtrise de la langue, respecter l'orthographe, la grammaire et la syntaxe.

Le journaliste doit aussi avoir un savoir-faire professionnel. Il comprend chaque événement, chaque nouvelle, au regard de critères professionnels. Il resitue l'information dans son contexte et vérifie ses sources — il ne doit pas s'emballer, ne pas être le porte-parole d'un intérêt, d'une rumeur non vérifiée. Puis le journaliste transmet l'information. Il doit alors être pédagogue, intéresser le public. Il est un intermédiaire entre la réalité et le public — le lecteur, l'auditeur ou le téléspectateur — puisque celui-ci n'a ni le temps ni les moyens d'être présent sur tous les événements. Le journaliste est une sorte de sentinelle sociale : il va suivre les événements et les porter au public. Le journaliste doit également

utiliser des moyens techniques, Michel GUISEMBERT en parlait tout à l'heure. Il doit savoir se servir d'un ordinateur, d'une caméra, d'un micro, il doit savoir faire une mise en page, placer un texte ou une photo, etc. Il y a donc des règles professionnelles, une maîtrise des techniques.

Enfin, troisième groupe de capacités, le journaliste doit avoir une philosophie, une réflexion sur sa pratique professionnelle. Des problèmes de diffamation, d'entrave à la vie privée, à l'ordre public sont souvent soulevés par la presse people et les paparazzi notamment. La loi française, qui date de 1881, précise que la presse est libre, mais tout abus sera *a posteriori* puni par un Tribunal en référence à la loi. Le journaliste doit donc s'interroger sur les limites que toute liberté doit avoir. Peut-on tout dire ? Peut-on tout montrer ? Ces questions sont d'autant plus cruciales et actuelles avec l'évolution des mœurs et l'évolution des techniques.

Alors, un métier est-il cet ensemble de qualités ? La première compétence est une capacité conceptuelle, c'est-à-dire connaître la réalité de son métier et comprendre ses grands principes. La deuxième est une aptitude à concrétiser. Michel Guisembert l'a dit tout à l'heure, si on ne fait que comprendre, on reste un intellectuel sec. Comment passe-t-on de l'idée à la réalisation ? C'est l'alliance du cerveau et de la main qui, de mon point de vue, sont un seul et même organe. On a trop souvent opposé le cerveau et la main. Il ne faut pas se contenter d'être répétitif, on doit comprendre ce que l'on fait, et ainsi progresser. Il faut donc maîtriser les techniques. Il faut aussi ajouter l'évaluation, on n'en parle jamais suffisamment. Évaluer les résultats de son action, de ses gestes, est un moyen de pouvoir les améliorer. Enfin, la troisième aptitude concerne la réflexion sur son métier et sur soi-même. Quelle est l'utilité de mon métier ? Quelle est son utilité économique, sociale, humaine ? Quels sont les rapports que mon métier entretient avec les autres membres de la communauté au sein de laquelle je vis ? On doit s'interroger avec une volonté de construire, de progresser, de s'améliorer avec d'autres, pour d'autres, mais aussi pour soi-même. C'est la recherche d'un épanouissement personnel et collectif, d'une harmonie, par la formation, par la réflexion et par l'échange. Cette réflexion sur le métier ne peut pas avoir lieu si on ne maîtrise pas déjà les deux premiers points, à savoir la maîtrise des techniques et la capacité de concevoir comment fonctionne ce métier et quelles en sont les grandes règles.

C'est une réflexion personnelle. La formation, l'apprentissage d'un métier doit tenir compte de ces trois domaines : la compréhension des mécanismes, la maîtrise des techniques et la réflexion sur le métier. Trop souvent, seule la maîtrise des techniques, la deuxième dimension, est privilégiée dans une formation professionnelle quelle qu'elle soit. Cela répond à une très forte demande des parents, à une très forte demande des jeunes et aussi parfois au discours des universitaires ou des professeurs. Pour moi, la maîtrise des techniques, qui doit être bien enseignée, est évidemment nécessaire pour pratiquer un métier, mais elle doit s'accompagner à la fois de la compréhension des grands phénomènes, des grandes idées, des grandes réalités de ce métier, et aussi d'une réflexion personnelle. Il n'est jamais trop tard pour commencer cette réflexion.

Maintenant, comment définir le métier par rapport au travail ? Pour moi, le travail est l'action de l'homme sur la nature. Il prend des atomes, des électrons, il prend des morceaux de bois, des morceaux de fer, des morceaux de cuir, il prend de la farine, et par son intelligence, sa maîtrise technique, il va les agencer différemment, il va fabriquer des objets utiles à la société, ou tout simplement beaux. En entrant dans cette Maison des Compagnons, j'ai vu des chef-d'œuvres au sens où vous l'entendez, et moi j'ai ressenti une émotion devant cette beauté, cette harmonie, et aussi ce travail, c'est-à-dire cette volonté qui a été appliquée dans la recherche d'un but. L'auteur a suivi un certain nombre de règles et il a appliqué son intelligence et sa volonté dans un but défini. C'est ça le travail. Un travail, même pénible, est aussi une façon de se libérer. Finalement, le métier, c'est du travail pensé, ordonné, maîtrisé, efficace, et dont la portée, les conséquences sont réfléchies. Il s'accompagne d'une volonté d'amélioration constante, d'un souci de transmission, et aussi une recherche de qualité. La qualité, qui fait que l'objet correspond à l'attente, est au centre des processus économiques modernes car elle évite le gaspillage, elle allège l'effort, et surtout elle fidélise le client, ce qui est par conséquent favorable à l'emploi.

Dans un contexte plus global, on constate que notre société est affligée de nombreuses difficultés. Il y a la solitude, la solitude des vieux, la solitude des jeunes, la solitude des villes, la solitude des champs.

Il y a aussi le chômage, l'absence de travail au sens où on l'entend. Cela a été dit tout à l'heure, le chômage est souvent dû à l'absence de métier. Et puis il y a la misère, misère matérielle, misère morale, qui côtoie parfois l'opulence la plus arrogante. Avec du recul, on s'aperçoit que beaucoup de ces problèmes pourraient être évités grâce à l'anticipation. Il faut anticiper les évolutions, les modes de vie, les besoins, les demandes par l'utilisation rationnelle de la science et de la technique. Il faut nourrir les réflexions sur les métiers aujourd'hui pour préparer et anticiper l'avenir. Les centres d'enseignement ont ce devoir d'anticipation pour s'orienter vers les métiers de demain. L'homme doit sans cesse se remettre en cause. Que voulons-nous faire ? Que voulons-nous devenir ? Il doit avoir une réflexion morale. Pour conclure, si chaque homme, chaque femme, chaque citoyen avait un métier, au sens que je viens d'exposer, alors il n'y aurait plus de misère, plus de chômage. Chacun ayant un travail, il y aurait moins de solitude, moins d'indifférence sociale, peut-être. En tout cas, pour ma part, je ne suis pas loin de le penser.

André Malicot

Merci beaucoup Monsieur Ellie pour le travail que vous nous avez fourni.

Que veut dire : « avoir un métier » ?

André Malicot

Maintenant je vais inviter Yves Peden à venir au micro. Yves Peden est un jeune compagnon menuisier, actuellement sur son Tour de France. Il a choisi un métier, il possède un métier, alors nous lui avons demandé quel était le sens du mot « métier » pour lui. Tu as la parole.

Yves Peden

Merci. Je serai beaucoup plus modeste dans la réflexion. Je viens avant tout vous faire part de mon expérience. Je me présente, je suis le Compagnon Peden, Compagnon menuisier du Devoir, itinérant sur le Tour de France, jeune ouvrier dans un métier dit « traditionnel », avec tout ce que cela implique en terme de culture, de métier, d'esprit de métier dans lequel je me sens aujourd'hui très impliqué.

Rien ne me prédestinait vers cette voie *a priori* puisque j'ai évolué dans un milieu de cheminots, avec quatre grands-parents aux chemins de fer, ma mère travaillant en gare de Brest, mon père conduisant des trains. Dès mon enfance, j'ai donc été posé sur les rails, c'est le cas de le dire, et cela m'a conduit à suivre un cursus scolaire pour m'engager dans cette même voie, avec conviction. Puis, un jour, en discutant avec mon père qui arrivait au terme de sa carrière, j'ai découvert cette notion de métier, justement, au-delà de l'emploi, au sein d'une entreprise. Il me faisait part de la lassitude qu'il commençait à ressentir dans son travail malgré la réelle passion qu'il en avait, j'en suis convaincu. Il estimait qu'un artisan devait ressentir une plus grande satisfaction devant son ouvrage fini que lui en voyant son train au butoir le soir, et il imaginait aussi la liberté que peut offrir la connaissance d'un métier manuel. J'ai trouvé son discours tout à fait cohérent, et j'ai quitté le lycée à l'âge de seize ans pour entrer chez les Compagnons du Devoir en apprentissage. Très vite, je me suis épanoui dans ce nouveau milieu que je ne connaissais pas du tout. Pour la première fois, j'avais le sentiment de travailler pour moi. Je n'apprenais plus mes cours pour avoir une note, mais pour en connaître le contenu. La géométrie, que j'avais toujours fuie à l'école, devenait passionnante parce qu'elle était appliquée à des bouts de bois, c'était concret. Tout prenait un sens. J'étais à une période de la vie où on commence à s'interroger sur son avenir, et le mien me tendait les bras. J'ai pris conscience que le métier que j'étais en train d'apprendre allait me construire au-delà de mon futur emploi. Je suis parti sur le Tour de France, en passant par Albi, Poitiers, Montpellier, l'Ile de la Réunion, Paris, La Rochelle, Tours. Aujourd'hui, je suis de retour à Paris où je travaille pour l'Association ouvrière. Je participe à la rédaction de l'Encyclopédie de la menuiserie, je rédige un chapitre qui traite de la géométrie.

Ce métier de menuisier, je l'ai choisi arbitrairement. Et je réalise aujourd'hui qu'il régit en grande partie ma vie, il a forgé ma personnalité et m'a apporté une certaine maturité. J'ai pris conscience que posséder un métier, ce n'est pas seulement avoir des connaissances techniques, comme je pouvais me l'imaginer avant de m'y investir. Je fais partie d'un ensemble, d'une corporation, et j'ai ainsi acquis une conception propre au menuisier. Riche de mon expérience, je suis convaincu que la notion de métier se différencie du travail ou de l'emploi, quel que soit le contexte, car on s'y implique entièrement, au-delà du lieu de travail. J'entends souvent des personnes évoquer leur grand-père qui était maréchal-ferrant, tailleur de pierre, sabotier, forgeron, etc. Cette distinction par le métier qui les avait forgés en font de grands hommes : ils n'ont pas bâti un empire ou accumulé des fortunes, mais ils ont vécu simplement à travers un métier qui les caractérisait.

Grâce à mon métier, j'ai aussi pu voyager, découvrir d'autres cultures, rencontrer toutes sortes de gens qui m'ont apporté énormément. J'ai également pris des claques. J'ai dû me confronter à des caractères forts, et aussi me confronter aux matériaux qui ne sont pas toujours dociles. Prendre des claques, quand on est jeune, m'a amené à me remettre en question, cela m'a fait avancer, grandir. De plus, dans les différentes entreprises où j'ai travaillé, on m'a fait confiance malgré mon jeune âge, on m'a donné la liberté de m'exprimer dans mon travail. Mes efforts, tant au niveau professionnel qu'humain, m'ont

ouvert des portes. En quittant l'école à seize ans, j'étais loin d'imaginer ce que je suis devenu aujourd'hui. Je ne fais plus de copeaux pour l'instant, mais j'ai le sentiment de servir mon métier en travaillant pour l'Encyclopédie. C'est un juste retour, il me semble, en contrepartie d'une partie de mon éducation, et j'y trouve un réel équilibre. J'ignore complètement quelle sera mon activité professionnelle de demain mais, grâce à mon métier, j'ai appris à être confiant. Si je me lasse des bureaux, je retournerai faire des copeaux, et si la région ne m'intéresse plus, je repartirai voyager.

André Malicot

Merci beaucoup à Yves Peden. Merci beaucoup pour ce témoignage et cette réflexion sur le métier.

Le retour du métier : la grande imposture ?

André Malicot

Après les témoignages, nous allons écouter une experte, Madame Françoise Piotet, que nous avons la chance d'avoir ce matin malgré son emploi du temps très chargé. Elle enseigne, elle anime beaucoup de séminaires, de rencontres, de formations, elle a une vie très remplie, mais elle a très facilement accepté de glisser deux heures de présence parmi nous, donc merci beaucoup.

Madame Piotet est sociologue, spécialiste du travail et des organisations. Et, dans la conversation de tout à l'heure, elle disait aussi qu'elle était juriste, économiste, etc. Elle a beaucoup de cordes à son arc. Actuellement, elle est professeur de sociologie à l'Université Paris I, Panthéon Sorbonne, et elle dirige le laboratoire Georges Friedmann du CNRS. Les domaines de prédilection de ses recherches sont le travail et ses transformations, les conditions de travail et de l'emploi, la sociologie des organisations et des entreprises. Elle a écrit plusieurs ouvrages, notamment « Travail fin de siècle début de millénaire » et « La révolution des métiers ». Le mot « métier » est au cœur de ses travaux, aussi son analyse nous intéresse particulièrement.

Madame Piotet, nous vous avons demandé de nous dire d'où vient ce mot « métier » et comment il s'est transformé au cours de l'histoire. Vous avez la parole.

Françoise Piotet

Et bien merci. Je voulais vous dire combien je suis heureuse d'être parmi vous ce matin et combien ma tâche est rude après le témoignage qu'on vient d'entendre et les témoignages précédents que j'ai trouvés absolument magnifiques. Avant de vous parler de métier, je vais vous dire pourquoi je me suis intéressée au métier. Florence Osty qui est une de mes anciennes étudiantes a fait une thèse sur les métiers et écrit un ouvrage sur le sujet, et plusieurs de mes jeunes thésards par des biais divers faisaient émerger ce mot depuis cinq, six ans. Puis le ministère du Travail m'a sollicitée pour mettre en place ce qu'il appelait « un répertoire opérationnel des métiers et des emplois ». Je me demandais alors de quoi il était question dans un système où on réfléchit sur des classifications et des qualifications construites à partir des conventions collectives. Nous avons ensuite mené une grande recherche à la Poste. Lors d'une discussion avec le directeur général de la Poste, ce dernier me dit :

– Madame, le métier de la Poste c'est ...

Je me demandais alors de quoi il parlait. Il poursuit et dit :

– le métier de la Poste, c'est le courrier, mais c'est aussi la Banque. Nous mettons en place au sein de la Poste, des métiers. Il y aura des conseillers financiers.

– Est-ce un métier ?

– Oui.

– On l'exerce pendant combien de temps ?

– Trois ans au maximum. Ensuite on devient receveur.

Tout d'un coup, par le biais de mon observation sur les transformations du travail, je voyais apparaître ce mot qui revenait de manière récurrente sans que l'on ait une homogénéité de la définition. J'ai donc essayé d'identifier les différentes utilisations faites par les uns et les autres, et de révéler les ambiguïtés qui se cachent dans la définition de ce concept. Dernier point, le mot métier, très à la mode il y a peu de temps encore, cède la place aujourd'hui à un nouveau terme qui est celui de la compétence. Il faut être compétent. La définition que l'on donne de la compétence est savoir, savoir-faire et savoir-être. Mais comment se combinent tous ces savoirs ? J'ai donc eu envie de réfléchir un peu sur le terme de métier. Comme tous les universitaires bornés, j'ai commencé à lire et à regarder l'histoire. J'ai notamment découvert les extraordinaires récits des compagnons. Ils montrent d'ailleurs que le

compagnonnage n'est pas un long fleuve tranquille, ça peut être rude par moment.

Si on regarde le mot métier dans les dictionnaires, on s'aperçoit que c'est un mot très ancien. A l'origine, il est associé à ce qu'on pourrait appeler un ministère au sens de prêtrise. Il est également lié au mot mystère. L'homme de métier, au départ, est donc un religieux, un prêtre, quelle que soit la religion. Il est le médiateur avec un au-delà qui peut prendre la forme que l'on veut. Il est déjà une sorte de journaliste, si j'ai bien compris ce que vous nous avez expliqué, car c'est celui qui est là pour servir le mystère auprès des hommes. Puis, dès le XII^e siècle, le mot prend une connotation complémentaire : les gens de métier ont une profession, un savoir-faire, mais un savoir-faire qui engage le corps, qui engage complètement la personne. Ainsi, les femmes de métier étaient des femmes de petite vertu, qui travaillaient avec leur corps. Ensuite, le terme de gens de métier était attribué aux gens d'armes. Petit à petit, jusqu'au XV^e, XVI^e siècle, on ne va plus parler du métier au singulier, mais des métiers pour signifier à la fois une institution, une organisation et un ordre social. Enfin, le mot métier va être utilisé au XVII^e siècle pour qualifier des machines utiles. C'est l'origine du terme métier à tisser. Le métier est donc à la fois une machine, un art, la possession d'un savoir, une organisation et une institution. Enfin, ce n'est que tardivement, vers la fin du XVII^e siècle, que le premier emploi du mot métier devient la profession que l'on choisit.

Aujourd'hui, le terme de métier recouvre historiquement trois choses très importantes. Premièrement, le métier est une institution. Une institution, d'un point de vue sociologique, c'est quelque chose qui est capable de fabriquer et d'imposer des normes, des règles. Les métiers sont donc des institutions qui réglementent elles-mêmes leur organisation. Elles sont capables d'édicter des normes, et aussi de les faire respecter. C'est un pouvoir de contrainte. Il y a encore aujourd'hui, par exemple, l'ordre des médecins et l'ordre des avocats. Les institutions ont des codes de déontologie. Elles imposent le respect des règles de l'art, qui sont aussi des règles éthiques, c'est-à-dire des règles de savoir-être et de bonne conduite. Le métier est donc une institution qui n'est pas universelle. Elle a une juridiction qui s'applique à un domaine bien délimité. Quand on regarde l'évolution des métiers, on constate ainsi que les conflits entre métiers sont toujours des conflits de territoires. On voit aussi apparaître une sorte de modernisation progressive avec l'émergence de nouveaux métiers reconnus par le roi, par les collectivités locales. Historiquement, les gens de métier sont les patrons des villes. Les bourgeois sont nés de cette organisation autour des métiers. Les métiers intègrent donc très fortement mais excluent aussi très fortement. Ceux qui n'ont pas de métier, les gens de bras, les gens de peu, ceux qui se louent à la journée, sont exclus. Ils sont une grosse majorité. On avait donc une élite construite autour des métiers et tous les autres qui n'étaient pas intégrés. Deuxièmement, le métier c'est aussi une organisation, et vous en savez quelque chose. L'organisation s'occupe de ses membres, les intègre, les forme. L'activité première de cette organisation, les Compagnons du Devoir, est précisément la formation et l'organisation du Tour de France, qui s'étend parfois au-delà de l'hexagone. Un énorme dispositif est alors mis en place dans les différents métiers, historiquement avec des organisations assez proches les unes des autres. Enfin, troisième point, le métier est un ordre, un ordre social. Aujourd'hui encore, à Venise, quand on fait défiler les métiers, il existe une hiérarchie entre les métiers. Cette hiérarchie varie dans le temps. Elle se construit sur différents critères. Les chirurgiens, par exemple, ont longtemps défilé en queue de peloton car ils travaillaient sur des matières sales, ignobles comme on disait à l'époque. A l'inverse, il y avait les métiers nobles, les charpentiers, etc. Ces hiérarchies pouvaient varier dans le temps et selon les villes. Un ordre social très fort, qui structurait toute la société, se construisait autour des métiers. Et il y avait ceux qui ne possédaient pas de métier, les vagabonds, les malheureux ou tout l'univers paysan qui était dans une structure très différente. La Révolution française va faire sauter cette hiérarchie. Le décret Allarde du 2 mars 1791 proclame la liberté du commerce et de l'industrie, puis la loi Le Chapelier abolit les corporations et la réglementation des métiers car ces communautés constituent une atteinte à la liberté. Les textes des révolutionnaires sont passionnants. Ils montrent la destruction soudaine des ordres, l'explosion des états, de la noblesse, du clergé, du tiers-état, etc. Les communautés de métier, très fermées à l'époque, sont aussi des ordres d'une certaine manière. Alors, au nom de la liberté et de l'égalité, l'interdiction de s'autoproclamer professionnel, de s'installer librement, va être levée. Cependant, comme le soulignent les sociologues, on ne change pas la société par décret, et cette interdiction va rester effective pendant longtemps. Les organisations perdurent plus ou moins dans la clandestinité, et continuent de former des gens de métier. Ensuite, le XIX^e siècle va être une période de pagaille

formidable, de révolution industrielle. Il va être le siècle où très lentement, très progressivement vont se construire les prémices du droit du travail. Les compagnons et plus généralement les corporations de métier sont les ancêtres du syndicalisme. L'Union des industries et des métiers de la métallurgie (UIMM) par exemple, créée en 1900, a été fondée sur la base des corporations. Les corporations vont donc perdurer jusqu'à nos jours, avec évidemment un statut différent.

Jusque-là, le métier se caractérise avant tout par une qualification portée par la personne. L'individu est qualifié dans une institution, dans une organisation et dans un ordre. Au cours du XX^e siècle, on va progressivement penser autrement la qualification. En France, ce qui n'est pas le cas de tous les pays européens, on choisit de ne plus qualifier les personnes mais les postes de travail. Une première réflexion autour des qualifications s'amorce durant la guerre de 14-18, et se poursuit jusqu'en 36. S'instaure ensuite le gouvernement de Vichy avec un renouveau des métiers qui ne sera pas un vrai renouveau des métiers. Puis, au lendemain de la guerre, en 1945, les « catégories Parodi » vont illustrer la logique de qualification. Elles ne vont pas classer les hommes, elles vont classer des postes. Par exemple, un poste d'ouvrier, d'OS, correspond à une personne qui ne sait rien faire ou qui sait balayer, puis on va définir les postes d'ouvrier professionnel de premier niveau, de deuxième niveau, de troisième niveau, le poste d'ouvrier hautement qualifié, etc. On invente alors les conventions collectives où les définitions des métiers sont transcrites en termes de postes de travail. Ce ne sont plus les individus qui sont qualifiés, ce sont les postes. Les juristes du droit du travail me le disent, la qualification s'établit selon la classification. Si vous avez un conflit et passez devant le Conseil de prud'hommes, on vous dira : « Monsieur, vous occupez un poste de P3, vous êtes donc P3 ». Peu importe que vous ayez le diplôme correspondant ou non. On va classer des métiers et, dans cette logique, on peut faire carrière au sens où l'on monte en grade. Un grand médecin, un grand ébéniste n'est pas celui qui est le plus riche par exemple, mais celui que ses pairs reconnaissent comme le meilleur. La reconnaissance de la qualification se fait par la communauté d'appartenance et on peut donc faire carrière, commencer au bas de l'échelle puis gravir progressivement tous les échelons. Des enquêtes sur l'emploi en France montrent qu'aujourd'hui beaucoup de cadres sont encore autodidactes. Ces personnes ont changé plusieurs fois de métier dans leur vie, et c'est d'ailleurs ce qui fait leur reconnaissance. Elles ont prouvé leur capacité à exercer différentes fonctions au sein d'une organisation, d'une entreprise. Toujours est-il, ce système de classification est aujourd'hui plus ou moins remis en cause. Il faudrait faire une étude plus approfondie sur les transformations de l'organisation du travail pour montrer comment ce système ne marche pas, ou marche moins bien. Néanmoins, ce système de classification sur les métiers présente un avantage qu'il ne faut pas oublier : il permet d'intégrer tout le monde, y compris les gens en bas de l'échelle. On peut être employé ou ouvrier non qualifié et grimper les échelons jusqu'aux postes les plus élevés.

Enfin, aujourd'hui, le dernier courant à la mode consiste à dire qu'on a trop construit sur la hiérarchie, l'ordre social. A la Poste par exemple, j'ai demandé à un employé :

— Quel est votre métier ? Qu'est-ce que vous êtes ?

Il m'a répondu :

— Je suis 3.2.

Je suis restée un moment surprise, j'ai réfléchi et j'ai compris que 3.2. correspondait à la classification de la Poste. Alors je demande à ce conseiller financier :

— Vous êtes conseiller financier ?

Il me répond :

— Non, je suis 3.2. Et ça va me permettre de passer 3.1.

C'est formidable comme stratégie ! On n'est pas un métier, on est classé dans une échelle, on est cadre, on est technicien supérieur, etc. Mais avec les transformations de l'organisation du travail, on s'aperçoit que ces grilles hiérarchiques ne marchent plus très bien. Evidemment, ce n'est pas vrai partout, je simplifie, mais, de nos jours, premièrement, on rentre davantage dans des logiques horizontales que verticales et, deuxièmement, on sait de moins en moins prescrire le travail. Par conséquent, on a de plus en plus recours à la compétence des individus, on repose sur eux l'effort des

corrections nécessaires pour pallier toutes les dysfonctions de l'organisation qu'on ne sait pas maîtriser. Aujourd'hui, on dit le métier, c'est la compétence, mais ce n'est pas une compétence de la personne mais une compétence d'adaptation. C'est une compétence de correction, une compétence située. Etre compétent aujourd'hui, c'est être capable de faire face à des situations complexes, difficiles, qui ne sont pas seulement dépendantes de l'individu, mais très fortement dépendantes de son environnement. On peut être compétent dans une entreprise et devenir incompétent dans un autre contexte organisationnel.

Je voulais dire aussi que le métier, en plus de tous les avantages déjà cités, donne une reconnaissance. Auparavant, il apportait une reconnaissance universelle. On pouvait être médecin, ébéniste partout. Souvenez-vous de Proudhon et d'autres gens de métier qui avaient des phrases extraordinaires sur le métier et sur la liberté que procure un métier. Ensuite, le XX^e siècle s'est basé sur le modèle de la classification. La reconnaissance existe alors dans une branche professionnelle. Les conventions collectives sont établies par branche. Si vous êtes P3 chez Peugeot, vous êtes également reconnu P3 chez Renault, et probablement chez Dassault aussi. Si vous êtes dans la convention collective UIMM, vous êtes classé et reconnu dans le champ de cette convention, sans la dépasser. Les instances régulatrices de ce modèle sont les partenaires sociaux et l'Etat qui entérine cette régulation faite par les partenaires sociaux. Maintenant, un nouveau modèle émerge, avec un vocabulaire encore confus où l'on parle de métiers, de compétences, de qualifications. Le MEDEF l'appelle le modèle de la compétence. Il est une reconnaissance des individus, mais dans le cadre très strict de l'entreprise. La reconnaissance est passée d'un niveau universel à la branche professionnelle, puis à l'entreprise. On n'a donc plus les mêmes rigidités.

Enfin, on a l'habitude de lire les sociétés de travail comme des sociétés, avec de grandes phases qui se succèdent dans le temps, la révolution industrielle, la révolution informatique aujourd'hui, etc. Or les sociétés de travail ne se succèdent pas, mais elles s'empilent. On a des systèmes feuilletés dans lesquels il y a de beaux restes du passé, ce sont les métiers. On a encore des conventions collectives qui fonctionnent bien dans un certain nombre de secteurs. Puis il y a l'émergence d'une nouvelle réflexion, parce qu'on ne peut pas dire encore qu'elle soit aboutie, sur la qualification. Réfléchir à cette qualification, qu'elle soit de l'individu ou du poste de travail, c'est aussi donner une lecture particulière, mais tout à fait fondamentale, des transformations du travail.

André Malicot

Merci beaucoup Madame Piotet. En si peu de temps, vous avez dressé une fresque de l'évolution du concept de métier claire et simple, c'est vraiment très remarquable. Merci encore.

La sagesse du médecin

André Malicot

Maintenant, nous allons aborder le métier sous un autre aspect avec Luc Périno. Il est médecin généraliste et tropicaliste. Il a exercé son métier pendant dix ans en Provence, dans le monde rural, cinq années en Afrique et deux années en Chine. Il a ensuite travaillé dans des laboratoires pharmaceutiques. C'est aussi un spécialiste de l'informatique puisque il est concepteur du premier logiciel sur les interactions médicamenteuses, qui s'appelait Ordosur, édité en 1981. Aujourd'hui, il est formateur, professeur à l'université, en médecine et en sociologie. Il est également administrateur, je crois, de la plus importante société de formation médicale continue pour la région Rhône-Alpes. Enfin, il a publié beaucoup de livres, des livres scientifiques, des livres techniques, des essais littéraires, des romans, et aussi ce petit livre, « La Sagesse du médecin ». A la lecture de cet ouvrage, j'ai compris que vos études de médecine vous ont ouvert la porte de votre métier, et la pratique de votre métier vous a donné la connaissance de votre métier et aussi la sagesse.

Voilà, Monsieur Périno, vous avez la parole.

Luc Périno

J'évolue dans les sciences humaines, au sens littéral du terme, puisque c'est une science humaine, la médecine. Je vais commencer par vous raconter des histoires parce que j'aime bien les histoires. C'est mon métier de raconter des histoires. Je vais vous en raconter deux, une qui m'a donné mon métier, et une qui m'a donné ma fonction. Lorsque j'étais jeune remplaçant sans diplôme — on avait le droit d'exercer sans diplôme —, une vieille paysanne du Cantal — pays magnifique, très vert, que j'adore — m'appelle pour son mari qui avait une insuffisance cardiaque. Enfin, elle ne le savait pas, mais le diagnostic allait être une insuffisance cardiaque. Elle m'appelait parce que son mari n'allait vraiment pas bien, il était essoufflé. Pour un jeune médecin, les premières visites pour des maladies graves sont très inquiétantes, vous pouvez vous en douter. Je n'étais donc pas très fier, évidemment. Finalement, je suis très content car, dès que j'arrive, j'examine ce patient et le diagnostic est évident, c'est une insuffisance cardiaque. Je suis soulagé et, chose encore plus merveilleuse, on avait des médicaments, à cette époque, qui soulageaient les patients assez vite et assez spectaculairement. Il suffisait de faire une injection intraveineuse. C'était sans doute la première que je faisais loin des yeux d'une infirmière. Je me prépare donc à faire l'intraveineuse à ce patient qui commence à râler, qui ne veut pas que je le traite, qui ne veut rien, et sa femme me dit : « vous savez, c'est un très mauvais malade ». Et là, je réalise que la faculté ne m'avait jamais appris ce qu'était un mauvais malade. Je ne savais même pas qu'il y avait de bons et de mauvais malades. Pour moi, il y avait des malades. Je découvrais donc qu'il pouvait il y avoir des mauvais malades. C'est ma première découverte. Mais rien ne m'arrête dans mon élan. Je fais l'intraveineuse, je ressuscite à moitié ce patient, il va très bien. Et je me fais encore engueuler parce qu'il n'en a rien à faire de son cœur et de sa maladie, son vrai problème n'est pas là, son problème est qu'il a des tendinites aux deux épaules et qu'il ne peut plus faire son jardin, et que le seul intérêt pour ce vieux paysan de plus de quatre-vingts ans, c'est de continuer à faire son jardin, son potager, alors ça ne l'intéresse pas d'avoir un bon ou un mauvais cœur, il ne peut pas se servir de ses bras. Je me suis donc posée ma deuxième question importante qui m'a mis dans le métier de médecin : à quoi peut servir le cœur d'un jardinier sans bras ? Je vous le demande à mon tour. Avec ces deux questions, je venais de rentrer dans le métier. Je n'étais plus étudiant. J'allais donc soigner des hommes. Je vais maintenant vous raconter une deuxième histoire qui s'est aussi passée dans le Cantal, ce pays magnifique, où j'étais toujours remplaçant. Un matin, vers six heures, un vieux paysan m'appelle et me dit : « Il faudra passer me voir, j'ai quelque chose d'important à vous demander, ce n'est pas pressé. » Déjà, m'appeler à six heures du matin pour me dire que ce n'est pas pressé ... mais enfin, le médecin doit se lever avec le soleil à la campagne, c'est comme ça. Je vais donc voir ce monsieur, la voiture n'arrive pas jusqu'au bout de son chemin, il faut terminer à pied, et je tombe sur un monsieur très sympathique, un vieux paysan très caricatural, qui avait un accent très fort. Il me dit :

« Voilà, je suis un peu embêté de vous demander tout ça, mais voilà, j'ai réfléchi, ce matin j'ai reçu une lettre et j'ai bien réfléchi, je me suis dit, qui est-ce qui pourra venir m'aider à lire cette lettre parce que je ne sais pas lire. Alors j'ai réfléchi à tout le monde, je ne peux pas faire venir le curé, il est trop vieux, je ne peux pas faire venir les voisins, parce que s'il y a quelque chose de confidentiel dans cette lettre, c'est un peu embêtant, donc j'ai pensé au jeune médecin, il est jeune, il a des bonnes jambes, il a une voiture, il sait lire forcément, puisqu'il est diplômé, donc voilà, je vous ai fait venir. » Je lui réponds : « Ecoutez, c'est très bien, on va lire la lettre. » Il m'offre une petite goutte de poire. C'était le matin, je lui dis : « Non, écoutez, là quand même, je ne peux pas ... » Je lis cette lettre, et l'histoire se termine comme ça. A ce moment là, j'ai réalisé que non seulement j'avais un métier, que non seulement j'allais avoir un diplôme, mais que je rentrais dans une fonction. C'est un stade supérieur, j'avais une fonction, j'étais un homme social, puisque je pouvais lire les lettres des gens illettrés et que c'était tout naturel qu'ils m'appellent. C'était les deux premières questions du jeune remplaçant que j'étais et qui découvrait la vie de médecin. Donc voilà, ça c'était pour vous mettre en train.

Je vais maintenant continuer en étant peut-être un petit peu plus sérieux. J'ai exercé la médecine, c'est mon métier, et je me plais à dire que je suis un artisan médical. Je suis très content d'être ici parce que j'aime beaucoup les artisans, je suis moi-même passionné de menuiserie, je n'ai pas le niveau de notre ami ici, mais j'adore la menuiserie.

J'ai découvert mon métier comme tous les artisans. J'ai palpé les ventres, j'ai immiscé mes doigts dans tous les orifices, j'ai posé toutes les questions indiscretes, avec parfois beaucoup de circonvolutions, et j'en ai retiré plein de choses. J'ai appris et j'ai découvert ce métier comme un artisan. Je suis un homme de terrain. La médecine générale était et est toujours — je ne veux être ni passéiste ni nostalgique — un métier de terrain, un métier d'artisan. Ça devient un peu difficile, mais elle peut toujours l'être. J'ai découvert ce métier, j'ai progressé, et il s'est passé une chose terrible. Le public n'en a pas vraiment pris conscience, mais les médecins en ont pris conscience progressivement. La médecine est une science relativement récente dans l'histoire des métiers. Bien sûr, elle date de l'Antiquité, mais la médecine en tant que science moderne, qui commence à avoir quelques modestes résultats, est récente. Vers la fin des années soixante-dix, quelque chose d'assez extraordinaire est venu du monde anglophone : la médecine basée sur les preuves, en anglais Evidence-Based Medicine (EBM). Elle s'est imposée comme la seule norme de la médecine, elle est devenue le paradigme dominant. Cela voulait dire, par exemple, que je n'allais plus soigner l'ulcère de jambe de monsieur Dupont, qui habite au cinquième étage de son HLM, dont l'escalier est dégradé, dont la femme est un peu dépressive et alcoolique, et qui soigne son vieux père qui se meurt dans une maladie d'Alzheimer, mais j'allais soigner un ulcère de jambe. Point final. On effectue un diagnostic précis de cet ulcère de jambe, on le traite avec un médicament précis, on évalue la thérapeutique avec des abaques et des critères précis, puis on est évalué là-dessus. Le métier s'est alors transformé assez vite, à notre insu, à l'insu des médecins généralistes, et un peu à l'insu de la société. Vous en vivez les conséquences. On a remplacé le soin personnalisé, qui était un soin peut-être approximatif, par un soin normalisé, comme un tenon et une mortaise approximatifs et un tenon et une mortaise industriels. Tout devenait statistique, il fallait la preuve. Et, comme aucun métier ne peut s'extraire de son temps, la médecine devenait de plus en plus technique. On est alors obligé de rentrer dans ces exigences techniques, ces évaluations rigoureuses. C'est à la fois une chance et une malchance. Je crois que le plus gros perdant est sans doute le patient. Ce changement assez brutal a été imposé par le monde anglophone, mais aussi par l'industrie pharmaceutique, que je connais bien. Pour elle, c'était une aubaine car avec un critère diagnostique précis et un traitement précis, ils peuvent à leur tour valider leurs études et faire avancer leur science aux dépens des autres sciences humaines, cliniques — j'appelle les sciences cliniques, les sciences du ventre, du palper. Cela a entraîné pas mal de dérives dans le corps médical. Pour les spécialistes, c'était plus facile car plus on a un métier technique, plus on est ancré dans la médecine basée sur les preuves. En revanche, les médecins généralistes se sont un peu séparés. Certains, plus mercantiles, se sont orientés vers l'acte court, dont beaucoup de patients se plaignent. Effectivement à partir du moment où l'on a un critère, un diagnostic posé, une ordonnance à faire et un traitement à donner, c'est un acte court, un acte rapide. Cet acte court a beaucoup été encouragé par l'industrie pharmaceutique, par les pouvoirs publics, et par les médecins aussi car c'était très confortable. Comme l'acte court est rémunéré à un tarif unique, plus on en fait, mieux c'est. Il y a donc eu une dérive mercantiliste que l'on vit encore. Il y a eu aussi des dérives en réaction à cette

hypertechnicité, ce que j'appelle les « dérives psy ». La psychologie, la psychanalyse étaient déjà là depuis longtemps, mais on a vu naître une multitude de méthodes marginales, accessoires, de traitement basées sur l'aide psychologique. L'INSERM a récemment recensé 210 méthodes officiellement reconnues de traitement psychothérapeutiques. C'est une autre forme de dérive, et les médecins qui ont choisi cette dérive ont perdu une certaine technicité. Ils vivent en dehors de leur temps et sont donc marginalisés. Puis il y a eu la dérive des médecines alternatives, qui ont toujours existé. Elles ont refusé toute forme d'évaluation. Ainsi, on a vu l'éclatement d'un métier unique en trois métiers.

Alors comment faire pour survivre lorsque l'on est un généraliste, artisan médical comme je revendique toujours être ? Hier encore, j'ai terminé ma journée à 21 heures, penché sur des ventres. J'y étais aussi avant de venir ce matin. J'adore palper les ventres, vous l'avez compris. Comment faire pour survivre ? Avec son métier, avec l'amour de son métier, dans une société qui évolue d'une façon qui ne plaît pas forcément, avec une technicité dont on peut s'émerveiller. Voir les taches de la sclérose en plaques sur un scanner, c'est fabuleux pour un médecin qui a fait ses études sans cet outil. C'est un jouet, un jeu vidéo, c'est extraordinaire, on est très content. Mais pour garder l'art clinique, pour être un bon médecin, il faut que le patient vous quitte plus content que lorsqu'il est arrivé. Moi, c'est ma seule définition, je n'en ai pas trouvée de meilleure. Il faut savoir être clinicien. Ce n'est plus seulement palper les ventres, c'est aussi s'insérer dans sa société, dans son temps. Le nouveau généraliste essaie de garder son âme, de garder son artisanat, et de continuer à avoir du bonheur à exercer son métier. L'Université catholique de Louvain a essayé de définir tout ce que devait faire le généraliste, tout ce qu'il était. Le généraliste est un fournisseur de soins, c'est le métier de base. Vous venez le voir avec un abcès, il incise l'abcès, il fait un soin, vous repartez. Cela n'a pas changé. Il est aussi un architecte en solution. Il doit savoir reconnaître dans le système de soins actuel, particulièrement complexe, par quelle porte entrer, par quel couloir passer, comment éviter d'aller trop loin, comment ne pas mettre le doigt pour ne pas être entièrement broyé. C'est une nouvelle fonction du généraliste qu'il faut apprendre. Avant c'était très simple, si le médecin traitant ne savait pas, ce qui n'arrivait qu'une fois sur cent, il appelait le médecin consultant, celui qui savait plus que lui. Il recevait immédiatement le malade, et il nous faisait un beau courrier. C'est peut-être immodeste de le dire, mais dans 99 % des cas, on se débrouillait très bien, et je ne crois pas que les gens mouraient beaucoup plus qu'aujourd'hui — c'était une parenthèse. Le généraliste est également un coordinateur de structures qui ne sont pas habituées classiquement à travailler ensemble. Il va faire coordonner les infirmières libérales avec les masseurs kinésithérapeutes, avec les assistantes sociales, avec les services des collectivités territoriales, avec l'hôpital public, avec les cliniques privées, avec le monde marchand qui gravite autour de la santé et qui ne cesse de croître. Il faut qu'il coordonne tous ces gens qui n'ont ni les mêmes intérêts ni le même métier. Il est un communicateur de diagnostics et de pronostics complexes. Avant, on disait : « Madame, Monsieur, vous avez une tuberculose, vous avez une attaque. » et les gens savaient qu'ils avaient une attaque, ils n'étaient pas loin de la mort, la tuberculose, c'était une catastrophe. Le diagnostic était facile et on connaissait le pronostic. Le médecin en savait plus que le patient, mais ils se comprenaient, c'était simple. Aujourd'hui, quand vous allez expliquer à quelqu'un qu'il a un polype adénomateux du colon et que ça peut devenir un cancer mais que son taux de survie à cinq ans est de 40 %, etc., on ne peut pas annoncer ça comme ça à quelqu'un. C'est un métier aujourd'hui de communiquer le diagnostic et le pronostic. Ici, aujourd'hui, je suis sûr qu'il y a plein de gens parmi nous qui n'ont pas encore vraiment compris ce dont ils étaient atteints s'ils ont été un jour atteints, ou qui ont des proches, qui n'ont pas vraiment compris ce qui se passait, ce qui allait se passer, ce qu'on leur faisait. Enfin, le généraliste est un gestionnaire de l'économie de la santé. Il a une lourde responsabilité dans cette gestion, il est un grand dépensier puisque, tous les jours à la radio, on entend parler du déficit, ce qui est peut-être particulier à la France.

Alors, avec toutes ces nouvelles fonctions, comment le généraliste qui est resté un artisan, qui a toujours affaire à des hommes, qui eux n'ont pas trop changé depuis l'homme de Cro-Magnon, même s'ils sont entourés d'une grande technicité, peut-il retrouver le bonheur des ventres ? Il faut qu'il continue à les palper. Si un médecin ne vous palpe plus le ventre, changez de médecin. Il faut qu'il vous palpe le ventre quoi qu'il arrive. Pour retrouver ce bonheur des ventres, je crois que cela a été dit ce matin, tout le temps, il faut avoir le bonheur de son métier, il faut aimer le pratiquer. Et comment

évaluer le bon médecin ? Comme je l'ai dit auparavant, ce n'est pas forcément celui qui fait un diagnostic, mais celui qui fait que, en sortant de son cabinet, vous êtes mieux qu'en rentrant. C'est extraordinaire. Que le diagnostic soit grave ou bénin, si vous quittez le cabinet plus anxieux que quand vous êtes rentré, il y a une erreur. Que le diagnostic soit fait ou non, si vous sortez plus heureux, c'est bien. Très souvent encore, je vois des patients ressortir plus anxieux. A la faculté, on essaie de former les médecins à ce propos. Mais, quel médecin peut communiquer ce bonheur ? Finalement, je crois que c'est celui qui est heureux lui-même. Et je vais terminer avec une phrase de Voltaire prêtée à Candide, qui est côté patient : « J'ai décidé d'être heureux parce que c'est bon pour la santé. » Je crois que c'est une grande vérité sur laquelle on peut méditer. Et il faut que le médecin généraliste arrive à être heureux. Il est un peu bringuebalé, comme Sisyphe, il monte sa pierre tous les matins, puis il se rend compte que ce qu'il fait ce n'est pas vraiment ce qu'il voulait faire, et la pierre redescend le soir, et il la remonte le matin, ... C'est une vie infernale. Selon Camus, il faut imaginer Sisyphe heureux, et s'il est heureux, tout est parfait. Donc, pour choisir un bon médecin, choisissez un médecin heureux.

André Malicot

Merci beaucoup Monsieur Périno.

Echange avec la salle

André Malicot

Maintenant, nous allons passer à la phase d'échange avec nos intervenants, Monsieur Ellie, Madame Piotet, Compagnon Guisembert, Yves Peden et Monsieur Périno.

Compagnon Courtin

Je suis Compagnon maçon du Devoir, conseiller au secrétariat de l'Association. Je voudrais vous faire part de trois choses que j'ai constatés à différentes époques. Dans les années soixante et soixante-dix, j'ai appris que, au sortir de la guerre, la société française était essentiellement agricole. Elle allait s'industrialiser dans les années cinquante et soixante, puis elle allait très certainement s'orienter vers une société de services. Nous sommes dans cette société de services. En 1988, lors d'un congrès de métier, un consultant extérieur nous disait : « dans quinze ans vous changerez trois fois de métier dans votre vie ». Aujourd'hui, 2005, le *numerus clausus* des étudiants en médecine vient d'être à nouveau augmenté car on s'aperçoit qu'il va manquer 1000 médecins généralistes en 2006 en France. Alors, ce matin, en 2005, je voulais demander comment peut-on s'y prendre pour s'adresser aux générations montantes, aux jeunes qui arrivent, pour leur dire qu'il y a quelque chose à faire, quand même, au travers d'un métier, bien qu'il y ait parfois des raisons de désespérer dans le monde de l'entreprise, dans le monde économique.

André Malicot

Qui veut bien répondre à cette question ? Madame Piotet ?

Françoise Piotet

Je vais donner un bout de réponse.

D'abord, en 1945, la France n'était pas seulement rurale, même si 45 % de la population active vivait en milieu rural.

Deuxième chose, les grandes qualifications par secteurs de Colin Clark, le primaire, le secondaire et le tertiaire, ont profondément changé. Aujourd'hui, 50 % des ouvriers travaillent dans le secteur tertiaire, qui est de plus en plus pénétré par la machine, et ils n'en sont pas moins ouvriers. Nous devons donc faire attention à ce que nous disons. Ce qui est effectivement en train de changer, ce sont les grandes usines de production : il y a encore l'automobile et quelques industries, mais on travaille de plus en plus sur les symboles de la matière, et de moins en moins directement sur la matière.

Troisième chose, comme vous l'avez dit vous-même, le menuisier, le plombier, le médecin, on n'en aura toujours besoin.

Dernier point. Lors de mon enquête à la Poste, les conseillers financiers que j'ai rencontrés m'ont dit qu'ils voulaient être, avant tout, conseillers et pas seulement conseillers financiers. A l'inverse, la direction de la Poste me disait qu'ils n'étaient que 3.2. agents de maîtrise. On leur a donné un beau titre, mais ce sont des vendeurs. Et les bons vendeurs sont ceux qui se sont dit que les métiers commerciaux étaient un vrai métier qui s'apprend. Tous les métiers sont des savoirs et des arts. Je ne connais pas de métier qui échappe à ces distinctions. Il y a donc actuellement une extraordinaire reconfiguration, absolument passionnante, de choses qui changent dans le travail et pour lesquelles on n'a pas encore tout à fait trouvé les mots pour les définir. Ainsi on voit bien que les métiers

commerciaux aujourd'hui prennent une ampleur considérable. On ne sait pas très bien dire de manière intellectuelle ce qu'est un bon commercial. On ne sait pas très bien le définir. Mais, expérimentalement, on sait qui sont les bons et qui sont les pas bons. Alors, de nouvelles filières, de nouveaux métiers émergent. Je pense que les métiers ont un bel avenir.

André Malicot

Un autre point de vue ? Compagnon Guiseibert.

Michel Guiseibert

Oui, j'ai envie de répondre au Compagnon Courtin. Parmi les témoignages de ce matin, nous avons entendu un jeune et j'espère que le bonheur qu'il a fait passer au travers de son message va nous donner envie de donner la chance à d'autres jeunes. J'ai bien aimé aussi la vision du bonheur du docteur Périno. Quand on rencontre quelqu'un qui est dans le bonheur, on a peut-être envie de le copier.

Un intervenant

Comme Monsieur Ellie l'a un peu abordé, il y a le travail souffrance et le travail bonheur. Et ce matin, ce qui est extraordinaire c'est que les cinq intervenants ont évoqué le bonheur d'exercer leur métier. Quand nous allons parler dans différents endroits de nos métiers et du bonheur de travailler, nous passons pour des ringards. Des gens heureux au boulot, ce sont vraiment des dinosaures. Alors ma question s'adresse à vous cinq, et notamment au jeune compagnon, comment pourrait-on faire dans la société pour qu'on ait une idée du bonheur au travail ? Par exemple, vous vous souvenez du plan de licenciement de l'usine LU il y a trois ans. Au cours d'une interview télévisée, un pauvre homme, c'est-à-dire un pauvre homme qui avait mon âge, cinquante ans, disait au journaliste : « Qu'est-ce que je vais devenir demain ? Je suis un homme foutu. » Cela s'adresse peut-être plus spécialement à notre sociologue. Comment pourrait-on envisager de mettre du plaisir, du bonheur à travailler dans la société d'aujourd'hui, et probablement de demain ? J'ai entendu tout à l'heure que vous dirigiez le laboratoire de recherche Friedmann. Ce dernier a écrit un livre qui s'appelle « Le travail en miettes », et que fait-on pour que le bonheur ne soit pas, lui, en miettes ?

André Malicot

Bien, Monsieur Ellie ? ou Madame Piotet ?

Xavier Ellie

Madame est plus qualifiée sur le bonheur.

Françoise Piotet

C'est sans garantie. Vous avez raison d'évoquer Georges Friedmann, dont on vient de fêter le centenaire de sa naissance, car il est celui qui a réintroduit la sociologie du travail en France. C'est un personnage extraordinaire, désespéré du développement du travail à la chaîne, de la déqualification, etc. Pour permettre à l'homme de s'épanouir complètement, Friedmann pensait qu'il ne fallait pas réinvestir dans le travail mais dans des loisirs éduqués. Heureusement, je pense que l'histoire lui a donné en partie tort car, aujourd'hui, on assiste à une extraordinaire élévation des niveaux de

qualification. Je me souviens des entretiens des gens des usines LU que vous évoquiez. Effectivement, c'est un problème dramatique, quand vous avez été OS toute votre vie, si vous êtes licencié à cinquante ans, vous êtes terminé, la société vous met dehors. C'est insupportable, inadmissible. C'est une réflexion plus personnelle, mais je crois que nous mettons tous toujours plus que le travail dans le travail. Des sociologues ont d'ailleurs réfléchi à ce sujet, sous un autre angle, et ils ont tous constaté qu'aucune organisation ne fonctionnerait si les gens ne faisaient pas plus que ce qui était prescrit, s'ils ne s'investissaient pas davantage. Il y a donc toujours plus que le travail dans le travail. Et le salaire ne suffit pas à être un équilibre correct du don que l'on fait. Il est une convention, il est un accord, il est dans une convention collective, mais tous les salariés licenciés ont l'impression d'avoir beaucoup donné, la société a une dette à leur égard, l'entreprise a une dette et cette dette n'est pas rendue. C'est un vrai et un énorme problème.

D'autre part, je supporte très mal le discours actuel, l'espèce de pathos sur la souffrance au travail. Je passe mon temps à aller voir des entreprises, à faire des enquêtes, et je vois des situations très difficiles, toujours très compliquées. Des gens râlent contre leur hiérarchie, vivent quelquefois des situations inadmissibles. En même temps, je ne crois pas qu'il y ait de travaux humbles, toutes les tâches sont toujours très compliquées que l'on soit caissière, dame des Postes, etc. Au cours de l'enquête réalisée à la Poste, j'ai fait des tournées de facteur, je me suis levée à cinq heures du matin, j'ai été dans un centre de tri, j'ai accompagné un facteur. Je dois avoir bac + 24 et je me suis dit que je n'étais pas capable de suivre. Il y a l'intelligence du local, des situations, le facteur doit connaître tout le monde, connaître par cœur son quartier. C'est un métier extraordinairement compliqué. Je ne crois qu'il y ait de travaux simples. Et, pour un enseignant, comme pour un médecin, ce n'est pas parce qu'on a fait deux ans d'étude qu'on est un bon enseignant. Un enseignant malheureux est un mauvais enseignant. Quand on a perdu cette extraordinaire passion d'avoir envie de donner à des jeunes, envie d'aller lire ce pourquoi on s'est passionné, il faut changer de métier et faire autre chose. Les enseignants malheureux, ceux qui ont des états d'âmes et qui souffrent, sont de mauvais enseignants. Evidemment, je grossis le trait. Il est plus facile d'être professeur à la Sorbonne que d'être professeur dans un LEP de banlieue, par exemple. Mais, le système est ce qu'il est, et on met les plus jeunes et les moins gradés dans les LEP de banlieue au lieu d'y envoyer les professeurs en fin de carrière qui n'ont plus rien à prouver.

André Malicot

Merci. Monsieur Ellie ?

Xavier Ellie

Pour répondre à la question de notre ami, le travail présente objectivement une forme de contrainte, c'est pourquoi il possède un caractère pénible, même si on y trouve un plaisir, ce qui n'est pas toujours le cas. Si c'était réellement un plaisir de travailler, on ne verrait pas les gens se précipiter hors du travail. C'est peut-être parce qu'on est arrivé dans notre civilisation moderne à distinguer travail et rémunération. On voit bien qu'un jeune, c'est un constat statistique, a du mal à se lever le matin, on commence par lui demander d'être à l'heure, au démarrage du chantier. Bien sûr, dans cette salle, il y a une élite, une élite de la réflexion, une élite du travail, vous avez du plaisir ou vous avez eu, ou vous aurez plaisir à aller au travail. Mais statistiquement ce n'est pas le cas. Et beaucoup d'entre nous ont trouvé le travail parfois pénible, ce qui a aussi été mon cas lorsque j'étais jeune élève.

D'autre part, il n'y a pas que le travail qui rend les choses pénibles, il y a aussi tout ce qui est autour du travail. Par exemple les transports, les transports en commun. J'entends les gens dire que travailler huit heures, ce n'est pas forcément désagréable, mais quand vous faites une heure et demie ou deux heures de trajet le matin, une heure et demie ou deux heures de trajet le soir, s'ajoutent à cela les soucis quotidiens, récupérer les enfants à la crèche, à l'école, faire les courses, etc. Notre civilisation ne facilite pas toujours les choses ...

Enfin, dans le travail lui-même, pour donner une responsabilité aux organisations, aux entreprises, il faut souligner leur absence de reconnaissance, leur absence de mémoire, comme pour cet homme de LU de cinquante ans. Alors, finalement, les gens se demandent pourquoi ils iraient se dévouer, donner un peu plus. Le travail, et encore plus le métier, au sens personnellement où je l'ai entendu, ne permet pas d'arriver au bonheur, car le bonheur est une question assez personnelle en fonction de la manière dont on conçoit la vie, mais il est sans doute une des composantes, sinon du bonheur, du moins d'une certaine harmonie. Il y a une responsabilité envers cet homme en miettes qui n'est plus qu'un bulletin de salaire, un consommateur, un consommateur éventuellement salarié, et très éventuellement citoyen, au lieu d'être considéré comme un homme parmi d'autres hommes, qui va vers une harmonie, et peut-être vers une forme de bonheur, grâce précisément à un métier qui le rendra libre, parce qu'il aura réfléchi, comme le docteur Périno, Madame Piotet ou le jeune compagnon menuisier. Je pense qu'il y a beaucoup à faire dans ce domaine. Notre société dérive vers une confusion entre travail et job sans intérêt où on demande de ne pas penser, « fais ce que tu dois faire, là où tu dois le faire, quand tu dois le faire, ne sois qu'un travailleur passif, ne soit qu'un consommateur passif », ce qui ne permet certainement pas d'aller vers ce que vous appelez « le bonheur », et que j'appelle « l'harmonie d'une vie ».

Yves Peden

En ce qui me concerne, j'ai vraiment ressenti du bonheur au travail lorsqu'on m'a fait confiance, quand mon patron m'a dit : « Ecoutes, j'ai l'habitude de faire confiance aux gens, vas-y, tu as carte blanche ». A ce moment-là, j'allais au travail une demi-heure avant l'embauche, et je restais le soir, en ne comptant pas les heures et en sifflant. Quand on nous dit : « Tu es un bon gars, vas-y, avance, on te regarde », c'est valorisant et motivant. Je pense que les jeunes ont besoin d'entendre ça. L'été dernier, je suis resté quatre mois dans une entreprise. Pendant un mois, ça s'est très bien passé, j'allais au boulot en vélo, heureux, j'avais acheté un vélo pour pouvoir prendre du plaisir à aller au boulot, j'étais bien vu, je faisais des heures, je travaillais le vendredi après-midi alors que je devais débaucher à midi. Puis, un jour, mon patron a cru que je lui avais menti, il ne m'a plus fait confiance et me l'a bien fait sentir, il m'a pourri la vie. Alors je suis allé au boulot en voiture, et j'ai fait les heures qu'on m'a demandé de faire, point.

Je pense que les jeunes ont avant tout besoin d'être considérés pour pouvoir avancer. Chez les compagnons, à n'importe quel stade, on est considéré. Ainsi, même si on se fait casser des fois dans les entreprises parce qu'on est jeune et qu'on fait des erreurs, quand on rentre à la Maison des Compagnons le soir, on se sent bien parce qu'on est considéré. C'est ce qui manque peut-être aujourd'hui aux métiers manuels, être considéré dans un ensemble, dans la société, et pas uniquement chez nous, dans la Maison des Compagnons.

André Malicot

Merci. Monsieur Périno ?

Luc Périno

Je veux juste intervenir sur ce propos que je trouve très intéressant et faire part d'une expérience que j'ai eue en Chine où j'ai travaillé pendant deux ans. Selon moi, il y a une différence fondamentale entre la société chinoise et française sur ce qu'on appelle « les petits métiers » — je n'aime pas ce mot-là, excusez-moi —, les métiers humbles. Dans nos sociétés latines, quand vous êtes chauffeur de taxi, vous êtes toujours chauffeur de taxi, même dans votre taxi. Vous n'êtes rien d'autre que chauffeur de taxi. En Chine, vous êtes chauffeur de taxi en dehors de la voiture, mais dans la voiture c'est vous qui êtes le patron absolu. Que vous transportiez le ministre ou le président de la République, c'est vous le patron du taxi et, à l'intérieur du taxi, ça se sent que le chauffeur de taxi est le meilleur du monde.

Je crois que cette différenciation qu'on fait dans son métier en Chine est vraiment très importante. C'est pour cette raison que les artisans chinois sont si recherchés, qu'ils sont les meilleurs du monde sur les chantiers, et personne ne peut leur enlever cette valeur. Tandis que dans les pays latins, sur le chantier, vous êtes toujours un ouvrier, donc pas très bon, même si vous êtes dans votre domaine d'expérience. Comme vous disiez, facteur, garçon de café, etc. sont des métiers excessivement compliqués.

André Malicot

Merci pour votre intervention. Monsieur ?

Un intervenant

Je serai assez court dans mon intervention, d'abord une question puis deux réflexions

Je voudrais savoir si, sans verser dans un cynisme pur et dur, on peut prendre en compte la différence de pratique dans les métiers et de reconnaissance du métier entre un homme et une femme. Il y a-t-il explicitement une sensibilité différente, une pratique différente du métier quand on est une femme ou un homme, et surtout est-ce reconnu comme tel ?

D'autre part, on parle beaucoup de pénibilité du travail car nous sommes dans une société où les loisirs sont la première chose à acquérir. Et les 35 heures n'arrangent rien. Il faudrait penser, me semble-t-il, à la formation continue et je suis étonné qu'on n'ait pas abordé ce point aujourd'hui.

Ma dernière réflexion concerne la conception du travail. Madame Piotet nous a donné l'histoire du mot « métier ». Initialement, il a une racine commune avec le terme de « vocation ». Mais, je crois que la vocation actuellement se réduit à une vacation.

André Malicot

Monsieur Périno, vous voulez répondre ?

Luc Périno

Cette différence entre l'homme et la femme sur un métier est intéressante. Je disais tout à l'heure qu'aucun métier ne peut s'extraire de son temps, et notre époque est celle d'une libération, d'une amélioration de la condition féminine qui a été une des révolutions sociales les plus rapides et les plus brutales qu'on n'ait jamais vu en l'espace de quarante ans.

Dans le métier de médecin, que je connais bien, cela a eu une importance énorme. Plus d'un poste sur deux, toutes spécialités confondues, est occupé par une femme.

Cela a aussi changé la disponibilité des personnes au travail, et cela doit être la même chose dans tous les métiers. Quand le mineur de fond travaillait comme un fou au fond de la mine, il arrivait chez lui, il mettait les pieds sous la table, le couvert était servi, tout était fait, sa femme avait tout préparé, il pouvait donc se consacrer à son boulot. Lorsque j'étais généraliste de campagne, je travaillais douze heures par jour et, comme ma femme était à la maison, tout était prêt quand j'arrivais. J'étais disponible à 100 % pour mes patients, jour, nuit, samedi, dimanche. Ma vie était organisée autour de ça, tout était fait autour de ça. Aujourd'hui cela n'est plus possible, ni pour l'homme ni pour la femme. L'homme a sa femme qui travaille, il est donc obligé d'aller faire ses courses lui-même sinon il n'a rien à manger, et c'est du temps en moins pour ses patients. La femme médecin, elle, est obligée de raccourcir ses horaires pour aller chercher ses enfants à l'école quand ce n'est pas le mari, ou l'ancien mari, qui va les chercher. La vie sociale autour des métiers s'est compliquée, et ce sont les métiers qui

en ont souffert. Je n'ai rien contre le travail des femmes, au contraire, il faut que les femmes travaillent, mais cela a modifié complètement les métiers. La disponibilité du généraliste a diminué, les médecins ne veulent plus assurer les gardes aujourd'hui parce qu'ils doivent garder leurs enfants. La société a modifié le travail de l'extérieur.

Françoise Piotet

Je voudrais juste mettre quelques nuances à ce qui vient d'être dit. Au regard de grandes enquêtes sur la répartition du temps, les femmes continuent à la fois d'exercer un métier et de s'occuper à 95 % des tâches ménagères. Donc, ce qui est le moins partagé, c'est le travail domestique. Cela m'amène à une réflexion fondamentale sur le travail. Faire la cuisine, s'occuper des enfants, faire le ménage, ce n'est pas un travail, c'est bien connu. Donc qu'est-ce qui est un travail ?

Xavier Ellie

Dans l'esprit de nos contemporains, le travail est ce qui est rémunéré, monétarisé. Il y a des tas de travaux qui ne sont pas rémunérés. Mais c'est une réflexion qui nous entraînerait trop loin.

Le travail des hommes et des femmes est une question relativement délicate, surtout pour un homme, bien entendu. Il y avait des secteurs où on ne voulait pas des femmes. Dans la marine, on disait que c'était un peu comme les chats à bord, ça portait ... enfin, quand le voyage durait trois mois, on comprend pourquoi d'ailleurs. Dans l'imprimerie, dont je n'ai pas parlé tout à l'heure car j'ai focalisé sur le métier de journaliste, j'ai vu ce même refus, notamment chez les rotativistes qui est une des catégories qui travaillent beaucoup la nuit. Il y a une vingtaine d'années, une jeune femme, très remarquable, très ardente, était venue me voir. Elle voulait devenir rotativiste parce que son père l'était et pour des raisons syndicales — elle n'était pas du bon syndicat, je ne sais pas d'ailleurs quel est le bon syndicat —, mais les hommes refusaient cette femme la nuit, comme un peu la présence d'une femme à bord d'un bateau.

Notre société a décidé que le sexe n'avait pas d'importance en matière professionnelle, que c'était une discrimination. Mais je rappelle que, pendant longtemps, les femmes étaient interdites de travaux la nuit. J'ai moi-même été condamné pénalement — pas gravement, ça m'est égal d'ailleurs — parce qu'il y avait des femmes qui travaillaient la nuit aux expéditions de journaux. On craignait pour leur santé physique, ce que je peux comprendre, et pour leur santé morale. Puis la législation a finalement autorisé les femmes à travailler la nuit car elles étaient volontaires. D'une part elles gagnaient plus, d'autre part elles n'avaient sans doute que ce moyen pour gagner leur vie. Ces questions sont plus délicates qu'il n'y paraît, il faut se méfier de la naïveté et des bonnes intentions apparentes.

Quant à ce que disait le docteur Périno, je constate que le mercredi est un jour difficile pour organiser les réunions, même le vendredi après-midi d'ailleurs. Ce pays ne travaille plus que le mardi et le jeudi maintenant.

Enfin, je crois que vous avez raison à propos de l'ouvrier chinois, il y a une responsabilité des patrons. J'avais acheté une fois une machine et donc, j'en connaissais le fonctionnement. Un soir cette machine s'est mise en panne sous mes yeux. J'étais jeune, je me suis précipité pour la réparer, mais naturellement je n'ai pas su la remettre en marche. L'ouvrier qui s'occupait des machines m'a arrêté et m'a dit : « Ça c'est mon affaire, laissez-moi faire. Monsieur Ellie, quand je viens dans votre bureau, est-ce que je joue avec votre stylo ? ». C'était votre histoire chinoise. Je me le suis tenu pour dit et, depuis trente ans maintenant, je ne touche à rien. Pas plus dans une usine d'ailleurs que chez moi. Il faudrait d'ailleurs peut-être parler de la division du travail, et je ne dis pas que la division du travail doit recouvrir la division des sexes.

Quand à la vocation, je vois bien ce que ça veut dire. Ce matin, ma femme m'a réveillé, comme d'habitude, sinon je ne serais pas venu ici, et en partant, elle m'a dit :

— Qu'est-ce que tu vas faire ?

— Avec quelques amis, on va réfléchir sur « Métier et travail ».

— Tu dois absolument parler de la vocation.

— Je n'en parlerai surtout pas.

En effet, statistiquement, il y a quand même assez peu de vocations. Je connais bien la vocation, mais la vocation c'est quelque chose que notre gigantesque système de l'Education nationale devrait mettre au premier plan. On a standardisé l'enseignement par classe d'âge, par système, alors qu'il faudrait donner à l'enfant, le futur adulte, une liberté par rapport à ce qui peut devenir une vocation. Moi, j'en ai eu plusieurs, j'ai voulu devenir pompier, ensuite pape, puis chimiste.

André Malicot

Merci Monsieur Ellie.

Françoise Piotet

Pour compléter cette partie sur les vocations, je voulais devenir évêque, mais c'était très difficile. Je crois qu'en fait la vocation se construit autant qu'elle est un appel. C'est en forgeant qu'on devient forgeron, et je crois tout à fait à cette espèce d'apprentissage lent et long. Comme la plupart des personnes ici, j'imagine, je n'avais jamais pensé être enseignante, je ne voulais pas être pompier non plus. Il faut faire attention avec la vocation, mais je crois effectivement qu'il est important de permettre à tous d'aller jusqu'au bout de ce que l'on est capable de faire. C'est un grand privilège de pouvoir s'accomplir dans un métier qu'on n'a pas forcément choisi.

André Malicot

Merci. Une question de Monsieur Denquin.

Camille Denquin

Après ma retraite qui dure déjà depuis dix ans, j'ai développé mon activité, je suis pris par le travail et je n'ai pas le temps de penser et de réfléchir. Mais tous mes amis, dans l'ensemble, quel que soit leur milieu, sont malheureux de ne plus travailler. Ils sont complètement déphasés avec leurs anciennes méthodes.

André Malicot

Merci Monsieur Denquin. Madame, une question ?

Une intervenante

Ma question s'adresse au docteur Périno. Lors de vos expériences à l'étranger, avez-vous été en contact avec les sorciers, les guérisseurs locaux ? Si oui, vous ont-ils transmis ou échangé quelques-unes de leurs connaissances ?

Luc Périno

J'attends toujours cette question. Pour mon plus grand bonheur, lorsque j'étais en Afrique, j'étais ami avec les guérisseurs. Ce sont des gens extraordinaires. Ils sont complètement insérés dans leur société, dans leur milieu, et tout ce qu'ils font, ils le font parce qu'ils connaissent très bien le milieu dans lequel ils sont, ils connaissent les gens, ils connaissent les relations, et tout leur art est basé sur cette connaissance. Ils avaient aussi conscience de leurs limites, ils avaient compris que notre médecine technique était tout de même un peu meilleure que la leur. Ils me donnaient des herbes en me disant « c'est bien pour ça », mais en échange ils me demandaient des médicaments. Ils me disaient : « Faites-moi passer des médicaments qui marchent vraiment bien, je les rajouterai à mes herbes, comme ça on me donnera vraiment ... ». Ils avaient donc conscience de leurs limites, mais aussi conscience de ce qu'ils avaient en plus de moi. Ils étaient insérés dans leur milieu comme l'était encore, il y a quelques temps, le médecin de campagne qui savait intuitivement que la petite, qui était la fille d'untel et d'untel, allait avoir des problèmes tôt ou tard, au moment de ses règles, ce n'était pas un cancer de l'ovaire, il savait que ça venait de la grand-mère. Le bon médecin traitant est donc guérisseur, par définition.

André Malicot

Merci. Nous allons nous arrêter ici. Je remercie vivement nos intervenants.

Désir de métier et évolution du travail

Samedi 18 février 2006

10 h 00 Présentation de la matinée

Ouverture et présentation de la matinée, par *André Malicot*, directeur de la formation, des études et de la recherche à l'Association ouvrière des Compagnons du Devoir

10 h 05 Le retour au métier

Les évolutions de notre rapport au travail ou des conditions de travail (tout simplement), ne sont-elles pas à l'origine de l'évolution de la notion de métier ?, de sa disparition, à une époque, comme de sa réapparition aujourd'hui, par *Mireille Dadoy*, sociologue

10 h 35 Témoignage d'un Compagnon du Devoir

Un Compagnon nous dit son point de vue sur le travail à partir de son expérience, par *Georges Tortel*, Compagnon du Devoir.

10 h 50 Le désir de métier

On a assisté depuis 10 à 15 ans au grand retour de la notion de métier. Ce terme est désormais employé dans tous les milieux. Pourquoi ce désir de métier ?, par *Florence Osty* sociologue.

11 h 20 La sagesse d'un métier

Aujourd'hui : « la sagesse du jardinier », par *Gilles Clément*.

11 h 40 Echange

Présentation des intervenants

Par ordre d'intervention

Mireille Dadoy

Chercheuse CNRS à la retraite, elle est spécialisée en sociologie de l'entreprise. Elle a été précurseur dans l'annonce du retour à la notion de métier et elle a, entre autres, publié sur ce sujet un article en 1989 *Le retour au métier*.

Georges Tortel

Compagnon Serrurier-Métallier du Devoir. Il est chef d'entreprise à Marseille et élu de l'Association ouvrière des Compagnons du Devoir.

Florence Osty

Est docteur en sociologie, chercheur au Rite-LSCI (CNRS) - Recherche et intervention sur les transformations de l'entreprise - et maître de conférence à Sciences-Po Formation. Elle a contribué à de nombreux ouvrages collectifs et écrit un grand nombre d'articles. Elle a, notamment, publié avec I. Francfort, R. Sainsaulieu et M. Uhalde, *Les mondes sociaux de l'entreprise* (DDB, 1995) et plus récemment, sa thèse de doctorat, *Le désir de métier. Engagement, identité et reconnaissance au travail* (Presses universitaires de Rennes, collection « des sociétés »).

Gilles Clément

Est ingénieur horticole et paysagiste DPLG. Il a conçu de nombreux jardins privés et espaces publics, comme le Parc André Citroën (14 ha), le Parc de la Villette, les jardins du Musée du Quai Branly (2 ha)... Il a réalisé un grand nombre d'études pour la réalisation, la création, l'aménagement d'espaces paysagers et participé à des expositions. Il a également publié une vingtaine d'ouvrages. Il travaille principalement en France mais aussi à l'étranger, Europe, Asie, Afrique du Nord.

Présentation de la matinée

André Malicot

Nous poursuivons notre cycle de conférences-débats sur le métier et le travail. Nos intervenants sont des témoins et des experts. Je voudrais ajouter que les témoins sont aussi des experts, et ils sont même doublement experts. En effet, ils ont l'expertise de leur métier, que ce soit serrurier-métallier, jardinier-paysagiste, etc. Mais ils sont également experts pour parler de métier et de travail car c'est leur quotidien.

Voilà pour cette matinée, je ne serai pas plus long. Je vais tout de suite inviter Madame Dadoy à venir me rejoindre.

Nous remercions vivement Madame Dadoy qui a accepté de venir parmi nous bien qu'elle ait été prévenue très tardivement, compte tenu des désistements de dernière minute. Elle est une des premières sinon la première à avoir évoqué le « retour au métier ». Elle a écrit un article précurseur en 1989, connu de tous les sociologues du travail, intitulé *Le retour au métier*, et cette notion de métier est revenue en force autour des années quatre-vingt-dix.

Madame Dadoy, nous allons vous demander ce qui vous a fait dire à l'époque que la référence au métier allait revenir en force. Est-ce qu'aujourd'hui vous parleriez de ce retour au métier de la même façon que ce que vous avez écrit en 1989 ?

Pour vous présenter, je dirais que vous êtes actuellement retirée des activités mais vous avez été toute votre vie chercheur au CNRS, en sociologie du travail. Vos sujets de prédilection sont la qualification, la « job evaluation », le métier, la polyvalence, la compétence. Vous avez étudié dans de nombreux secteurs professionnels, vous vous êtes intéressée aux cimenteries, à la marine marchande, à la couverture, à la profession d'assistante sociale, à l'imprimerie, à la mécanique générale et à l'hôtellerie-restauration.

Madame Dadoy, vous avez la parole.

La retour du métier

Mireille Dadoy

Comme il vient d'être dit, j'ai été prévenue assez tardivement, vous allez donc pouvoir estimer si j'ai du métier ou non, si je suis capable de m'adapter en très peu temps à une demande qui m'est faite au dernier moment.

Les métiers n'ont jamais disparu.

Comme vous le savez, la notion de métier est apparue chez les Romains. Elle est apparue dans un contexte que nous ne connaissons pas très bien, au II^e siècle av. J.-C., au moment où les Romains faisaient la guerre et où ils avaient besoin d'un approvisionnement très précis et très régulier de leurs armées. Ils ont utilisé la structuration professionnelle qui existait à l'époque, en collèges de métiers, et ils leur ont imposé des règles très précises, très lourdes, auxquelles les artisans ne pouvaient absolument pas se dérober, même aux dépens de leur propre patrimoine.

La notion de métier est très ancienne, mais le mot lui-même vient des Romains. Il résulte d'une contraction un peu ambiguë entre la notion de ministère, *ministerium*, qui signifiait un service, un serviteur, un office chez les Romains, et la notion de *mysterium*, empruntée aux Grecs, qui faisait allusion aux pratiques des mystères d'Eleusis dans un contexte très mystique sur la fécondité, sur la mort, des choses qui ont très peu à voir avec la notion de métier elle-même, mais qui apportaient l'idée de cérémonie, de service rendu auprès de Dieu.

Cette dernière notion a beaucoup été utilisée au Moyen Age, le métier à Dieu, la cérémonie que l'on rendait à l'église. Elle a d'ailleurs entraîné des confusions entre les deux mots. Ceci dit, la notion de secret sous-jacente au terme de *mysterium* pouvait facilement se coller à la notion de métier puisque les métiers gardaient jalousement leur propre savoir.

Nous avons surtout une connaissance certaine de la notion de métier à partir du Moyen Age. Elle correspondait alors à une organisation sociale de métiers urbains, des métiers artisanaux en particulier, qui était en décalage par rapport à l'artisanat rural déjà existant. Il y avait aussi des métiers dans le monde rural, mais ils ne s'inséraient pas dans une organisation sociale aussi visible que celle des corporations de métiers du Moyen Age. Les organisations sociales étant plutôt transversales au village, la notion de métier n'apparaissait pas dans le milieu rural.

C'est donc ce fonctionnement qui a très fortement structuré la notion de métier en France. Je crois que pour bien comprendre ce phénomène, il faut parler de la situation particulière de la France par rapport à la formation professionnelle.

Les corporations de métiers du Moyen Age faisaient partie des rares organisations de l'époque qui organisaient très précisément la formation professionnelle de leurs jeunes, alors que, dans l'agriculture, il y avait aussi des pratiques de formation, mais elles n'ont pas laissé de traces visibles et elles se sont perdues dans le temps. La formation professionnelle reposait sur un axe très fort qui était d'une part la garantie de la qualité, de la production vis-à-vis du client, et d'autre part une certaine norme de non compétitivité entre les différents maîtres d'une corporation de métiers. Cette structure entraînait une formation stricte, méticuleuse puisque tout était contrôlé : les outils, les produits et les types de matériaux utilisés, le temps que l'on devait investir dans le produit, etc. Ce système imposait une certaine rigidité, mais aussi une norme, très forte, qui garantissait la qualité du produit.

Evidemment, cette rigidité a posé des problèmes, notamment au moment du mercantilisme, au XVII^e siècle, lorsque Colbert a essayé de mettre en place des politiques de qualité de produit pour l'exportation. Il s'est heurté aux corporations qui refusaient d'introduire de nouvelles procédures de travail, de nouveaux outils. Il a alors créé des manufactures royales, en dehors du système des corporations. Progressivement, une certaine critique des corporations s'est manifestée. Cela va aboutir, au moment de la Révolution Française en 1791, sur décision de l'Assemblée, à la suppression des corporations pour intégrer le progrès technique, la production de masse et ainsi réduire les coûts, ce

qui allait à l'encontre de la situation corporative du moment.

Mais cette suppression, à l'époque de la Révolution Française, a détruit le seul système de formation professionnelle structuré qui existait dans notre pays. Il faudra cent cinquante ans avant que la France ne parvienne à reconstituer son appareil de formation professionnelle. Bien sûr, avant la Révolution Française, des écoles avaient été construites notamment pour les cadres, ce que nous appellerions aujourd'hui des ingénieurs ou éventuellement des agents de maîtrise. Mais la formation professionnelle pour la main-d'œuvre d'exécution était relativement inexistante, en dehors de quelques cas particuliers comme l'Ecole Liancourt. Durant cent cinquante ans, on s'est constamment posé la question de savoir si la formation devait se dérouler à l'école ou en entreprise, mais rien ne s'est réellement fait et il y a eu de grandes difficultés à produire de la main-d'œuvre qualifiée.

Quelques tentatives sont lancées avec les lois sur l'apprentissage, les lois Jules Ferry... mais elles n'ont eu qu'un succès relatif, et surtout un succès insuffisant par rapport à l'hémorragie qui va se produire lors de la Première Guerre Mondiale. Une réflexion sur la manière de mettre en place un appareil de formation professionnelle s'est donc imposée et a conduit à la loi Astier, en 1919, pour la création des CAP. C'était des formations professionnelles qui se déroulaient le soir, après le travail. Aujourd'hui, elles ne seraient pas considérées comme une formation initiale mais une formation continue.

De 1925 à 1927, on s'interroge à nouveau sur les moyens de produire une main-d'œuvre qualifiée d'exécution, et les Chambres de métiers vont être mises en place.

Au moment de la grande crise de l'emploi des années trente, les enquêtes ont montré que ceux qui avaient le plus de difficultés à trouver de l'emploi étaient évidemment ceux qui n'avaient pas eu de formation. A l'époque, les grandes entreprises introduisaient la rationalisation taylorienne dont un des axes était que l'entreprise prenait en charge et rationalisait la formation de ses ouvriers. Mais, malgré ces discours, les enquêtes montraient que la main-d'œuvre au chômage en réalité était essentiellement la main-d'œuvre sans formation.

Des décisions sont prises autour des années du Front populaire, entre 1936 et 1938. Mais, avant que les décrets d'application ne soient publiés, la guerre est présente. C'est donc après la Deuxième Guerre mondiale principalement que la France va commencer à se doter d'un appareil fort de formation professionnelle initiale : le choix est fait, la formation professionnelle initiale se fera à l'école. Dans les années cinquante, il y a à peu près 350 CAP construits sur la notion de métier.

Durant la période de cent cinquante ans où l'appareil de formation professionnelle initiale avait disparu, la notion de métier était très en vogue, avec un grand attachement de la main-d'œuvre, notamment par opposition aux emplois qu'ils rencontraient dans l'industrie, à l'usine, en ville, avec des conditions de travail épouvantables et des salaires relativement faibles. Il y a eu toute une symbolique de la notion de métier, complètement idéalisée, dont l'emblème, le symbole était les métiers du bâtiment parce que ce secteur était constitué d'une main-d'œuvre qui circulait d'un chantier à l'autre, qui était relativement indépendante. Le travail sur chantier ne permettait pas de mettre en place une rationalisation industrielle, on était obligé de conserver et même de fossiliser une division de travail fondée principalement sur les métiers car cela permettait à chaque corps de métier en présence sur le chantier de savoir exactement ce qu'il pouvait attendre des autres corps de métiers, ce qu'il pouvait leur demander, quelles étaient leurs limites et leurs exigences.

La notion de métier a commencé à prendre un grand relief à la fin du XIX^e siècle. Cela devenait vraiment le patrimoine ouvrier, la culture ouvrière. C'était un symbole très fort, et c'est sur ce symbole que s'est appuyée d'une certaine façon l'Education nationale en décidant d'utiliser cette notion de métier pour fonder les CAP.

Bien entendu, les formations qui préparaient aux CAP n'avaient pas grand-chose à voir avec les formations qui étaient données dans les anciens métiers. Cependant, dans ce mouvement de reconstruction d'un appareil de formation, je crois que les années quatre-vingts ont été un aboutissement très important avec quand même quelques problèmes à la clé. Après il est vrai presque une dizaine d'années de crise de l'emploi, la gauche est arrivée au pouvoir avec cette idéologie de la formation qui devait permettre de sauver l'économie, de sauver le pays grâce à une augmentation de la qualité du produit, de la productivité qui devait alors permettre des reconquêtes de marchés, et donc

permettre de lutter contre le chômage.

Ceci dit, c'est au cours des années quatre-vingts que se sont multipliées les formations professionnalisantes, demandées par les familles, sans toujours, évidemment, un plan d'ensemble très construit. On a surtout suivi les demandes des employeurs, on a essayé de construire des formations en répondant aux besoins du moment, avec quand même un certain nombre de points forts. L'Education Nationale s'est efforcée malgré tout de conserver une certaine culture générale technique dans toutes ces formations. Tous ces efforts de formation, à cette époque, ont favorisé la notion de métier dans un contexte général qui s'y prêtait puisque, lorsque le gouvernement de gauche arrive au pouvoir en 1981, il bénéficie de caisses pleines. Malheureusement, cela ne durera pas et, en 1984, la tendance va se renverser complètement.

Entre 1981 et 1984, le gouvernement va donc très largement financer toutes les actions de formation qui lui sont demandées, peut-être sans trop de discernement, on peut être relativement critique à ce sujet.

Dans ce contexte également, c'est le moment où les lois Auroux imposent aux entreprises privées une négociation sur les salaires tous les cinq ans, ce qui va favoriser d'une certaine façon le réexamen du positionnement des postes et la revendication de métier.

Plus tardivement, en 1989, la loi de modernisation de l'administration va avoir pour ambition, là encore, de développer des actions de formation dans toute l'administration de façon à augmenter sa productivité, de façon à rendre un meilleur service à la population mais aussi, évidemment en pointillé, avec l'idée de pouvoir faire quelques économies de main-d'œuvre et donc de diminuer le budget de l'Etat attaqué par la droite à ce moment-là.

C'est aussi, dans les entreprises, la période où se développent les politiques de qualité et de productivité. Il y a des rationalisations très fortes dans ce domaine, non plus la rationalisation taylorienne, mais des tentatives de repenser les processus de travail de façon à améliorer la qualité pour conquérir des marchés.

C'est dans ce contexte, dont évidemment je rencontrais l'écho dans mes enquêtes, que j'ai pris conscience que la notion de métier était en train de reprendre de l'ampleur. Bien sûr, elle n'avait jamais disparu, elle avait toujours été présente, mais elle prenait de l'ampleur. Jusque-là, la notion de métier avait été utilisée par l'Education nationale surtout pour les CAP, donc pour la main-d'œuvre ouvrière, la main-d'œuvre d'exécution, et tout à coup elle réapparaissait à travers une préoccupation de formation très forte dans les entreprises.

Personnellement, s'il y a un point majeur qui ne semble pas avoir changé dans notre société depuis vingt ans, c'est moins la réapparition de la notion de métier qui est une dérive, une conséquence en réalité de la vraie révolution, mais c'est la découverte définitive par les employeurs que la formation est un passage obligé. Auparavant, les processus de travail évoluaient très lentement, et l'organisation du travail était encore maintenue par des agents de maîtrise qui étaient sortis du rang, qui connaissaient le métier et qui étaient donc capable de former la main-d'œuvre dont ils avaient besoin.

Dans ces années quatre-vingts, avec la déstructuration et la restructuration qui s'opèrent dans l'appareil de formation et dans l'appareil de production, c'est aussi l'époque où l'on pense que pour améliorer le travail il faut remettre en cause les techniques tayloriennes : il faut donner un travail plus intéressant aux ouvriers, il faut donc leur laisser des marges d'autonomie, des marges de polyvalence. Pour leur donner ces marges d'autonomie, on se dit qu'après tout les agents de maîtrise, qui avaient montré leurs faiblesses en particulier lors du grand mouvement de mai 1968, sont peut-être un peu dépassés par les événements, qu'ils n'ont pas la formation suffisante pour continuer à suivre l'évolution technique qui est en train de se produire, et on pense donc que l'on peut en faire l'économie. Les entreprises, qui ont supprimé le taylorisme et toutes ses recettes de stabilisation du processus de production, vont alors rencontrer beaucoup d'incidents, beaucoup de panne car elles expérimentent de nouvelles technologies et de nouvelles formes d'organisation du travail qu'elles maîtrisent mal. Lafarge disait que l'on était passé de la civilisation de la peine à la civilisation de la panne.

Jusque dans les années quatre-vingt-dix, les entreprises ont vécu une période d'expérimentation très douloureuse. Les salariés se retrouvaient seuls, livrés à eux-mêmes, pour essayer de résoudre les

problèmes que les ingénieurs n'arrivaient pas à régler. C'est une période extrêmement contrastée. Il y a de fortes revendications de formation de la part de la main-d'œuvre parce que, dans leur esprit, la formation est l'augmentation de la qualification et donc l'augmentation du salaire. Les entreprises prennent aussi conscience qu'il faut redonner son rôle à la formation, qu'elle n'est pas si coûteuse que cela dans un pays où les offres de formation sont relativement abondantes, et que l'on peut finalement se permettre d'embaucher de la main-d'œuvre qualifiée sans un coût excessif. Mais les personnes acquièrent cette qualification et cette autonomie de travail dans un moment de déstructuration de l'appareil de production, et elles se trouvent obligées d'assumer toutes les pannes, toutes les angoisses avec des formations plus ou moins bien assurées.

Tout ce mouvement va resensibiliser cette notion de métier qui était toujours en germe mais, à partir de là, elle va concerner des populations, des types d'emplois, des types de postes de travail un peu différents, ce que réclame la population, me semble-t-il.

C'est une réaction par rapport au chômage, par rapport au discours des employeurs qui leur disent « nous ne sommes plus en mesure de faire votre carrière dans l'entreprise, vous devez vous-même gérer votre carrière en passant d'une entreprise à l'autre ou vous devez changer de métier ». Les travailleurs, prenant conscience de ce discours, se disent qu'en fait il faut tabler sur le métier car le métier est une visibilité sur le marché du travail, et si les entreprises « se cassent la figure » cela permet de pouvoir retrouver de l'emploi relativement rapidement. Dans la mesure où il y a une configuration relativement bien dessinée du métier, il est possible d'anticiper les évolutions et donc de s'autoformer pour s'y préparer. Enfin et surtout, le métier permet de retrouver de l'emploi dans d'autres entreprises, d'avoir une certaine autonomie par rapport à l'employeur.

Du point de vue de l'entreprise, le métier permet de recourir à des personnes qui ont une formation, qui ont acquis certains repères sur lesquels on peut s'appuyer pour leur redonner une autonomie et donc leur permettre d'inventer elles-mêmes leur travail en situation. Cela est essentiel dans un contexte où personne ne contrôle vraiment les évolutions immédiates de la technologie.

Tout ce mouvement aurait pu donner des formes de gestion très différentes de ce qui finalement va se produire à partir des années quatre-vingt-dix. La chute du mur de Berlin, me semble-t-il, a eu des effets considérables sur le mode de gestion de la main-d'œuvre : le capitalisme triomphant peut mettre en œuvre sa précarité de l'emploi et donc déstructurer et déstabiliser la notion de métier. Il y a un retour à la notion de métier et, en même temps, une crise de la notion de métier.

Je pense que cette crise de la notion de métier apparaît clairement dans la désaffection de la jeunesse pour les métiers d'exécution en particulier, d'autant que beaucoup de métiers qui s'étaient maintenus dans l'artisanat étaient des métiers qui ouvraient des perspectives pour changer de statut, pour passer d'ouvrier à employeur. Aujourd'hui, une grande partie de notre jeunesse n'est pas en mesure de pouvoir envisager cette évolution, pour au moins deux raisons.

La première raison est l'augmentation de l'investissement de départ nécessaire. Auparavant, le métier de couvreur, par exemple, demandait très peu d'investissements : avec 50 000 F, un couvreur pouvait se procurer les outils nécessaires à son travail. Aujourd'hui, avec l'amélioration des conditions de travail comme la création des monte-charges mécaniques, il faut faire des investissements considérables. Il est donc plus difficile pour la main-d'œuvre de devenir artisan du fait des investissements nécessaires.

La deuxième raison est liée à l'allongement de la durée de vie. Au siècle dernier, il était fréquent que les artisans, aux alentours de quarante ans, héritaient d'un petit capital qui leur permettait justement de faire l'investissement de départ. Aujourd'hui, les héritages sont plus maigres et ils le seront de plus en plus puisque ils vont maintenant être grignotés par tous les problèmes de santé. Les possibilités d'investissement sont donc réduites. Ceci suppose que les investissements ne puissent pas être faits par des recours à la banque car c'est un système beaucoup plus lourd, beaucoup plus rigide, beaucoup plus douloureux pour ceux qui essaient de se mettre à leur compte.

Tout ceci entraîne une certaine désaffection de la main-d'œuvre vis-à-vis de certains métiers. Nous sommes alors dans une situation paradoxale où, avec une population active d'environ 25 millions et 22 millions d'emplois dont une grande partie n'est probablement pas à plein temps, on ne parvient pas

malgré tout à trouver les 300 000 jeunes qu'il faudrait pour assurer la relève dans certaines entreprises. Cette contradiction est due clairement aux erreurs faites au niveau de la gestion de la main-d'œuvre, et aussi à certaines craintes des employeurs vis-à-vis d'une jeunesse qu'ils considèrent d'une socialisation pas très assurée. Il y a donc un problème.

De ce point de vue, la notion de métier peut donner des éléments de recours dans la mesure où elle donne une certaine visibilité. Mais, cette même notion qui apparaît extrêmement banale, que nous côtoyons depuis notre enfance puisque dès l'âge de six ans nous sommes sollicités pour dire le métier que nous allons choisir, finalement, nous ne la connaissons pas si bien que ça. À l'heure actuelle, personne ne sait vraiment combien il y a de métiers sur les 22 millions d'emplois qui existent.

Il est de toute façon impensable que l'Education nationale puisse préparer à 22 millions d'emplois, c'est évident. Je ne connais pas le chiffre officiel mais je crois que l'Education nationale considère aujourd'hui avoir environ 24 000 diplômés. Cependant, lorsque l'on regarde les profils plus précisément, on s'aperçoit par exemple que l'université dispense déjà 24 000 profils de formation différents à elle toute seule.

Nous sommes dans une situation difficile dans laquelle la notion de métier est très valorisée par les employeurs, par les travailleurs, par les familles, et par toutes les institutions qui ont fonction de gérer le chômage et d'aider la population à retrouver de l'emploi. Mais, en réalité, on est obligé de mettre en place des systèmes simplifiés de façon à préparer la main d'œuvre à des configurations d'emploi relativement large. C'est d'ailleurs une préoccupation constante de l'Education nationale : elle essaye de construire des configurations de formation et de compétences relativement larges de façon à ce que la personne puisse répondre à un besoin immédiat dans un poste donné, tout en ayant les capacités à évoluer par la suite.

Face à cet énorme mouvement de reconstruction de l'appareil de formation, cela pose le problème de savoir quelle est exactement cette formation professionnelle initiale qui est délivrée en France. Je parle de la France car je connais moins bien les autres pays.

Une formation professionnelle, normalement, doit être composée de plusieurs éléments. Elle doit fournir une culture générale. L'Education nationale donne beaucoup d'importance à la culture générale car elle prépare à la socialisation globale de l'individu dans sa société et, en même temps, elle l'ouvre à la communication avec l'ensemble des autres métiers, avec l'ensemble des autres travailleurs. C'est le substrat fondamental de la vie collective dans un pays. Il faut également des formations théoriques, des corpus de connaissances qui permettent de comprendre les lois qui préexistent aux actions que l'on va mener. Une formation plus opératoire doit aussi être programmée de façon à pouvoir réellement faire le travail qui nous est demandé.

Or, l'appareil de formation français, jusqu'à une période très récente et malgré de réels progrès, reste essentiellement une formation générale c'est-à-dire une formation qui passe par la parole, par la délivrance de concepts, de notions, de vocabulaire. En revanche, la formation opératoire est relativement légère car elle demande beaucoup de temps, de moyens et l'Education nationale n'en dispose pas suffisamment. La formation professionnelle initiale, malgré tout son contenu attentif à délivrer des procédures de travail, reste une formation générale. C'est une préformation professionnelle qui apporte surtout une socialisation professionnelle, qui délivre du vocabulaire, des procédures, des conseils, des repères, qui va permettre ensuite au jeune en situation de travail de poser des questions pour construire sa vraie formation professionnelle.

Pour que la formation professionnelle sur le tas s'opère, il faut d'une part que l'employeur soit conscient que le jeune apprenti est encore en apprentissage lorsqu'il arrive dans l'entreprise, qu'il soit OS ou ingénieur. Il va l'être pendant plusieurs mois, voire au moins deux ou trois années. Deuxièmement, il faut que le jeune lui-même soit conscient qu'il est en apprentissage, qu'il n'arrive pas en roulant les mécaniques en disant « c'est moi qui ai le BTS de telle discipline », et qu'il regarde de haut tous les ouvriers présents, formés sur le tas, sans diplôme, mais qui, eux, savent faire le travail alors que lui ne le sait pas.

Il existe un véritable décalage entre la demande des entreprises et la réalité concrète de la formation. La formation aux métiers est plus exactement une préformation professionnelle, mais elle ouvre un

champ d'évolutions possibles, elle balise un chemin de profession. En même temps, les entreprises voudraient des gens qui sortent de l'école avec dix ans d'expérience, ce qui est en toute logique impossible. Si les entreprises ont intégré le caractère essentiel de la formation, elles n'ont pas encore pris conscience de l'importance du rôle qu'elles doivent jouer dans la formation.

J'ajouterai juste un dernier point. Pour pouvoir faire de la formation sur le tas, le premier élément est de savoir exactement quelles sont les compétences nécessaires pour l'emploi donné. Cela suppose que les entreprises se dotent de moyens d'analyse du travail réel qui se fait dans leur entreprise, non pas des images et des représentations qui ne reposent sur rien, mais de véritables outils d'analyse des compétences en jeu dans un poste de travail. A l'heure actuelle, il me semble que c'est le point le plus faible de notre système en France.

André Malicot

Merci Madame Dadoy.

Si l'on peut se permettre un jugement, nous nous sommes vraiment rendus compte que vous aviez non seulement un métier, mais « du » métier puisqu'en peu de temps vous avez pu préparer cette intervention. Merci beaucoup.

Madame Dadoy nous a parlé du paradoxe qu'il y avait autour de la notion de métier et comment aborder le métier. Je crois qu'il y a des gens aujourd'hui qui ne doutent pas du fait qu'ils ont un métier, qu'ils connaissent un métier.

Témoignage d'un Compagnon du devoir

André Malicot

Je vais inviter le Compagnon Tortel, Compagnon serrurier-métallier, à nous donner son point de vue sur le métier et le travail. Il dirige une entreprise de serrurerie-métallerie dans le sud de la France. Il a aussi des engagements au sein de l'Association des Compagnons du Devoir en tant que Provincial de Marseille, c'est-à-dire responsable élu par l'ensemble des Compagnons de la région Provence-Alpes-Côte d'Azur.

Georges Tortel

Mon métier est effectivement d'être serrurier, j'interviens ici en tant que témoin seulement, ce qui me permet quelques approximations. Quand on m'a demandé de parler du métier, il y a deux semaines, ce n'était pas si simple.

Je me suis posé une première question : « pourquoi je travaille ? ». C'est une question importante pour moi vu la difficulté que j'ai des fois à me lever le matin. Je suis remonté assez loin, et je vais vous lire un petit paragraphe en introduction. Vous connaissez tous le texte puisque c'est la Genèse : « Le sol sera maudit à cause de toi, c'est à force de peine que tu en tireras ta nourriture tous les jours de ta vie. Il te produira les épines et les ronces et tu mangeras de l'herbe des champs. C'est à la sueur de ton front que tu mangeras ton pain. » Et tout cela à cause d'une pomme ! D'ailleurs, à mon avis et je m'adresse entre autres au jardinier, cela ne peut être qu'un abricot parce que les pommes à cette époque, cela paraît un peu... Voilà, c'était la première chose.

Deuxième chose. Je me suis moi aussi interrogé sur l'éducation, mais pas en tant qu'expert. J'ai juste une petite réflexion à faire, malheureusement je n'ai pas tout à fait les mêmes chiffres que vous, cela me désole. J'ai regardé un peu le métier et la jeunesse, et ensuite le métier et l'homme de métier.

Au niveau de l'éducation, il y a les grandes écoles qui forment la future élite de notre pays. Nous avons les facultés avec de nombreuses filières, pour lesquelles nous entendons parler d'embouteillage. Mais, il faudrait savoir si les jeunes veulent des formations avec des débouchés ou s'ils veulent une culture. Je n'ai pas de réponse à cette question. Il y a ensuite tous les jeunes que l'on laisse en chemin.

Comme vous l'avez dit tout à l'heure, il est dommage que l'école ne permette pas aux jeunes de découvrir un métier, surtout que sur 61 millions d'habitants, c'est là où je n'ai pas les mêmes chiffres, il y a 27 millions d'actifs et à peu près 10 % de chômeurs. Quand on voit qu'il faut 50 000 personnes dans le bâtiment et autant chez les infirmières, on se demande comment un pays comme le nôtre n'arrive pas à renouveler ses travailleurs, et qu'est-ce que cela veut dire ? Il y a peut-être des questions à se poser. L'école a une responsabilité, et je pense aussi que nous avons tous une responsabilité, notamment en tant que parents. Un pays qui n'arrive pas à renouveler ses ouvriers, c'est un problème.

Ensuite, il y a le métier et la jeunesse. Nous nous occupons de jeunes, nous les rencontrons, et notre souci est de constater que la jeunesse a multiplié ses centres d'activités, elle a tout un panel à sa disposition. Alors, si j'avais leur âge, je me demande si je ferai un métier avec tout ce qu'il y a de disponible aujourd'hui. En même temps, les jeunes ont un esprit beaucoup plus critique, ils suivent beaucoup moins, même si à l'époque certains ne suivaient pas facilement non plus. Et je suis sûr qu'ils sont prêts à travailler dans leur métier à condition qu'on leur donne un centre d'intérêt. Il faut que le métier ait un intérêt à leurs yeux.

Un autre problème, notamment dans le monde ouvrier, est que personne ne connaît les métiers. Seuls les hommes de métier les connaissent, mais ce sont généralement des personnes qui parlent peu, qui ne passent pas le message. Il faut regarder ces hommes pour qu'une information passe, ce n'est pas avec la parole que la communication se fait. C'est un vrai problème. Quand on arrive à donner aux jeunes un sens au métier, on arrive aussi à donner un sens à leur vie. Il me semble que c'est important, mais

c'est un message difficile à faire passer.

Pour moi, le métier est un ensemble dans lequel je vais tout trouver, c'est-à-dire différentes fonctions, différents travaux et ceci, curieusement, tout au long de ma vie. J'entends toujours dire qu'il faut faire plusieurs métiers mais, moi, cela fait quarante-quatre ans que je fais un métier, et pourtant je peux aussi en compter plusieurs. Oui, je suis toujours serrurier-métallier mais j'ai fait trois métiers dans ma vie. Je ne suis pas resté statique, j'ai évolué.

Je crois que le métier permet aussi autre chose. Il permet, quand on le possède bien, de changer plus facilement et d'aller vers un autre métier si c'est nécessaire. Cela nous donne des bases très importantes qui nous permettent d'évoluer.

Un métier, qu'est-ce que c'est ?

C'est d'abord un besoin d'ordre économique, on gagne sa vie. Malgré toutes les belles phrases que l'on va dire, il ne faut pas oublier ce point. Ce n'est pas essentiel, cela ne peut pas être le moteur de toute une vie, mais c'est le point de départ. Je dis que ce n'est pas le moteur car si quelqu'un a un très bon métier, très bien payé dans une entreprise où c'est la souffrance tous les jours, il ne peut pas rester, il s'en va quand même.

Ensuite, le métier manuel ne peut pas, et j'ai l'impression que cela revient un peu en ce moment, être séparé du travail intellectuel. Sans cet aspect, ce ne serait qu'une suite d'opérations sans attrait, qui amène à l'ennui. Mourir d'ennui nous arrive lorsque nous sommes très âgés, mais cela peut aussi nous arriver jeunes. Il faut donc que le métier arrive à nous satisfaire intellectuellement soit en faisant partie d'une équipe, soit en ayant des responsabilités, soit en réalisant un vrai travail. Sans une part de créativité, le métier n'est plus un métier mais un « job », et nous sommes à la limite des « sans métiers ». Sur un certain nombre de chantiers aujourd'hui, le bâtiment étant peut-être moins touché, nous sommes malheureusement en train de remplacer les savoir-faire par les savoirs, nous sommes un peu en train de déborder le métier. Pour moi, celui qui se cantonne à cette petite tranche n'a pas un métier. A l'inverse, celui qui arrive à garder la globalité du travail a, je pense, un métier intéressant.

Le métier permet aussi de s'intégrer dans la société. Nous avons tous besoin de reconnaissance et le métier nous l'apporte. On est un homme de métier, on est considéré, surtout quand on fait un travail intéressant. Cela implique également l'idée de partage, le partage dans l'entreprise mais aussi à l'extérieur.

Un métier, c'est être utile, être utile à la société. Cette idée vient peut-être un tout petit peu plus tard. Dans tous les âges de la vie, le métier peut nous donner une partie de réponse. Le métier donne une identité et une liberté. Avec l'expérience, on prend de l'importance, on ne peut pas être remplacé facilement, on est celui qui compte. C'est aussi de la reconnaissance.

Un débutant, dès les premiers jours, est capable de dire qu'il fait un escalier, alors qu'en réalité il perce des trous et il ponce. Mais c'est une bonne chose car il s'intègre déjà dans l'équipe et dans le métier. Même s'il fait une tâche ingrate, le travail est quand même intéressant car il fait partie d'un métier. Et, deux ans plus tard, ces mêmes garçons sont devenus des piliers de l'entreprise. Nous sommes tous comme cela, on se demande comment l'entreprise aurait pu exister sans nous.

Plus tard, nous recherchons l'exploit technique, le bel ouvrage. On veut exister techniquement, être fort. Alors, parfois on en rajoute et on est obligé de canaliser nos efforts. C'est un défaut des hommes de métier qui peut durer longtemps. On aura toujours un travail de qualité à faire à un moment donné. Et, quel que soit l'ouvrage, il y a autre chose qui se passe quand on travaille. Si on construit une crèche par exemple, en plus de la partie technique, on va rendre service à la société, c'est un partage. Et toute l'équipe va faire attention à la qualité du travail car le lieu est destiné à des enfants. Le travail est vu autrement. Les hommes de métier sont comme ça. Il y a peu de temps, il y avait une réunion chez les Compagnons car il fallait refaire une petite chapelle de quatre mètres sur quatre pour la sainte Baume et on se demandait comment s'y prendre. Je faisais remarquer à un jeune tailleur de pierre de 22 ans qu'il n'y avait que quatre pierres à changer, le reste était du bois et du terrassement. Il m'a répondu que ce qu'il voulait, c'était faire la chapelle. J'ai été fier d'être aussi Compagnon en l'entendant me répondre cela, j'aurais voulu être comme lui à son âge. Ce qui comptait pour lui, c'était l'ouvrage. Et c'était ça qui était intéressant.

Le métier apporte une compétence professionnelle, et permet aussi l'intégration dans la société et le partage.

Le métier doit également apporter quelque chose à l'homme de métier, ce qui devient plus compliqué. Je parle des métiers manuels parce que je ne connais pas autre chose. Ce sont des métiers structurants pour les jeunes et pour les plus anciens car, lorsque nous travaillons, nous ne pouvons pas nous permettre beaucoup d'écart. Il faut une méthode, il faut respecter les lois physiques du matériau et les lois du travail, il faut de la discipline, de la patience. Nous ne pouvons pas faire n'importe quoi sinon nous trichons, et si nous trichons nous perdons, et ça, c'est le métier qui nous le donne ou qui devrait nous le donner. Évidemment, nous avons des progrès à faire toute notre vie. Seule une pratique suffisamment longue, l'expérience, permet de maîtriser une méthode, d'avoir une certaine discipline, une certaine sérénité. La compétence professionnelle s'appuie sur une certaine élévation morale et spirituelle : avoir de la patience, du courage, être honnête, généreux, etc. Voilà tout ce que cela peut apporter à l'homme de métier.

Un homme de métier, un jardinier par exemple, se nourrit de l'ouvrage qu'il a fait : après une journée de travail, le jardinier va le soir dans le jardin pour regarder ce qu'il a fait, il s'arrête sur chaque fleur, c'est son travail et son jardin.

André Malicot

Merci beaucoup pour ce témoignage, Compagnon Tortel.

Nous l'avons compris à travers les propos du Compagnon Tortel, le métier, même s'il demande des efforts, même si tous les matins nous n'avons pas nécessairement envie de nous lever, est essentiel pour la réalisation de soi.

Le désir de métier

André Malicot

C'est peut-être ce qui a présidé au désir de métier dont va nous parler maintenant Florence Osty. Depuis déjà plusieurs années, nous souhaitions avoir une intervention de Florence Osty mais il n'a pas été évident de trouver des dates qui correspondent. Enfin, nous avons l'un et l'autre la volonté d'y arriver, ce qui est fait aujourd'hui. Sa thèse de doctorat *Le désir de métier. Engagement, identité et reconnaissance au travail* a été publiée. Florence Osty a également contribué à de nombreux ouvrages, en particulier avec Renaud Sainsaulieu qui était venu à une de nos premières conférences et qui malheureusement est décédé depuis.

Vous vous êtes toujours intéressée à la notion de métier. Ma première question serait de savoir d'où vous est venu cet intérêt pour le métier ? Quand vous parlez du désir de métier, cela signifie-t-il que chacun revendiquerait la volonté d'avoir un métier ? Est-ce que la société peut vraiment répondre à ce désir de métier ? L'organisation du travail aujourd'hui peut-elle permettre d'assouvir ce besoin de chacun de se réaliser par un métier ?

Florence Osty

Je vous remercie. Cela fait déjà beaucoup de questions pour démarrer.

Je voulais rebondir sur l'intervention précédente car derrière ce désir de métier, qui ne m'est pas tombé du ciel mais que j'ai repéré dans mes nombreuses enquêtes de terrain, il y a bien cette idée d'avoir un espace de créativité et d'autonomie. Dire « on a un métier », c'est avant tout dire qu'on a un espace de réalisation et d'accomplissement de soi. Dire que c'est un désir de métier, cela veut dire que ce n'est pas forcément simple pour que cela puisse exister.

Je vous parlerai plus volontiers des métiers en univers organisé, c'est-à-dire en entreprise au sens large du terme, où les valeurs et les qualités dont vous vous faites l'écho de rigueur, d'honnêteté, de générosité sont relativement absentes de la littérature managériale. Ce n'est pas franchement les termes les plus souvent employés, malheureusement, dans l'entreprise.

Je vais essayer de vous rendre compte des raisons pour lesquelles ce désir de métier émerge aujourd'hui comme un phénomène d'époque dans les univers de travail, même si la notion de métier, on l'a vu précédemment, est très antérieure et n'a jamais disparu. Pourquoi cela revient comme un phénomène d'époque ? Que peut-on dire des caractéristiques de ces métiers contemporains ?

Votre question « pourquoi cette question là ? » m'a particulièrement tarabudé. Je l'ai repérée dans de précédents travaux réalisés avec Renaud Sainsaulieu, Marc Uhalde et Isabelle Francfort, qui ont donné lieu à un ouvrage intitulé *Les mondes sociaux de l'entreprise*. Nous avons fait une grande enquête dans des endroits très variés, des univers productifs extrêmement différents, et j'avais été particulièrement frappée par l'idée que l'identité professionnelle, l'identité de métier, se définissent à travers un métier, s'était beaucoup diffusée depuis les premiers travaux de Renaud Sainsaulieu. Cela n'était plus réservé à une élite restreinte comme c'était le cas dans les années soixante-dix, en pleine période de glorification du taylorisme. A cette époque, les petites poches de métiers qui subsistaient se définissaient encore comme telles mais elles étaient des petites poches restreintes.

La première chose était donc de comprendre déjà pourquoi l'identité professionnelle s'était diffusée bien plus largement au cours des deux dernières décennies. Cela renvoyait au métier que j'étais en train d'apprendre, de construire sous une forme un peu originale, qui avait été un peu initiée par Renaud Sainsaulieu. On retrouve là ces histoires de compagnonnage, d'apprentissage qui passe par des relations et des rencontres. Renaud Sainsaulieu, qui était professeur de sociologie à l'IEP de Paris, avait une manière assez particulière de vivre son métier et accordait beaucoup d'importance aux rapports avec le terrain, à faire des enquêtes, et à la fonction de formation, c'est-à-dire de transmission,

pas uniquement de connaissances, mais de transmission de ce goût pour aller voir ce qui se passe sur le terrain et essayer d'éclairer ce qui est en train de s'inventer dans notre société. C'est peut-être cela que j'ai reçu de lui et que j'essaie d'exercer sous une forme un peu différente des circuits très traditionnels du monde académique de la recherche. Je crois que ce travail sur le désir de métier a été pour moi aussi une manière de m'approprier le mien.

Pour en revenir au métier dans l'entreprise, cette résurgence de la thématique du métier peut poser question. On ne sait pas bien si on revient à ce terme de métier pour se protéger face à un avenir incertain en se disant que le métier est quand même une employabilité, même si je n'aime pas trop ce terme, c'est-à-dire une qualification qui permet de trouver un emploi sur le marché du travail, et ce n'est pas la moindre de ses qualités dans une perspective de chômage important.

Ou bien, est-ce plutôt l'idée que l'on s'accomplirait à travers le travail, que l'on pourrait trouver des voies de réalisation personnelle à travers l'expérience de travail ? Il en est certainement question, et cela se conjugue avec un discours très présent aujourd'hui sur la notion d'organisation professionnelle, un discours managérial sur les compétences, sur le métier, sur la professionnalisation de la main-d'œuvre comme si l'on découvrait que la rationalisation avait ses limites. En effet, à un moment donné, il a bien fallu compter avec les hommes qui font partie de l'entreprise car c'était peut-être eux les principaux réducteurs d'incertitude face à des situations de travail qui se complexifient.

On a bien une manière de se définir au travail en disant « j'ai un métier » qui ne correspond pas forcément à des catégories d'emplois qui réfèrent à des métiers. J'ai rencontré cette affirmation chez des individus de la fonction publique, où la question du métier n'existe pas *a priori* ou du moins n'est pas officiellement reconnue comme telle, chez des vendeurs dans une PME de distribution textile, chez des opérateurs de l'industrie de process et dans des professions constituées. Par exemple, quand une infirmière à l'hôpital dit « j'ai un métier » et ne dit pas « j'ai une profession », elle renvoie à une autre réalité qui fait référence à l'expérience de son travail.

Il y a donc cette affirmation que l'on aurait un métier, mais qu'est-ce que veut dire ce terme ? Et, par ailleurs, nous avons l'entreprise qui appelle les individus à se saisir davantage d'initiative, d'autonomie, de responsabilité et de compétences pour faire face aux situations de travail. Tout le problème est de savoir si ces deux réalités se superposent ou renvoient à des réalités un peu séparées qui ont du mal à se rencontrer, d'où un problème de reconnaissance corrélé à cette affirmation de métier. C'est un peu dans ces deux voies là que je vais essayer de vous exposer ce que j'ai compris de ces métiers.

Tout d'abord, c'est un phénomène d'époque. Il est vrai que l'on voit resurgir cette thématique chez les individus au travail pour qualifier leur expérience de travail et elle se retrouve dans des contextes productifs extrêmement variés. Ce n'est pas le fait d'un secteur ou d'une population en particulier. On peut ajouter aussi que ce n'est pas le retour d'un corporatisme archaïque, une crispation sur la tradition face à la peur de l'avenir. Cette affirmation professionnelle est présente dans des situations où les individus sont en mesure d'innover, d'inventer, de réinventer des pratiques et des savoir-faire. Nous sommes loin des peurs, régulièrement remises au devant de la scène, sur le retour des corporatismes comme si elles étaient la menace qu'il faudrait écarter.

Cette dynamique sociale de métier a évidemment des conditions d'apparition. J'ai repéré trois éléments qui la caractérisent.

Elle s'observe chez des salariés dont l'activité de travail se conjugue avec un espace d'autonomie productive. Il y a de l'exécution, de la tâche manuelle, quelque chose à faire, à réaliser, mais il y a aussi un travail intellectuel revendiqué comme faisant partie du métier. C'est un espace d'autonomie, donc d'engagement, d'initiative, de créativité. C'est dans ces conditions qu'il peut il y avoir une expérience de métier, une réalisation personnelle. Dans des situations de travail complètement tayloriennes par exemple, où la tâche est très parcellisée, l'espace du travail est beaucoup trop restreint et ne permet pas de se réaliser et de s'accomplir. Le métier existe lorsque l'on est dans ces espaces d'autonomie particuliers et que l'on rencontre des situations de travail où l'aléa, l'événement, l'inédit, le fortuit vient rappeler que tout n'est pas borné, fini. On n'est pas dans une tâche d'exécution ou d'application de méthodes, de modes opératoires. Le réel résiste et vient rappeler que l'individu va être mis à l'épreuve vis-à-vis des compétences qu'il détient pour faire face à une situation qui ne se présente pas comme elle le devrait théoriquement.

Le métier est une expérience qui est à la fois individuelle et collective. Il s'agit de s'engager dans l'expérience de travail tout entier, avec son système sensoriel — le bruit, les odeurs, la température sont des alertes, des capteurs qui permettent de se saisir du réel —, mais aussi avec ses valeurs, ses croyances, ses normes et son savoir-faire. L'engagement au service du métier, l'engagement au travail est bien plus que la mobilisation d'une force de travail comme le reconnaît le contrat de travail. Le métier, c'est aussi une expérience collective. Le rapport à une situation de travail relève des relations de coopération, de rites qui vont se constituer entre individus et qui vont former ce que l'on appelle une appartenance collective, une identité commune.

Enfin, la troisième caractéristique de cette dynamique sociale de métier est la quête de reconnaissance qui a du mal à trouver ses espaces et ses vecteurs pour être complètement aboutie. Nous ne sommes pas dans des professions ou des univers comme les vôtres où il y a une organisation sociale dans laquelle se déclinent les vecteurs de reconnaissance. En entreprise, ces métiers en organisation posent vraiment la question de savoir jusqu'où l'entreprise est en capacité de reconnaître une autre sphère qui est celle des métiers en son sein, surtout qu'il y a plusieurs segments professionnels et donc plusieurs quêtes de reconnaissance possibles.

Que peut-on finalement dire des métiers ? Si l'on dit « métier », on se réfère à trois dimensions consécutives à cette dynamique de métier. Il y a un rapport au savoir, un rapport à l'identité, et un rapport à un processus de régulation c'est-à-dire une construction de règles qui organisent les relations entre les membres du métier et l'extérieur, les autres segments professionnels et l'entreprise.

En ce qui concerne le rapport au savoir, il n'y a pas de métier sans un savoir pratique, sans la maîtrise d'un art qui est construit dans et par l'activité de travail. Ce savoir s'enracine, vous l'avez rappelé, au cœur de l'action. En effet, il ne réfère pas uniquement à un corpus disciplinaire de connaissances qu'il faudrait mobiliser directement dans l'activité de travail. Il y a d'ailleurs la phase d'apprentissage, une phase de construction de ficelles, d'astuces, d'habileté qui suit un cours bien différent de celui de la formation initiale. C'est un savoir pratique, un savoir opératoire, un savoir qui se construit dans l'expérience de travail, qui répond à l'aléa. Dans les situations de travail contemporaines, l'aléa, le fortuit, l'inédit fait partie du travail en tant que tel.

Donnons quelques exemples d'aléas qui font partie de la matière de travail. Dans des univers techniques très complexes, malgré toutes les armoires contenant les gammes opératoires envisagées dans les univers de process, il y a toujours des pannes, des événements imprévus encore jamais rencontrés et auxquels il va falloir faire face. Cela peut être aussi l'arrêt cardiaque dans une salle de réanimation, l'agressivité d'un usager au guichet... Bref, l'aléa peut être toute une série d'événements qui interpellent l'individu dans sa capacité à pouvoir répondre efficacement à cette situation.

Même si l'aléa n'est pas permanent, il met l'individu sur le qui-vive, dans un état de vigilance pour se préparer, pour essayer de faire face à ce qui risque de le dépasser. Le principal danger du travail est celui du dépassement par la situation. Pour se réassurer face à ce risque un peu anxigène, l'individu va s'engager dans une dynamique de développement permanent de compétences. Il va essayer d'enranger des expériences, des connaissances, de transformer ces expériences en compétences pour essayer de faire face au maximum de situations. On ne peut pas être sûr qu'une personne expérimentée dans son métier fasse face à toutes les situations, mais elle se donne les moyens supplémentaires pour y réussir. Elle a engrangé plus de situations que la personne novice. On observe une appétence absolument extraordinaire des individus dans ces situations pour tout ce qui va relever de la formation, et pas forcément la formation au sens institutionnel du terme, mais des pratiques de compagnonnage, d'autoformation qui débordent même le cadre du travail.

Ce que l'on appelle le savoir de métier aujourd'hui, me semble-t-il, réfère à une compétence qui renvoie à une opération intermédiaire entre la situation telle qu'elle se présente et l'intervention à proprement parler. C'est une opération de jugement, une opération de diagnostic de la situation. Si la situation de travail se présente parfois sous une forme d'événement inédit, fortuit, aléatoire, alors il convient de faire un diagnostic, d'analyser cette situation pour soit la rapporter à des cas déjà connus et aller chercher les modes opératoires qui s'imposent, soit la référer à quelque chose de l'ordre de l'inédit et s'appuyer sur l'ensemble des connaissances et des expériences engrangées pour construire une réponse appropriée. C'est cette forme d'intelligence un peu rusée, cette manière d'analyser une

situation qui me semble faire partie véritablement de la compétence de métier. Évidemment, cette opération de jugement est invisible, elle est méconnue par l'entreprise, nous y reviendrons par la suite, mais c'est elle qui permet de se sortir de ces situations non réglées.

La compétence a aussi un versant collectif et l'on est renvoyé au métier comme étant un groupe social constitué. La coopération au travail ne relève pas d'un simple ajustement mécanique entre des individus ayant des savoir-faire, entre différents experts. Elle se construit au fur et à mesure de l'expérience de travail, renvoie à une capacité de rentrer en communication avec d'autres qui ont éventuellement un autre métier ou une autre manière de le concevoir.

Sur le terrain, j'ai eu l'occasion de regarder travailler les rondiers. Ce sont ceux qui vont se déplacer dans toutes les installations pour les vérifier, et il y a des kilomètres de tuyauteries. Ils font des relevés qu'ils communiquent aux opérateurs. Ces derniers, situés en salle de commande, ne perçoivent l'installation qu'à partir de signaux sur leur tableau de bord. On dit classiquement que l'opérateur est la tête et les rondiers sont les jambes. Il y a donc aussi une organisation hiérarchique puisque les opérateurs sont souvent d'anciens rondiers qui sont montés en grade. C'était le cas à l'époque, mais c'est beaucoup moins vrai aujourd'hui. Il y avait alors cette idée que l'on commençait par la connaissance des installations et que, petit à petit, à force de formations, d'exams professionnels, on pouvait arriver au poste d'opérateur qui est le pilote de course, le métier valorisé par excellence.

Sur cet exemple, on constate clairement que ces deux métiers sont totalement interdépendants, même s'ils ont des qualifications différentes. L'opérateur ne peut pas faire de commande s'il n'est pas absolument certain de ce que le rondier lui dit. Sur le terrain, ils sont obligés de coordonner leurs savoirs, de trouver des astuces langagières pour se comprendre afin d'arriver à faire apparaître la réalité des installations sur le tableau de bord. C'est une manière de dépasser les dépendances hiérarchiques entre les postes. La coopération au travail passe par la construction d'une relation de confiance, d'autant plus que le risque de dépassement de la situation concerne tout le monde. On a besoin d'être sûr à la fois de notre geste et du geste de l'autre. Cette confiance se construit dans le temps, elle est constamment mise à l'épreuve au regard de certains gestes afin de s'assurer qu'elle est toujours d'actualité. C'est ainsi que la coopération se construit, devient fiable et se transforme aussi en un référentiel d'actions communes. Ces manières de faire partagées sont mises en place progressivement, elles permettent de se comprendre quasiment sans se parler, ce qui permet d'agir ensemble très rapidement.

Le métier n'est pas uniquement une compétence individuelle et collective, il est aussi un rapport au monde et une manière de se définir, ce qui renvoie à ce qu'on va appeler une identité collective. Cette identité se construit par l'expérience de travail, même si les processus de formation, notamment de formation initiale, sont aussi des vecteurs de socialisation, c'est-à-dire de transmission de normes, de savoirs, de manières de faire. L'intégration dans le milieu du travail va permettre d'actualiser ces normes, d'ajuster ce qui a été appris et ce qui va être en réalité les normes d'un milieu de travail. C'est donc dans cette expérience de travail que se joue la question d'identité, qui procède à la fois d'un mouvement d'identification aux pairs et de différenciation vis-à-vis des autres. Elle se construit dans les relations au travail pour arriver à identifier ses pairs, ceux avec lesquels vont se jouer des relations de solidarité, d'entraide, de compagnonnage, de construction d'un savoir partagé. Mais elle se construit aussi dans le rapport au travail, c'est une forme de subjectivation : en tant que sujet, en tant que personne avec ses valeurs et ses représentations du monde, on est engagé au travail, on se construit quelque chose de soi, une partie de ce que l'on est, de son identité dans ce rapport au travail. C'est ce qui fait du travail une espèce de médiation positive pour se construire comme individu. Ici, on voit clairement les liens avec la lecture des métiers et ce qui a été évoqué par le Compagnon Tortel tout à l'heure sur cette manière de se construire comme sujet dans le monde.

Pour pérenniser cette culture de métier, il faut des mécanismes de transmission. Tous les rituels d'intégration, et tous les rituels de passage de manière générale, sont des moments privilégiés de transmission, de rappel des normes, des valeurs, des représentations qui font le métier. La gestion des parcours professionnels, l'organisation des filières de métiers au sein des entreprises, l'organisation des passages sont aussi une forme de transmission. Le métier n'est pas une fonction mais une filière, c'est-à-dire qu'il s'inscrit dans différentes étapes de progression professionnelle, qui peuvent s'incarner

dans différents postes.

Le métier comme savoir, le métier comme identité, le métier vise aussi la construction d'un corpus de règles pour stabiliser les processus. On ne réinvente pas tous les matins la manière de former un apprenti, la manière de travailler, les modes opératoires pertinents pour le métier. Les règles permettent de stabiliser les rapports au sein d'un métier et d'organiser les relations avec les autres catégories sociales notamment dans l'entreprise.

La sociologie des professions notamment nous apprend que la visée d'un métier est l'obtention d'un statut. La corporation en était un très bon exemple, mais la profession en est un autre. En effet, l'institution du métier passe par la création d'un statut qui permet de rendre visible la technique intellectuelle spécialisée, de fermer le parcours de formation, de le stabiliser aussi, de rendre visible l'efficacité du service rendu à la communauté et, par conséquent, de restreindre aux professionnels habilités l'exercice de l'activité donnée. Ceci étant dit, nous ne sommes pas dans l'univers des professions fermées, comme médecin ou avocat qui constituent l'aboutissement suprême de ce qu'on peut appeler la sociologie des professions. Nous ne sommes pas non plus dans les corporatismes, comme la corporation des dockers. En fait, quand on évoque le métier, on parle d'une quasi-profession, c'est-à-dire que la visée ne va pas jusqu'à vouloir fermer complètement le marché du travail, jusqu'à s'ériger en corporation ou en profession, ce qui est d'ailleurs une énigme.

Pourquoi les métiers contemporains ne cherchent pas à faire comme les prédécesseurs en essayant de les fermer ? Cela se joue d'abord à un niveau institutionnel avec les partenaires sociaux, en édictant des règles sur les qualifications et des dérogations qui permettent quand même de distinguer les métiers prestigieux des métiers moins nobles. Mais cela se joue aussi à un autre niveau qui est celui des groupes primaires de travail, là où s'appliquent les règles du jeu quotidiennes du travail. Dans l'entreprise, l'enjeu principal de régulation est donc la qualification au sens large, c'est-à-dire la reconnaissance à travers un certain nombre de règles qui permettent de se distinguer des autres segments professionnels. Parmi les individus qui revendiquent une affirmation de métier, ce qui est différent et peut ne pas être corrélé à des catégories d'emplois de type métier, il n'y a pas une recherche de reconnaissance qui, comme pour les prédécesseurs, va jusqu'à essayer de fermer le métier pour l'ériger en statut. En revanche, il existe un besoin de reconnaissance institutionnelle et symbolique qui, aujourd'hui, est assez inassouvi.

Ce besoin de reconnaissance a trouvé dans le discours de l'entreprise sur les compétences et la professionnalisation les ferments d'une sorte de contentieux qui couve depuis dix ans. La gestion par les compétences est un mode de gestion apparu dans les années quatre-vingts : elle consiste à attribuer une valeur d'usage et d'échange à la force de travail. Elle va se substituer progressivement à la logique de la qualification, qui était une logique de gestion plus collective. Cette logique de la qualification gérait des catégories sociales de travail en mettant au premier rang le diplôme et l'ancienneté, les individus étaient donc considérés selon leurs qualifications. Cette gestion par les qualifications a fait l'objet d'un certain nombre de critiques dans les années soixante-dix, le discours managérial s'en est alors emparé pour proposer une autre forme de mobilisation de la main d'œuvre à travers une gestion plus individualisée des compétences. Il y avait une promesse implicite qui prétendait qu'on allait serrer de plus près ce qui était réellement mobilisé au travail grâce à une évaluation des individus sur des critères plus qualitatifs, voire même plus subjectifs, davantage liés à des savoirs comportementaux comme on dit en entreprise. En fait, nous n'avons fait que changer de convention. En accord avec les partenaires sociaux, on a déterminé les critères pertinents de la compétence, les qualités requises par l'entreprise pour être considéré comme compétent dans son travail. Evidemment, cela n'a rien à voir avec ce qui est réellement mobilisé dans le travail, à savoir cette compétence de diagnostic et d'intervention dans des situations de travail non réglées.

Finalement, ce qui fait l'objet d'une convention à travers la gestion des compétences et la compétence réellement mobilisée dans l'activité travail ne se superposent pas. Contrairement à la gestion des qualifications qui n'avait pas de prétention à reconnaître ce qui était mobilisé dans le travail, la gestion des compétences, elle, a introduit une espèce de promesse implicite qui n'a évidemment pas été tenue. Elle fait donc l'objet d'un contentieux et d'une revendication. Les individus se disent : « Avec cette gestion par les compétences, on n'est finalement pas plus reconnu qu'avant. On est reconnu selon des

critères que l'on ne juge pas forcément légitimes ».

De plus, la gestion par les compétences entraîne un deuxième problème : elle rabat l'évaluation de la compétence à un niveau très local de la relation hiérarchique. Ce n'est pas un problème en soi puisqu'on va être ainsi au plus près de ce qui se vit au travail. Mais les critères de jugement n'étant pas toujours explicites et n'ayant pas fait l'objet de négociations ni même d'une entente, un discrédit est porté sur ce moment d'évaluation par la hiérarchie. En plus, cette hiérarchie a connu des parcours très différents. Une grande partie aujourd'hui n'a un rapport que très lointain avec ce qui se passe réellement au travail car elle est de moins en moins issue du rang. Et elle est donc de moins en moins en capacité de juger ce qui se joue dans le réel du travail.

A travers ces caractéristiques de métiers, se pose une question aujourd'hui très forte, une question de quête de reconnaissance. Les gens en disant « j'ai un métier » signifient « j'existe par l'expérience de travail, je me construis en tant que sujet par l'expérience de travail » et aussi « mais je ne suis pas reconnu ». Alors pourquoi cette quête de reconnaissance n'est pas satisfaite ? Qu'est-ce qui n'est pas reconnu ? La gestion des qualifications par le diplôme et l'ancienneté était une reconnaissance assez fruste par rapport à ce qui était engagé au travail. Avec la gestion des compétences, on n'arrive pas à reconnaître la compétence. Il n'y a pas de superposition entre la compétence qui est la valeur d'usage d'un savoir, d'une qualification et ce qui est réellement mobilisé au travail, ce qui nourrit cette plainte de non reconnaissance. De plus, cela met la hiérarchie en porte-à-faux puisqu'elle doit à la fois mettre en œuvre cette gestion des compétences et faire vivre ces situations d'évaluation de la compétence. Dans un certain nombre de cas, les compétences sont évaluées par des entretiens formels, annuels. Puis la hiérarchie doit animer ce collectif de travail, elle est alors interpellée dans sa capacité à produire de la reconnaissance symbolique : elle doit émettre un jugement qui n'est plus uniquement d'utilité par rapport aux normes d'efficacité de l'entreprise, mais un jugement plus esthétique sur le style déployé par les individus.

Derrière cette plainte de non reconnaissance, apparaît le déni de métier qui est fortement présent en entreprise. A la fois on réclame du métier, on voudrait l'initiative, le sens de la responsabilité, la qualité, mais pas le pouvoir, c'est-à-dire la parole et la capacité d'action qui vont avec. On reconnaît aux individus que l'on a besoin qu'ils s'engagent tout entier dans le travail pour résoudre des situations de travail plus complexes qu'auparavant. L'individu, l'homme, son engagement deviennent un facteur de compétitivité. Cependant, on dénie la qualité de tout ce qui est engagé à propos du travail. C'est ce déni, cette partie-là au moins, qui émerge dans cette plainte de non reconnaissance. L'entreprise ne veut pas reconnaître tout ce qu'on met à propos du travail, d'autant plus qu'il y a la hantise du retour d'un corporatisme, d'une action collective de masse. L'entreprise a donc une attitude ambivalente : elle appelle de ses vœux le métier et, en même temps, elle fait tout pour casser ce qui pourrait être de l'ordre d'une action collective même si, dans cette action collective, il y a aussi une ressource de coopération et d'efficacité. On se retrouve face à des injonctions paradoxales. D'une part, on requiert la responsabilité d'initiative au nom de l'efficacité. D'autre part, on met en place des systèmes de contrôle à travers des outils de gestion tels que toute transgression devient un risque potentiel pour les individus. Ils doivent faire preuve d'initiative, d'autonomie, de créativité et être totalement conformes aux règles de travail édictées sous peine de sanctions. C'est dans ce sens que le travail devient une sorte d'épreuve, de mise à l'épreuve de l'individu. Et, depuis au moins cinq ans, on observe des comportements de repli sur le rôle formel. Les gens se disent « on ne va faire que de l'exécution puisque vous nous dites que c'est ça notre rôle ». On se coupe ainsi de toute la partie de subjectivation, de créativité, de construction de l'identité pour se replier sur le rôle qui est effectivement moins risqué en termes de sanctions.

Il me semble que l'on ne peut pas sortir de cette question de la reconnaissance uniquement en renvoyant l'entreprise au fait qu'elle n'a pas les bons outils. Il y a quelque chose d'insoluble. On ne pourra jamais totalement reconnaître ce qui est engagé au travail. Il me semble néanmoins qu'on pourrait élargir la question de la reconnaissance à plusieurs scènes, où l'entreprise ne serait qu'une de ces scènes. La scène du travail, de l'expérience de travail, l'activité de travail en tant que telle, est déjà une scène de reconnaissance puisque se joue la question de l'efficacité du geste professionnel. On voit en situation, face à un événement fortuit, si tous les savoir-faire engrangés, toutes les expériences capitalisées se révèlent efficaces. Le rapport à l'activité de travail est aussi une scène de

reconnaissance qui va justifier le bien-fondé dans le développement des compétences. Dans les activités de service, qui deviennent des activités prépondérantes en termes d'emploi, l'utilisateur ou le client devient le miroir de cette reconnaissance. Il vient vous dire si vous avez bien fait votre travail. Sur la scène du travail, on a donc les moyens de travailler cette question de la reconnaissance. Le collectif de travail, l'équipe, est la scène privilégiée car c'est sur la scène des pairs que se joue la question de la reconnaissance symbolique, la reconnaissance du beau, du bon travail. C'est ce jugement esthétique sur le travail qui permet de distinguer des individus par le style qu'ils vont déployer. Dans le courant des années soixante-dix et quatre-vingts, quand on était encore dans le mode de gestion par la qualification, la hiérarchie de proximité était plus souvent issue du rang, et était donc en capacité de jouer cette reconnaissance symbolique qui fait autant défaut aujourd'hui. Enfin, l'entreprise est évidemment une des scènes où se joue cette question de la reconnaissance institutionnelle. Elle met la hiérarchie comme étant l'acteur central de cette reconnaissance. Aujourd'hui, la hiérarchie est écartelée entre plein de rôles. Comme on parlait du malaise des agents de maîtrise dans les années soixante-dix, on peut évoquer le malaise, la crise de l'ensemble des acteurs de la ligne hiérarchique, de la hiérarchie de proximité jusqu'au cadre supérieur écartelé entre les injonctions du haut et les besoins d'animation de ses équipes.

Ce qui est à reconnaître est la compétence pratique, ce qui est engagé dans le travail. C'est aussi une réflexion sur le sens de la mission. Dans bien des cas, il y a un écartèlement entre les valeurs au nom desquelles on agit et les valeurs de l'institution. Cette discordance nécessite un véritable débat afin d'avancer sur cette question de la mission, de ce pourquoi on fait le travail. Enfin, il serait bien de rétablir des espaces locaux de compromis. On a fait éclater tous les espaces de respiration, de rituels, d'échanges un peu informels du fait qu'ils n'étaient pas du temps productif, *a fortiori* depuis les 35 heures. En fait, ils font partie du métier et tous ces temps d'échanges informels sont les temps où se régénèrent les savoirs de métier, où s'ajustent les compétences et où se décident aussi les formes d'apprentissage et de compagnonnage.

Voilà, je vous remercie.

André Malicot

Merci beaucoup. Je crois que je n'ai pas précisé tout à l'heure que Florence Osty est chercheur au CNRS et maître de conférence en formation continue à l'IEP de Paris. Merci encore.

La sagesse du jardinier

André Malicot

Pour clore la dernière conférence-débat, nous avons accueilli Luc Périno qui nous avait parlé de la sagesse du médecin. Cette fois-ci, nous allons nous intéresser à la sagesse du jardinier avec Gilles Clément. Nous bénéficions de ces intervenants grâce à quelqu'un qui reste très discret dans la salle, Jean-Claude Béhar. Il a créé les Editions de l'Oeil neuf dont la première collection s'appelle « La Sagesse d'un métier ». C'est lui qui nous a mis en relation avec ces personnes qui peuvent témoigner de leur sagesse ou de la sagesse qu'ils ont acquise par la pratique d'un métier. Nous remercions vivement Monsieur Béhar pour sa contribution à notre action. On peut l'applaudir.

Maintenant je vais inviter Gilles Clément à venir au pupitre. Gilles Clément va nous parler de la sagesse du jardinier, mais je ne sais pas vraiment si Gilles Clément est jardinier. Il a contribué à la réalisation de nombreux jardins, des jardins privés, des jardins publics, des espaces publics, comme le parc André Citroën de 14 ha, le parc de la Villette, les jardins du musée du quai Branly, et il y en a encore beaucoup d'autres, la liste est vraiment impressionnante. Il travaille en France et à travers le monde. Gilles Clément a également eu le temps d'écrire une vingtaine d'ouvrages sur le métier et sur d'autres sujets. Et, en plus d'être jardinier, il est aussi ingénieur horticole, paysagiste DPLG, botaniste, entomologiste, etc.

On a la chance aujourd'hui d'avoir Gilles Clément avec nous. Vous avez donc la parole pour nous parler de la sagesse du jardinier.

Gilles Clément

Merci bien. Merci de m'avoir invité. Je vais essayer de parler de la question du métier puisque c'est là-dessus que je suis interrogé.

Officiellement je suis paysagiste, mais je préfère dire que je suis jardinier parce que ce terme me rapproche davantage de la notion de métier. Paysagiste est aussi un métier mais il me semble qu'il est moins clairement perçu. Moi-même, quand je me suis lancé dans la vie pour trouver du travail, je ne le voyais pas vraiment comme un métier, il n'était pas bien dessiné dans l'espace social de l'époque, même si j'avais fait les études correspondantes.

Je vais vous parler aujourd'hui de ce que je peux percevoir de l'identité de ce métier, de son étendue qui est effectivement un peu difficile à cerner, mais aussi de ses limites.

Lorsque j'ai commencé à travailler et à chercher un métier, je rentrais de mon service de coopération à l'étranger. J'arrivais d'Amérique latine. J'avais alors été choqué par des manières de voir la vie d'une façon très nouvelle et je trouvais l'Europe un peu grise. C'étaient les années soixante-dix, il y avait quand même un peu un mouvement à cette époque où on a fait tous ces immeubles. Il n'y avait pas de chômage, la question ne se posait pas. Ce que l'on nous proposait, c'était des emplois parce qu'il n'y avait pas de chômage, mais ce n'était pas des métiers. On nous engageait dans un processus qui était de faire quelque chose tout de suite pour résoudre des problèmes de logement. Et, autour, il fallait installer un pourcentage d'espace vert. On se trouvait alors dans une espèce de mécanisation qui n'était pas de l'ordre du métier, on appliquait des trames sur des maquettes comme on pouvait mettre de la choucroute autour des bâtiments. Il y avait un désenchantement total, la part de créativité pouvait sans doute exister, mais on ne savait pas si cet espace que l'on aménageait pour des gens allait être revendiqué, et il s'est avéré à l'usage qu'il ne pouvait pas l'être. J'ai donc refusé toutes les propositions d'emploi à l'époque, et je me suis dit que j'allais faire autre chose. C'est ainsi que je me suis engagé dans ce que j'ai pensé pouvoir être un métier, un métier qui était de travailler avec mes mains. C'est pour ça que je dis que je suis jardinier. J'avais besoin d'avoir un jardin, plus tard j'ai pu acheter un terrain, parce qu'il fallait que se passe cette espèce d'alchimie qui ne peut s'opérer que sur le terrain,

quand on est confronté à la réalité.

Notre travail a une part conceptuelle, mais cela ne signifierait rien si nous ne pouvions pas tirer de justes concepts qui viennent de l'expérience. Tout fonctionne ensemble. Je n'ai véritablement commencé à faire mon métier, à mon avis, qu'à partir du moment où j'ai pu avoir mon propre terrain, où j'ai pu m'engager dans une phase d'expérimentation. Sans expérimentation, j'allais toujours être dans le système qui consiste à proposer des images qui seront peut-être exécutées, comme des modèles choisis dans une revue, de belles images que l'on copie pour mettre chez soi. Cela ne m'intéressait pas. Je me suis donc mis dans le processus pour intervenir sur l'espace. Les architectes, les urbanistes, les artistes, et même des sociologues et des géographes ont des discours et des modes d'intervention sur l'espace, mais notre métier se distingue des autres par quelque chose de très particulier : nous travaillons toujours avec le vivant.

Ce travail sur le vivant qui nous est demandé a un aspect prioritaire. Nous devons composer avec le temps, dans un processus avec le vivant. Cela introduit, comme il a été évoqué tout à l'heure, une dimension aléatoire importante, une grande part d'incertitude. Dans ce métier, toutes nos hypothèses sont systématiquement déjouées car nous ne sommes pas sur l'objet, mais sur quelque chose qui n'est jamais terminé puisque la vie réinvente constamment. Elle fabrique des situations que nous avons peut-être envisagées ou que nous n'avions pas prévues. Même avec un plan bien fait, des arbres, des espèces bien déterminées, des distances de plantation extrêmement précises, des choix dans les pépinières, des sujets complètement clonés, on ira toujours vers un paysage différent de celui que nous avons dessiné sur l'ordinateur. Un oiseau apporte heureusement une plante nouvelle, un orage fait tomber trois arbres, il faudra en replanter mais on ne retrouvera pas exactement les mêmes, etc. Au bout de dix ans, il se passe toujours quelque chose d'autre.

Ce travail est donc une déformation d'une idée. L'idée initiale est importante, il faut essayer de la tenir dans le temps puisqu'elle donne parfois l'esprit du jardin. Mais cette idée s'enrichit, se déforme. Elle est dans un processus constamment évolutif. C'est le travail sur le vivant, et c'est cet aspect qui fait que notre métier est bien celui de jardinier. Tous les jours, le jardinier va regarder ce qu'il se passe car tous les jours c'est différent. Si quelque chose de nouveau apparaît, on n'est pas obligé de le réajuster sur le modèle d'avant, mais il va falloir le réinterpréter, savoir ce qu'on en fait. Cette herbe qui est arrivée là peut avoir beaucoup d'intérêt ou être gênante, on ne le sait pas *a priori*. Le temps de l'observation, celui où on ne fait rien, devient alors complètement fondamental. Le temps de l'observation est précieux car il permet d'économiser son énergie, et de prendre la meilleure décision, la plus juste, celle qui sera au service d'une idée que l'on aura définie, en accord avec un principe plus global, écologique peut-être. L'identité de notre métier s'est donc resserrée, ou plutôt étendue, sur la question du vivant, ce qui implique la transformation, l'évolution du processus. Nous travaillons avec le temps, dans le temps.

Il y a une aberration dans notre statut. Copiant le travail des architectes, nous devons arrêter notre mission lorsque nous rendons l'objet qui justement n'en est pas un, c'est-à-dire le jardin, l'aménagement, etc. On devrait en fait poursuivre la mission dans le temps, une fois l'installation terminée, pour suivre son évolution. Mais c'est rarement le cas. J'ai une seule mission, pour un jardin dans le midi de la France qui appartient au Conservatoire du littoral, où l'on me fait venir quatre fois par an pour rediscuter la question. Il faudrait donc revoir les statuts, inventer quelque chose qui soit à part.

La deuxième question que je vais aborder est l'étendue de ce métier.

Si une personne qui ne connaît pas le métier entre dans une agence, un atelier de paysagiste, elle va voir que l'on fait du dessin. Pour la phase conceptuelle, on dessine à la main, c'est rapide et efficace. Ensuite, on dessine avec l'ordinateur.

On a également un processus conceptuel qui est en marche avec un discours. D'ailleurs, dans cette profession, il est important de savoir rédiger car la présentation des projets dans certains concours ne se fait que par écrit. S'ajoute à cela, un travail de maquettiste d'édition pour soigner la présentation des dossiers.

En définitive, pour réaliser un aménagement de jardin, on fait beaucoup de choses en amont qui ne

sont pas la chose finale que l'on va réaliser. Il se peut même qu'il n'y ait pas de réalisation du tout.

On nous demande aussi des études sur des territoires immenses qui sont des régions entières. J'ai étudié par exemple le pourtour du lac Thaï, un lac qui fait 50 km de diamètre près de Shanghai. Le lac Thaï donne de l'eau potable à 18 millions d'habitants, c'est donc une question écologique importante. Il fallait prévoir les aménagements pour accueillir les touristes chinois qui arrivent massivement, les aménagements pour protéger cet endroit menacé par les nouvelles techniques agricoles, la pêche, la surpêche, etc. Dans notre métier, on peut mener une étude sur une telle étendue seulement si on a une connaissance liée à l'expérimentation des choses à une plus petite échelle, dans un pot de fleur du jardin ou même à un niveau microscopique. Car s'il n'y a pas la bactérie, le ver de terre, alors ça ne marche pas. Un lichen va nous donner la qualité de l'air, un insecte révèle un autre système, etc. Tout est une bio-indication. L'échelle n'est pas une contrainte, il est donc possible de travailler sur des étendues immenses.

Maintenant, je vais m'intéresser aux limites de notre métier. A quel moment l'exerçons-nous ? Jusqu'où pouvons-nous l'exercer ? J'ai une position qui n'engage que moi, ce sont mes propres limites.

Je me suis organisé professionnellement pour travailler avec beaucoup de souplesse, c'est mon organisation technique. Du point de vue de mon action, grâce aux ouvrages, et je remercie Jean-Claude, grâce à l'enseignement, on peut être efficace, avoir des rebondissements. Mais on se heurte tout de même à des limites concrètes, et qui ne sont pas liées à l'argent. Nous travaillons donc avec le processus de la transformation, celui de la vie. Dans les aménagements que je fais, je désire avant tout la surprise, l'étonnement. Il faut donc préserver la diversité du jardin, qui fait sa richesse même. On doit donc travailler avec cette diversité et on s'aperçoit qu'une grande partie du travail, qui pourrait être attribuée au métier, est le fait des plantes et des animaux. Cela devient extrêmement compliqué car on laisse une part à d'autres intervenants que nous.

Chez moi, par exemple, il y a une grande couleuvre, Edouarda, qui fait presque deux mètres et qui fait très peur, elle est la gardienne de la maison. Si je décide de la chasser de cet endroit, un certain nombre de petits rongeurs vont pulluler. Eux-mêmes sont des animaux qui régulent toute une série d'insectes dans le jardin. Moi, je ne veux pas tuer ces insectes, mais ils sont régulés normalement puisqu'ils servent de nourriture à ceux-là, et ainsi de suite. Il est hors de question que je mette un produit quelconque, ils ont aussi leur utilité dans la fécondation des plantes que je cultive. Je récolte des graines pour faire des expériences importantes sur des modes de gestion différenciés dans un champ de 7 000 m². Tout est complètement articulé. Je ne peux donc pas toucher à un oiseau dans le système, et je ne peux pas toucher à Edouarda non plus, qui poursuit la fouine, qui elle-même mange des insectes, etc. Il y a tout un monde complètement lié. Alors, qu'est-ce que je fais ? Quand vraiment elle fait trop de bruit, puisqu'elle habite le toit, je donne simplement des coups de bâton au plafond. Elle vient régulièrement au printemps, elle copule, c'est très fatigant, pour elle je ne sais pas, mais elle fait beaucoup de bruit... donc je me bagarre un peu bien entendu.

Raoul, c'est la taupe, c'est même une famille de taupes. Je ne peux pas évidemment évacuer Raoul parce que, d'abord, c'est complètement inutile. On y dépense une énergie folle, tout ceux qui ont fait l'expérience des jardins savent parfaitement qu'on y passe beaucoup de temps, beaucoup d'argent, beaucoup de produits très toxiques. Moi, j'ai fait des élevages non pas de taupes, je n'ai pas encore fait ça, mais de vers de terre avec mon père. On les mettait dans des pots, on mettait de l'arsenic, c'était horrible. C'était de la poudre bleue. On a fait mourir des animaux avec ça, et pas forcément des taupes. Ces méthodes sont peut-être même interdites aujourd'hui. Il y a eu des vers empoisonnés en plastique, des gaz fumigènes, de l'eau, des jets d'eau, et même des gens avec des fusils parce que la taupe est cardiaque, alors quand on tire un coup elle meurt. Cela devenait une folie cette attitude contre la nature qui nous veut tant de mal. On se demande pourquoi on fait ça, pourquoi on s'esclave, pendant les 48 heures où l'on est dans ce jardin, à tondre avec des machines qui font beaucoup de bruit, avec des souffleuses, c'est un enfer absolu. On est en lutte. Alors moi je ne voulais pas ça et je ne veux jamais ça dans les jardins que je fais. Je n'obtiens pas toujours le même résultat parce qu'évidemment il y a des traditions qui font qu'il faut faire propre. Il n'y a rien de moins biologique que la propreté, on le sait bien. Pour nettoyer, il faut faire des choses dangereuses pour le jardin. Enfin, dans le mien, je travaille avec Raoul. Quand Raoul fait sa petite montagne de terre, il m'apporte un terreau que je n'ai

pas autrement, je ne retourne pas la terre car je n'ai pas le temps et ce n'est pas bon du tout sur le plan biologique. Ensuite, je donne un coup de pied dans la motte de terre, ça l'étaie, et là-dessus viennent germer des plantes qui ne germent jamais ailleurs. Ces plantes s'appellent des messicoles, ce sont des thérophytes, des plantes à cycle court. Elles ne germent que dans certaines conditions, là où l'eau et le soleil peuvent passer. Elles sont souvent bisannuelles, elles vont donc mourir, et quand elles auront fait leurs graines, elles se déplaceront ailleurs, ce sont des vagabondes.

Dans ce jardinage où on suit les cheminements à la fois de ces plantes et de ce qui est dû aux taupes, l'animal comme les plantes deviennent comme des assistants du jardinier car ils font venir une diversité que je n'aurais pas autrement. Pour moi, la limite du métier se situe donc juste au moment où on entre dans la collaboration, dans le dialogue avec les autres êtres qui interviennent dans ce champ. C'est quelquefois aussi des humains, bien sûr, parce qu'on fait des parcs publics, des espaces pour le public. Cela devient très intéressant. Une fois, j'ai été interrogé sur la Courneuve, avant que les tours ne s'effondrent. J'ai bien vu que ce n'était pas la bonne réponse d'avoir fait ce qui avait été fait, et j'ai proposé à l'époque de faire un souk. A la place des espaces verts, on aurait mis de grandes tentes et les gens auraient fait ce qu'ils auraient voulu en dessous. Il ne fallait pas de l'ornement dans un espace comme celui-là, il fallait un espace de vie. La population n'avait pas vraiment envie de ces maigres pins sur une pelouse qui ne tenait pas la route. Selon moi, ce métier s'arrête au niveau de cette collaboration, puisque le reste est fait par les autres, et en même temps, il continue dans cette collaboration dans la mesure où il y a un dialogue nourri des propositions faites par les habitants, mais aussi les plantes et les animaux.

Je vous remercie.

André Malicot

Merci beaucoup.

Echange avec la salle

André Malicot

Je vous invite à rester ici et je vais demander aux trois autres intervenants, Madame Dadoy, Madame Osty et le Compagnon Tortel, de venir prendre place.

Nous allons prendre quelques minutes avec les intervenants pour répondre à vos questions. Dans la salle, il y a d'autres spécialistes de ces questions, je vois notamment quelqu'un du Céreq. S'ils veulent s'exprimer à ce sujet, ils pourront aussi prendre la parole.

Première question. Allez-y.

Un intervenant

Je suis Compagnon tapissier et je suis responsable des tapissiers qui voyagent sur le Tour de France, en Europe et dans le monde. Cette question s'adresse à la fois aux témoins et aux experts. Je retiens une idée parmi mille autres. Madame, vous avez parlé de désir de métier et, après le désir, il y a le plaisir comme chacun sait. J'aurais aimé que vous puissiez nous parler du plaisir qu'on a à exercer un métier, et cela en direction de nos jeunes qui ont entre 18 et 25 ans pour leur donner toutes les espérances de pratiquer un métier avec plaisir et aussi bonheur, je ne veux pas trop utiliser ce terme... Comment envisagez-vous les décennies qui viennent puisque c'est une espérance qu'ils ont de pratiquer un métier sur la longue durée ? Quelles espérances donneriez-vous aux jeunes ? Je vous remercie.

André Malicot

Madame Osty, cela s'adresse d'abord à vous, on pourra ensuite parler avec les témoins.

Florence Osty

Je suis très mal qualifiée pour parler de l'évolution des métiers dans vos domaines en particulier. Mais, en ce qui concerne l'entreprise aujourd'hui, je pense qu'on est dans une situation un peu difficile. C'est ce que j'ai essayé de dire en conclusion. Il y a une ambivalence, un paradoxe ou même une contradiction entre l'appel à la professionnalisation, à l'initiative et l'incapacité à pouvoir reconnaître ce qui se joue. Il y a toute une série de travaux qui montrent que la situation est même beaucoup plus catastrophique que ce que je veux bien dire, quand on regarde le travail sous d'autres angles qui ne sont pas forcément ceux du métier.

Cependant, ce qui me rassure, c'est qu'il continue à s'inventer, dans l'expérience même de travail, des savoir-faire, des envies de coopération, un besoin de réalisation et d'accomplissement de soi. Je continue à penser que le travail est un des vecteurs privilégiés dans nos vies pour pouvoir se réaliser. Ce n'est pas le seul, mais il est extrêmement précieux et il convient de le défendre de ce point de vue. Il faut défendre l'idée que, autour du travail, il y a la nécessité de donner suffisamment d'autonomie, de permettre la créativité, et qu'il convient de travailler sur ce que cela veut dire de reconnaître des gens qui sont engagés dans une activité de métier.

Il y a évidemment du plaisir et du bonheur. N'ayons pas peur des mots, même si ce ne sont pas des mots employés fréquemment en entreprise. Il y a peut-être la nécessité de réhabiliter un autre discours sur le travail, et pas uniquement sous une forme très dure. Dans un certain nombre d'entreprises, il y a un discours très dur au niveau de l'entreprise mais aussi au niveau des gens qui y travaillent. Le repli est un des signes que je trouve le plus inquiétant car c'est aussi se couper de la possibilité de se

construire comme sujet. Il faut donc croire que le métier est un espace de réalisation de soi et il me semble que, dans cette noble maison, c'est ce que vous essayez aussi de défendre. C'est très important que les jeunes sachent que c'est effectivement une des voies de réalisation possibles.

André Malicot

Merci. Gilles Clément, sur le plaisir...

Gilles Clément

Oui. C'est un métier dans lequel il est évidemment assez facile de trouver du plaisir et de l'enchantement. Mais, selon moi, les possibilités de favoriser cette question du bonheur — c'est un grand mot — sont lorsque j'enseigne, au moment où, dans la phase de la conception, je demande aux étudiants de se libérer sur le rêve. Ils ont l'autorisation du rêve parce qu'ils devront plus tard faire rêver les autres. C'est ce qu'on va leur demander car le projet le plus économique, le plus technique et fonctionnel ne sera peut-être pas pris s'il ne fait pas rêver. Or, dès qu'on demande ça aux étudiants, ils peuvent avoir un peu de difficultés parce qu'on les met en face d'eux, ils sont très solitaires dans la question du rêve. Ils disent quelquefois qu'ils n'y arrivent pas, mais cela n'est pas vrai, c'est comme ceux qui disent qu'ils ne savent pas dessiner. Tout le monde peut dessiner, même mal, cela n'a aucune importance. Alors ils ont le droit de rêver mal. Mais il faut rêver. A partir de ce moment, ils peuvent fabriquer tout un scénario de l'étonnement, et c'est ce qui les met dans une position de bonheur relatif.

André Malicot

Merci. Compagnon Tortel.

Compagnon Tortel

Je ne sais pas si j'ai tout à fait compris la question. Il y a le bonheur ou le plaisir immédiat, et on peut se demander comment cela va évoluer dans quelques années.

A partir du moment où il y a création, il me semble qu'on trouvera son bonheur. Et cela, quel que soit l'outil, même les plus modernes, car ceux-ci ne sont que le prolongement de la main et de la pensée. Pour aller un peu plus loin, un célèbre archevêque anglais, dont j'ai oublié le nom, disait qu'il faudrait que les ouvriers aient des têtes de philosophes et que les philosophes aient des mains de mécaniciens. Il me semble que c'est cette idée qu'il faut suivre. Alors, pour les Compagnons, il est possible que dans quelques années certains métiers auront des difficultés à toucher la matière. Mais je crois qu'il faudra toujours garder la matière, ne serait-ce que par exercice. Cette matière, il ne faut pas l'oublier parce qu'elle nous enseigne l'humilité. Et, si jamais on l'oublie, il n'y a qu'à retourner à l'atelier de temps en temps, et l'on redevient beaucoup plus humble.

André Malicot

Merci.

Une intervenante

Je suis peut-être moins bien placée pour parler de cette question. Je dirais simplement, sans doute avec un regard un peu plus lointain, que tout travail est à la fois souffrance et plaisir. Et tout le problème de

la formation, tout le problème de l'apprentissage au métier, c'est justement d'arriver à maîtriser la souffrance pour libérer le plaisir. Il y a toujours de la souffrance au début de l'apprentissage. C'est à ce moment qu'il y a la plus grande difficulté parce que tout apprentissage, comme on l'a dit, c'est l'esprit et la main, et la main implique le dressage du corps. Dans des sociétés où nous restons des heures assis, dans le travail, le dressage du corps n'est pas facile. Il y a donc toujours de la souffrance dans le travail, mais le métier, l'apprentissage du métier, c'est justement le cheminement pour maîtriser la souffrance.

André Malicot

Merci. Il y a une autre question.

Un intervenant

Je voudrais d'abord vous remercier pour cette matinée. Elle m'apporte du bonheur et je trouve la formule qui consiste à croiser le regard des témoins et des chercheurs très stimulante, d'autant plus que l'humour n'est pas absent. J'aurai deux questions brèves.

Si j'ai bien compris l'analyse générale, vous essayez en quelque sorte de travailler la notion de métier à travers l'identité au travail, vous montrez les ressorts des différentes formes de la reconnaissance sociale. Cette reconnaissance sociale participe à l'identité, vous l'avez bien montré. Mais l'identité actuelle revendiquée peut aussi être subie, l'identité peut assigner. Dans l'identité au travail, il y a justement une identité liée au rôle de sexe, il y a également dans notre société qui se fragmente des identités liées à des identités culturelles. J'aimerais avoir votre avis sur ce sujet.

D'autre part, je suis enseignant chercheur dans une université et j'exerce les fonctions directoriales notamment. Il me semble que le « désir de métier » — je mets cette expression entre guillemets car on pourrait parler longtemps du désir — commence à pénétrer aussi la fonction publique grâce, entre autres, à une résurrection sur les compétences, ou grâce à l'analyse des compétitivités qui nous incite à développer l'autonomie de nos personnels. J'aimerais savoir si aujourd'hui il y a des sociologues qui travaillent sur la manière dont la fonction se modernise, notamment à travers la dynamique des compétences, ce qui permettrait peut-être de moderniser aussi la fonction publique à travers une logique des métiers. Merci.

André Malicot

Madame Osty, je crois que la première question sur la reconnaissance subie vous est destinée.

Florence Osty

Il y a effectivement des phénomènes d'assignation, vous avez tout à fait raison. On en parle quand ces assignations sont dévalorisantes, dépréciatives, négatives. Elles font partie de la vie en entreprise. On en parle beaucoup autour de la question de la diversité aujourd'hui. Ce n'est pas sous cet angle que j'ai travaillé puisque, pour moi, le métier n'est pas quelque chose qui renvoie à une question de genre, d'ethnie ou de groupe social particulier. En revanche, d'autres travaux montrent clairement ces assignations. Il y a, par exemple, une assignation sur les identités de genre, sur la place des femmes dans le travail, sur la difficulté qu'elles ont à parvenir à des postes à responsabilité, à travers le plafond de verre. On peut voir aussi des formes de discrimination à l'embauche. Evidemment, ce sont des situations où la question du métier est très loin puisque c'est l'identité pour soi qui est ici vraiment atteinte en premier lieu. On est loin de la question de savoir jusqu'où on peut se réaliser à partir d'une expérience au travail quand, de toute façon, on est réduit à un stigmaté qu'on nous renvoie en

permanence. Il est sûr qu'il y a fort à faire aujourd'hui. Cette question émerge dans toutes les politiques managériales.

Par ailleurs, la gestion de la diversité me pose vraiment question car on renvoie chacun à un stigmaté. Je ne suis pas sûre qu'on y gagne véritablement en termes de reconnaissance, en tant qu'être humain. Il y a certainement des voies autour de l'accompagnement à développer. Que permet-on d'accompagner pour éviter à tous ces stigmatés d'être aussi présents à certains moments dans la vie de l'entreprise ? La gestion par quotas me semble être en contradiction avec les principes de notre société française républicaine. C'est mon opinion, elle n'est évidemment pas du tout partagée par certains dans les débats sur l'entreprise.

En ce qui concerne la deuxième question, je ne sais pas s'il y a des travaux sur la modernisation de la fonction publique. On en parle depuis longtemps. Mais j'ai pu observer, là encore, qu'il y a une difficulté à reconnaître que la gestion par les qualifications et par les strates, comme dans la fonction publique, n'est pas satisfaisante. Tout le monde va en convenir, mais par quoi pourrait-on la remplacer ? La gestion par la compétence est de toute façon très suspecte car elle renvoie à un autre univers que celui de la bureaucratie dont le fondement même fait d'une gestion impersonnelle, le critère dominant d'égalité, de justice. Alors, remplacer la gestion par les qualifications par un système qui met au cœur la personne et ses caractéristiques va évidemment heurter toute une culture.

Il y a certainement d'autres voies à inventer. Aller copier ce qui se fait ailleurs, alors que cela renvoie à un autre modèle de justice et d'organisation sociale, est vécu de manière très violente et certainement à juste titre d'ailleurs. Ceci ne veut pas dire qu'il n'y a rien à faire. Il faut probablement découvrir d'autres formes, et ce n'est pas sûr que ce soit les règles officielles de gestion des hommes qui peuvent répondre à tout. Il y a au cœur de tous nos univers, et j'en fais partie aussi, des possibilités de reconnaissance symbolique du mérite des uns et des autres. On sait très bien que nos milieux sont extrêmement normatifs sur ce propos, ils ont des codes culturels extrêmement forts pour reconnaître telle ou telle personne selon ses publications, ses apparitions, etc., qui n'ont rien à voir avec la gestion administrative. Il y a donc certainement à inventer d'autres vecteurs, d'autres règles du jeu, sans pour autant remettre totalement en cause cette gestion impersonnelle, critère de justice principal, qui reste encore très légitime aux yeux des gens de la fonction publique.

André Malicot

Merci.

Mireille Dadoy

Je voulais juste aborder la question du secteur public qui recouvre des quantités de métiers dont certains sont quand même constamment en relation avec le public. Il est clair qu'à l'heure actuelle, en introduisant dans le secteur public les problématiques managériales du secteur privé, on est quand même à mon avis en train de casser beaucoup de choses dont on ne sait pas vraiment quelles en seront les conséquences. Je pense en particulier aux infirmières, aux assistantes sociales... Elles sont aujourd'hui tenues de développer des compétences de façon à augmenter la productivité, ce qui consiste finalement à laisser tomber la relation à l'autre dans le travail. Or, ce n'est pas par hasard si ces deux métiers considèrent que la relation à l'autre est le cœur du métier, beaucoup plus que l'aide sociale que l'assistante sociale va apporter par exemple, et qui finalement est le moyen pour arriver à cette relation à l'autre.

Etant donné qu'une grande partie de la main d'œuvre du secteur public, près de 50 % dit-on, va partir à la retraite dans les cinq ou dix ans qui viennent et va être remplacée, c'est le moment opportun que vont choisir les employeurs locaux pour introduire de nouvelles formes de travail, de nouvelles normes de travail. Ils vont en particulier resserrer les temps dans tout le travail concret au jour le jour. Mais, je crois qu'on va très rapidement se rendre compte des erreurs que cela produit. Je ne peux pas m'empêcher de penser qu'une grande partie du problème du procès d'Outreau est liée moins à des

problèmes de formation car je suis convaincue que le juge d'instruction avait reçu la formation voulue, mais plutôt à des pressions au niveau des moyens de travail dont il disposait. Il me semble que des dérives graves sont en train de se pointer, et nous n'avons pas fini de les constater.

André Malicot

Merci. Il est 12 h 30. Faites des questions précises et des réponses courtes s'il vous plaît. Madame ?

Une intervenante

J'ai une question précise pour Madame Dadoy qui a fait un éventail très intéressant sur le métier. Je travaille à l'AFDET, l'Association française pour le développement de l'enseignement technique. Lorsqu'on a fait l'école unique, il a fallu multiplier les diplômes pour développer l'enseignement technique, et je pense que nous avons raison. Aujourd'hui, le contexte est différent. Quel est votre sentiment sur la multiplication de ces diplômes ? Faut-il les garder ?

André Malicot

Madame Dadoy.

Mireille Dadoy

Fondamentalement, il y a deux axes de développement des diplômes.

Un axe porte sur des spécialités différentes. Nos sociétés vont vers une division du travail de plus en plus fine. Le développement de spécialités très fines consiste donc à segmenter des quantités de secteurs. Mais, on finit par ne plus savoir s'il y a encore quelqu'un qui a une vue d'ensemble.

Le deuxième axe est un axe hiérarchique. Il est lié à une certaine dévalorisation des diplômes : un jeune qui passait le CAP dans les années cinquante a aujourd'hui le niveau d'un bac professionnel ou d'un BT. Cela veut dire que la formation fondamentale, la formation générale, la formation de base, s'est un peu dévalorisée au cours du temps. On a maintenu les CAP à ce niveau actuel parce que, malheureusement, certaines personnes ne peuvent pas accéder à un autre type de diplôme. On est donc un peu coincé.

Je ne fais pas partie de ceux qui font des critiques sauvages contre l'Education nationale. En 1968, on disait : « le chômage, c'est l'Education nationale ». Je pense, au contraire, que l'Education nationale a fait des choix, elle a mis en place un certain nombre de diplômes. Les DUT par exemple, les employeurs étaient contre au moment de leur création, et finalement ce sont les diplômes qui se sont le mieux développés.

Tous les niveaux de diplômes ont probablement leur place, le problème se situe plutôt au niveau de l'évolution. Nous entrons dans une société où on demande de plus en plus à des enfants très jeunes de faire des choix, de rentrer dans des filières qui vont avoir de grandes conséquences sur leur vie. Lorsqu'un travailleur prend ensuite l'initiative de vouloir changer de métier, il n'y a personne pour lui répondre. On lui demande seulement de changer de métier quand l'entreprise en a besoin. Le vrai problème est donc la formation continue après l'école, de façon à ne pas enfermer les personnes dans des profils qui peuvent se révéler inutiles. Vous disiez tout à l'heure que les métiers n'avaient pas franchement de revendications, moi, je crois qu'en fait tous les métiers ont une revendication de se voir comme une profession fermée, monopolisée, avec des règles dans lesquelles ils ont un droit de se prononcer. Le problème est que l'Etat, avec le moyen de l'Education nationale, a fait le choix d'une formation professionnelle abondante, surabondante par rapport aux emplois réels, ce qui oblige

nécessairement à des évolutions après. Mais si l'on pense que la formation donnée n'est qu'une préformation, alors les employeurs devraient comprendre qu'ils ont un choix beaucoup plus large qu'ils ne le croient à condition de mettre les moyens pour permettre aux personnes, à partir des bases solides qu'elles ont reçues, de pouvoir évoluer et acquérir les savoir-faire nécessaires à chaque poste.

André Malicot

Merci. Madame Gall, je crois.

Madame Gall

Je suis chargée de mission au ministère de l'Economie, des Finances et de l'Industrie, à la direction de l'artisanat. J'ai quelques petites réflexions à ajouter. Nous avons surtout parlé ce matin de la sagesse et de la rigueur mais, au regard d'enquêtes que nous avons menées, les retours ne sont pas toujours satisfaisants, la sagesse et la rigueur sont malheureusement moins de mise aujourd'hui.

Sans généraliser, peut-on parler de sagesse lorsqu'un artisan en une heure de temps passe d'un chantier à l'autre, ne termine pas son chantier, se fait payer à l'avance et après disparaît ? Peut-on parler de sagesse lorsque nos créateurs de mode sont copiés à l'étranger, et souvent dans des conditions lamentables puisque ce sont des travailleurs clandestins attachés à des radiateurs qui travaillent de cette façon ? Alors, où est l'évolution du travail sur la notion de métier aujourd'hui ?

Nos jeunes sortent avec des diplômes, ils sont contents, ils vont chercher du travail. Mais notre civilisation de loisirs leur demande de poser quand même quelques questions au départ. Quels sont les jours de congé ? A quelle heure faut-il commencer le travail ? A cinq heures du matin, ça ne va pas. Les métiers de bouche, non plus. Il y a des emplois, il y a des métiers, il y a des jeunes, mais ils viennent travailler deux semaines puis ils partent, ils vont pointer au chômage.

André Malicot

Merci. Pour parler des métiers en termes positifs, je crois que les témoignages de ce matin montrent qu'ils permettent effectivement de s'épanouir, de se réaliser. Mais il est vrai, et le Premier conseiller vous a entendue, que si on peut communiquer davantage sur l'aspect positif des métiers, nous le ferons, avec les limites aussi de nos moyens et de nos possibilités... et de nos compétences ajoute le Compagnon Guisembert. C'était donc une réflexion plus qu'une question.

Compagnon Hérault ?

Compagnon Hérault

J'étais un petit peu chagriné en entendant l'exposé de Madame Osty et je voudrais, en tant que jeune retraité, apporter un témoignage un peu différent. J'ai passé ma carrière professionnelle en tant que salarié et je ne me retrouve pas dans la reconnaissance que vous avez décrite, Madame Osty. J'ai eu une reconnaissance durant toute ma vie professionnelle. Ceci a certainement nécessité un investissement personnel, mais j'ai eu une reconnaissance. J'ai peut-être eu la chance de travailler dans le privé, d'avoir des équipes de management plus performantes.

André Malicot

Madame Osty.

Florence Osty

D'abord, je suis très heureuse pour vous parce que cela veut dire que cela existe, et loin de moi l'idée de dire qu'il n'y a pas de possibilité d'accès à la reconnaissance. Je vous remercie car cela va me permettre de préciser les choses sur ce point.

Ce que j'ai vu poindre avec cette affirmation que l'on vivait sous ce processus de métier, c'est aussi que les conditions de reconnaissance étaient difficiles. Ce qui ne veut pas dire qu'elles sont impossibles, bien sûr. Moi-même, j'ai pu enquêter dans certains endroits où les reconnaissances institutionnelle et symbolique se conjugaient, aussi les gens se sentaient pleinement reconnus. Depuis quinze ans que j'arpente les univers de travail, ces cas ne sont pas quantitativement les plus importants. Et ils ne sont pas liés au fait d'être dans le public ou dans le privé, ce n'est pas une variable discriminante.

En revanche, cela permet de comprendre qu'il y a des conditions dans lesquelles la reconnaissance peut se déployer, se développer dans des univers de travail. L'idée est plutôt d'apporter une réflexion pour essayer de penser de nouveaux mécanismes, de nouveaux vecteurs, pour avancer là où la plainte de reconnaissance s'exprime.

André Malicot

Merci. Une question ?

Un intervenant

Je souhaiterais vous entendre sur un sujet qui touche les trois dernières interventions. Je suis un peu frappé par votre angélisme. Vous parlez de retour au métier, mais j'ai l'impression que c'est plutôt un vœu pieux des sociologues.

André Malicot

Oui, Madame Osty.

Florence Osty

J'assume parfaitement une part d'angélisme. On a besoin d'utopie, de rêve. Je défends donc une idée, une position : le travail continue d'être une médiation extrêmement forte d'une possibilité d'accès à l'identité. Et il me semble important de pouvoir défendre à nouveau ce point de vue au cœur de l'entreprise, et de réhabiliter les conditions pour que cela puisse se faire.

Le métier n'avait pas disparu, mais il avait été masqué par la rationalisation triomphante. Un certain nombre de règles, qui allaient faire l'efficacité de l'entreprise, ont été mises en place. Mais l'entreprise commence enfin à se rendre compte qu'on ne peut pas remplacer l'homme uniquement par des procédés, des gammes opératoires, des systèmes-experts, etc. En situation, les individus le savent bien que c'est eux le facteur principal de réduction de toutes les incertitudes productives. Alors les entreprises avancent, parfois avec des formes un peu maladroites et expérimentales.

Derrière le discours du management sur la profession, les compétences, le métier, il faut comprendre ce qu'est le métier pour pouvoir l'appeler de ses vœux, il faut l'appeler en entier et pas uniquement sur la partie qui intéresse. L'idée que la jeunesse ne serait plus intéressée par le travail fait aussi partie des croyances et des discours qui sont très dominants aujourd'hui. Comme toute croyance, ce n'est jamais totalement faux mais ce n'est qu'une partie de la réalité. Plein de jeunes entrent sur le marché du

travail, ils vont découvrir qu'ils ont une place à prendre, et ils vont s'investir dans le travail. Quelles sont les modalités d'accueil, d'intégration, d'accompagnement, de compagnonnage, et pas forcément au sens des Compagnons ? La formation passe par l'interaction et par toute une série de relations un peu informelles. Où sont ces vecteurs qui permettent aussi de transmettre cette valeur du travail comme source d'accomplissement de soi ? C'est plutôt ces questions qu'il faut poser aujourd'hui dans l'entreprise afin peut-être de réhabiliter des vecteurs relationnels fondamentaux pour la transmission de toutes ces valeurs.

André Malicot

Merci. Christian Mariette, tu voulais intervenir ?

Christian Mariette

J'ai une observation. Parmi les 4000 diplômés qui existent, on constate une diversification dans le supérieur et inversement, dans l'enseignement professionnel, une réduction. Cette réduction, et c'est le discours qui est tenu, implique des diplômés transversaux, ce qui consiste justement à gommer progressivement l'identité des métiers. Il y a donc un problème.

Maintenant, au niveau des entreprises, aurait-on le phénomène inverse ? J'ai une lecture de la logique compétence qui n'est pas optimiste. Quand on la regarde de près, au niveau du fonctionnement de l'entreprise, ce qui est valorisé ce ne sont pas les professionnels qui font leur travail, mais les discours sur la mobilité, la flexibilité, enfin l'adaptabilité. Ce ne sont pas les dimensions professionnelles, qu'on qualifie un peu rapidement de techniques, qui sont valorisées. A la limite, on pourrait valoriser les dimensions de mobilité en les rapportant à l'activité concrète de travail, mais ce n'est pas ce qui fait l'individualisation. Si c'était la reconnaissance des qualités de l'individu, cela ne poserait pas de problème. En plus, la reconnaissance se fait dans des conditions particulières, à l'extérieur du groupe de travail, à l'extérieur du groupe professionnel. Qu'est-ce qu'une reconnaissance d'une chose indépendamment du groupe professionnel concerné ? C'est là encore une négation de la dimension métier.

Je crois qu'aujourd'hui on a à faire à un processus de déplacement. On a tendance à relire le travail sous l'angle de la mobilité au lieu d'inverser la logique, c'est-à-dire de comprendre la mobilité en partant du travail. Comme l'évoquait le Compagnon serrurier, on nous dit que l'on va faire maintenant trente-six métiers dans notre vie. On nous dit aussi qu'il faut que nous soyons de plus en plus généraux pour nous adapter. Auparavant, on nous disait, et je le crois aussi, que c'était justement en ayant une qualification forte que l'on avait une plus grande capacité à avancer dans la mobilité. Je pense qu'il existe un mouvement qui mène à un discours pessimiste, mais il ne faut pas aller surfer sur ce mouvement, il y a à reconstruire justement, s'interroger sur la compréhension du travail et la mobilité à partir du travail. Le Céreq, dont je fais partie, travaille sur la question avec les Compagnons. On peut être pessimiste sur le mouvement qui se passe, mais devenir optimiste si on prend les moyens de repenser le métier en fonction de la période que l'on que l'on couvre.

André Malicot

Merci Christian Mariette. Comme il l'a dit rapidement, il est chercheur au Céreq, le Centre d'études et de recherches sur les emplois et les qualifications. Le Céreq conduit une étude pour le ministère de l'Education nationale en lien avec les Compagnons du Devoir notamment. Ils viennent de travailler, avec un certain nombre de métiers, sur l'intérêt de la notion de métier comme pouvant être porteur d'une nouvelle dynamique pour l'épanouissement de la personne dans le monde du travail.

Je remercie tous nos intervenants et le public.

Le métier et le travail à travers le monde

Samedi 1^{er} avril 2006

10 h 00 Présentation de la matinée

Ouverture et présentation de la matinée, par *André Malicot*, directeur de la formation, des études et de la recherche à l'Association ouvrière des Compagnons du Devoir.

10 h 05 Expériences de travail à travers le monde

Témoignages de jeunes Compagnons

11 h 00 La sagesse d'un métier

« La monteuse de film », par *Noëlle Boisson*

11 h 30 Echange avec la salle

Présentation de Noëlle Boisson

CHEF MONTEUSE

- 2005 : **CESAR** du Meilleur Montage pour « **Deux Frères** »
1991 : **CESAR** du Meilleur Montage pour « **Cyrano de Bergerac** »
1989 : **CESAR** du Meilleur Montage pour « **L'Ours** »
1983 : **CESAR** du Meilleur Montage pour « **Qu'est ce qui fait courir David ?** »
1996 : NOMINATION du Meilleur Montage pour « **Le Hussard sur le toit** »
1993 : NOMINATION du Meilleur Montage pour « **L'Amant** »
1990 : NOMINATION aux Oscars (Hollywood) du Meilleur Montage pour « **L'Ours** »

FILMOGRAPHIE

- 2004 « **L'AVION** » de Cédric KHAN
2002 « **DEUX FRÈRES** » de Jean-Jacques ANNAUD
2000 « **STALINGRAD** » de Jean-Jacques ANNAUD
1999 « **VATEL** » de Roland JOFFE
1998 « **UN PONT ENTRE DEUX RIVES** » de Gérard DEPARDIEU et Frédéric AUBURTIN
1998 « **LA FILLE D'UN SOLDAT NE PLEURE JAMAIS** » de James IVORY
1997 « **SEPT ANS AU TIBET** » de Jean-Jacques ANNAUD
1996 « **LA VILLE DONT LE PRINCE EST UN ENFANT** » de Christophe MALAVOY
1995 « **PORTRAITS CHINOIS** » de Martine DUGOWSON
1994 « **LE HUSSARD SUR LE TOIT** » de Jean-Paul RAPPENEAU
1994 « **LA MACHINE** » de François DUPEYRON
1993 « **L'INONDATION** » de Philomène ESPOSITO
1992 « **UNE JOURNÉE CHEZ MA MÈRE** » de Dominique CHEMINAL
1991 "**L'AMANT**" de Jean-Jacques ANNAUD
1990 "**VERAZ**" de Xavier CASTANO
1990 "**CYRANO DE BERGERAC**" de Jean- Paul RAPPENEAU
1989 "**L'OURS**" de Jean-Jacques ANNAUD
1988 "**MAN ON FIRE**" de Elie CHOURAQUI
1986 "**LA FEMME DE MA VIE**" de Régis WARGNIER
1985 "**LA TENTATION D'ISABELLE**" de Jacques DOILLON
1984 "**LA PIRATE**" de Jacques DOILLON
1984 "**PAROLES ET MUSIQUES**" de Elie CHOURAQUI
1983 "**LE GENERAL DE L'ARMÉE MORTE**" de Luciano TOVOLI
1983 "**LILIAN GISH**" de Jeanne MOREAU
1982 "**QU'EST-CE QUI FAIT COURIR DAVID**" de Elie CHOURAQUI
1981 "**LES HOMMES PRÉFÈRENT LES GROSSES**" de Jean-Marie POIRE
1980 "**LA FILLE PRODIGE**" de Jacques DOILLON
1979 "**LES BRONZES FONT DU SKI**" de Patrice LECONTE
"C'EST PAS MOI, C'EST LUI" de Pierre RICHARD
1978 "**COUP DE TÊTE**" de Jean-Jacques ANNAUD
"**LES BRONZES**" de Patrice LECONTE
1975 "**LE SAC DE BILLES**" de Jacques DOILLON
1974 "**LES DOIGTS DANS LA TÊTE**" de Jacques DOILLON
1973 "**LA VALISE**" de Georges LAUTNER
1971 "**PAPA LES PETITS BATEAUX**" de Nelly KAPLAN
1970 "**L'AN 01**" de Jacques DOILLON

RÉALISATRICE DE COURT-MÉTRAGES

- 1982 "**CHARLES ET ELINIE**" (35mm couleur ,10mn)
Prime à la qualité- Acheté par RENN Production- Vendu à FR3
1984 "**SAMEDI SOIR**" (35mm couleur, 8mn)
Prime à la qualité- Acheté par RENN Production- Vendu à FR3

ETUDES

- 1964-1966 **ECOLE DE CINÉMA LOUIS LUMIÈRE**, rue de VAUGIRARD (section cinéma)
1963-1964 **MPC** (Mathématiques, Physique, Chimie) à la Faculté d'ORSAY
1963 **BACCALAUREAT** section Sciences Expérimentales

Présentation de la matinée

André Malicot

Au cours de cette nouvelle conférence-débat, nous écouterons des témoignages mais, malheureusement, il n'y aura pas de parole d'expert. Nous avons contacté le service des relations extérieures et de la communication de l'OCDE (Organisation de coopération et de développement économiques). On nous avait assuré qu'il y aurait la présence d'au moins un expert pour nous faire une synthèse des mutations du travail à travers le monde. Finalement, vendredi dernier, on nous a fait savoir que ce ne serait pas possible. Depuis lundi, nous multiplions nos appels pour trouver un intervenant. Mais, compte tenu de l'actualité, les spécialistes de l'analyse du travail sont déjà sollicités pour intervenir sur des plateaux de télévision, sur des radios. On a contacté beaucoup de spécialistes. Les personnes ont marqué beaucoup d'intérêt pour participer aux conférences-débats des Compagnons du Devoir, mais aujourd'hui nous n'aurons pas d'expert à notre disposition.

Cependant, je demanderai au Conseil s'il est possible de prolonger les conférences-débats sur le thème du travail car un certain nombre de personnes sont tout à fait prêtes à intervenir, ici, devant les Compagnons et les invités des Compagnons, sur le sujet des mutations du travail. Je pense en particulier à Bernard Brunhes qui est déjà venu une fois. Je pense aussi à d'autres spécialistes de très haut niveau comme Alain Etchegoyen, Yves Lichtenberger, Brigitte Lestrade et Pierre-Noël Giraud.

Malgré cette absence d'expert, je crois qu'il est important de maintenir cette conférence-débat. Elle se déroulera, je dirais, « à la Compagnon ». En effet, les Compagnons disent qu'un bon dessin vaut mieux qu'un long discours. Nous allons donc avoir une série de dessins, plutôt qu'un long discours, présentés par des Compagnons qui ont vécu des expériences de travail dans différents pays du monde, sur différents continents. Nous avons cinq jeunes et un plus ancien qui témoigneront de ce qu'ils ont vu, de ce qu'ils ont compris des situations de travail rencontrées. Pour préparer leur présentation, je leur ai posé quatre questions. Tout d'abord, quel est leur parcours, comment sont-ils arrivés dans le Compagnonnage ? Pourquoi sont-ils allés dans tel ou tel pays ? Qu'ont-ils vu là-bas ? Et, enfin, quelle est la vie des métiers et quelle est la vie des gens au travail ? Ils vont ainsi nous raconter leur vision des métiers et du travail à travers le monde, à partir de leur expérience.

Puis, comme nous l'avons fait lors des deux premières conférences-débats, le dernier intervenant nous parlera de la sagesse de son métier. Nous avons accueilli Luc Périno pour la sagesse du médecin, Gilles Clément pour la sagesse du jardinier, et aujourd'hui nous accueillons Noëlle Boisson pour la sagesse de la monteuse de film. Elle nous parlera de son métier, de ce qu'on y fait et comment cela se passe. Nous serons entre gens de métier.

Ce matin, les jeunes nous ont fait part de leur inquiétude à l'idée de parler devant un public. C'est compréhensible, ils n'ont pas l'habitude. Je vous demanderai donc de les soutenir et de les applaudir au début et à la fin de leur présentation. Ils m'ont dit aussi qu'ils préféreraient réagir à des questions plutôt que de faire un long exposé, nous pourrions donc les questionner après chaque intervention. On libérera le premier Compagnon après son intervention car il doit retourner à Reims. Il est rôleur d'une adoption cet après-midi, il ne voudrait donc pas manquer à ses devoirs. Les autres intervenants viendront s'installer ici, et on fera le jeu des questions-réponses à la fin.

On va commencer le premier témoignage en faisant un saut très loin : on va se rendre en Nouvelle-Zélande avec Maxence Moriceau, Compagnon serrurier-métallier, qui a vécu une expérience dans ce pays. On l'applaudit bien fort.

Témoignage d'une expérience en Nouvelle-Zélande

Compagnon Moriceau

Bonjour. Je suis Maxence Moriceau. J'ai fait mon apprentissage dans la Sarthe, à Bouloire, au CFA des Compagnons d'Angers. Je suis parti ensuite sur le Tour de France. J'ai commencé par Montpellier, puis Strasbourg et Périgueux. Pour ma quatrième année, j'ai décidé de partir à l'étranger. Chez les Compagnons, nous pouvons consulter les offres sur des tableaux d'affichage. En Nouvelle-Zélande, ils cherchaient des charpentiers, des couvreurs, des menuisiers et d'autres corporations. J'ai donc établi des contacts et, de fil en aiguille, j'ai trouvé des personnes qui m'ont dit que je pouvais éventuellement avoir du travail, il fallait que je passe les voir. Je suis donc parti sans vraiment avoir d'embauche et, une fois sur place, cela s'est concrétisé.

Comment le métier est-il perçu là-bas ? Il faut savoir que c'est un pays vraiment jeune qui a environ deux cents ans, et qui est en pleine expansion. Le travail se fait donc essentiellement sur des ouvrages contemporains. Il n'y a pas du tout la tradition que l'on peut avoir en Europe, où l'on trouve partout des marques du passé, de l'histoire comme les cathédrales ou d'autres constructions.

Quant aux carrières des personnes dans le métier, elles dépendent surtout de la demande. Si on sent que tel secteur est en vogue, les personnes foncent dans ce créneau. Il y a beaucoup de créations de petites entreprises qui, au fil du temps, grossissent. Leur objectif est avant tout de répondre aux besoins du moment. C'est donc assez divers à ce niveau-là.

Au niveau du bâtiment, les maisons sont un peu calquées sur le modèle américain : maisons à pans de bois, ou du moins à ossature bois avec bardage, et toits en tôle ondulée. Ces maisons sont faites par des *builders* qui couvrent plusieurs métiers. Ils s'occupent donc de la construction de la maison de A à Z, et nous, nous intervenons sur les ouvrages annexes comme les portails, etc.

Au niveau des salaires, un apprenti gagne à peu près 14 dollars de l'heure. En euros, il faut diviser la somme par deux, ce qui fait 7 euros. Pour un ouvrier qualifié, cela se situe entre 25 et 30 dollars. Avec 25 dollars de l'heure, on gagne bien sa vie.

Quant aux horaires, on travaille de 7 h à 12 h. On a une pause d'une demi-heure. Ce n'est pas comme dans la culture française où on mange bien en général. Là, c'est plutôt sandwich et café. Puis on reprend le travail de 12 h 30 à 16 h. Cinq jours par semaine et trois semaines de congé par an.

Ce que j'ai remarqué dans ce pays, c'est l'accueil. Quand je me suis présenté aux entreprises pour les démarcher, on me demandait forcément ce que je savais faire. Je présentais un peu la palette que j'avais l'habitude de donner, mais j'étais difficilement crédible parce que j'étais jeune. Ils se demandaient comment je pouvais avoir fait autant de chose avant. Après, une fois devant l'établi, ils se rendaient compte. Il fallait donc faire ses preuves en quelque sorte. En même temps, ce sont des personnes qui font facilement confiance. Elles ont beaucoup moins *d'a priori*. Nous, nous sommes plus méfiants, on se demande pourquoi cette personne vient travailler à l'autre bout du monde, etc. Là-bas, ils sont beaucoup plus accueillants, c'est plus convivial. Cela se ressent aussi dans le travail. Le rythme est un peu plus détendu. On prend le temps d'aller voir le collègue pour lui parler un peu. En France, on cherche toujours à faire le chantier en moins de temps possible. Là-bas, on fait le travail mais sans trop forcer le rythme, on respecte une certaine mesure. Mais il ne faut pas croire que c'est trop cool non plus.

Durant cette expérience, j'ai privilégié l'itinérance dans le pays. J'ai fait quatre entreprises. Compte tenu de mes premiers contacts, je n'ai pas trouvé directement mon métier exact. J'ai fait d'abord une entreprise de traitement thermique. Je suis donc intervenu au niveau des trempes, des revenus, etc. Ensuite, j'ai été dans une entreprise de charpente métallique. Dans la troisième entreprise, des convoyeurs pour du houblon, c'était de la métallerie. Enfin, dans la quatrième entreprise, j'ai surtout fait de la petite serrurerie courante, des garde-corps, des portails. Par contre, pour les prochains itinérants dans le pays, j'ai réussi à trouver des entreprises dans la métallerie fine, pour réaliser du travail un peu plus ouvragé. Je n'ai pas tout vu dans le pays. Il y a de bonnes entreprises qui font du

bon travail. Voilà.

André Malicot

Merci Maxence. Est-ce qu'il y a des questions ? Madame ?

Une intervenante

Combien d'années êtes-vous resté ?

Compagnon Moriceau

Je suis resté dix mois. C'était il y a deux ans.

André Malicot

Quand tu es arrivé en Nouvelle-Zélande, comment cela s'est-il passé au niveau de la langue ?

Compagnon Moriceau

Au début, cela a été dur de me faire comprendre. Cependant, dans le monde ouvrier, il n'y avait pas de problème car j'avais déjà les bases. Si je cherchais un outil, je faisais un tour dans l'atelier, et je le trouvais. Et, comme j'avais déjà le savoir-faire, on n'avait pas besoin de m'expliquer. Le langage, dans un premier temps, n'est pas indispensable. Sinon, on arrive toujours à s'exprimer en faisant des gestes, puis l'apprentissage de la langue s'affine au fil du temps. Je n'avais pas un niveau excellent en anglais, et cela m'a permis de progresser.

André Malicot

Aujourd'hui, tu te considères comme bilingue ?

Compagnon Moriceau

Ce n'est jamais évident d'assurer une conversation téléphonique ou de saisir certaines blagues. Mais je comprends pas mal l'anglais.

André Malicot

Est-ce qu'il y a une autre question pour Maxence ? Compagnon Wawszczyk ?

Compagnon Wawszczyk

Sous quelle forme as-tu été embauché ? Est-ce que tu avais un contrat de travail ?

Compagnon Moriceau

Non, je n'ai jamais signé de contrat là-bas. Je voulais tourner un peu, je n'avais pas prévu de m'arrêter une année dans une entreprise, donc il n'y avait pas de contrat. J'étais embauché comme ça. Il y a beaucoup moins de formalités administratives qu'en France, pas de visite médicale, etc. C'est beaucoup plus simple d'embaucher.

André Malicot

Tu n'avais pas de contrat de travail parce que tu voulais faire de l'itinérance et voyager dans plusieurs entreprises. Mais, est-ce que les gens du pays, quand ils sont embauchés dans une entreprise, ont un système de contrat de travail ?

Compagnon Moriceau

Oui, je pense. L'entreprise Colder Steward, par exemple, fait venir des couvreurs de France. Ils sont embauchés là-bas sans même avoir vu le patron. Ils ont un contrat signé, réglé.

André Malicot

Mais c'est un contrat français pour qu'ils aillent travailler là-bas ou un contrat local ?

Compagnon Moriceau

C'est un contrat néo-zélandais.

André Malicot

Il y a donc des contrats de travail. D'autre part, tu disais tout à l'heure que les gens bougeaient, s'orientaient vers les secteurs intéressants, qui peuvent rapporter. Est-ce qu'il y a quand même une certaine fidélisation des personnes dans les entreprises ?

Compagnon Moriceau

Oui. Mais s'ils sentent qu'ils vont pouvoir tirer plus de profit en allant dans tel ou tel domaine, en se spécialisant un peu plus, ils vont le faire. J'ai l'exemple d'un tourneur qui travaillait aussi dans la dernière entreprise où je suis passé. Il voyait qu'il y avait pas mal de demandes, alors il a ouvert son propre atelier et ça marche bien. S'ils sentent qu'il y a moyen d'ouvrir quelque chose, ils le font.

André Malicot

Tu as évoqué la spécialisation. Est-ce qu'il y a un système de formation professionnelle ? Existe-t-il un dispositif pour se spécialiser quand on veut approfondir ses connaissances dans un certain domaine ?

Compagnon Moriceau

La formation se fait surtout sur le tas. Il faut y aller au culot. Dans la dernière entreprise où j'ai travaillé, ils étaient deux associés et le patron qui était en train de passer son CAP de métallier. Lui, il se débrouillait bien, il bricolait, il y a donc été au culot avec le tourneur. Il n'y a plus là-bas de formation initiale dans les CFA, comme on peut en avoir en France. Ce système a été arrêté. Maintenant, la formation se déroule en cours du soir, et il y a un professeur qui fait le tour des différents apprentis en entreprise sur une ville.

André Malicot

Est-ce qu'il y a une hiérarchie entre les métiers ? En France, on fait une distinction entre les métiers dits intellectuels et les métiers manuels, est-ce que cette distinction existe aussi ? Quand on sort le soir, il vaut mieux être étudiant dans un certain domaine ou métallier ?

Compagnon Moriceau

Je ne saurais pas trop dire ce qui valorise le mieux. Les *builders*, qui construisent les maisons du sol au plafond, seraient en France l'équivalent des maçons. Mais là-bas ils ne sont pas du tout en bas de l'échelle sociale. Les ouvriers manuels ne sont pas du tout discrédités, ils sont même valorisés car ils gagnent bien leur vie.

André Malicot

Merci. Est-ce qu'il y a une dernière question ? Oui, notre ami belge ?

Un intervenant

Avez-vous eu connaissance de mouvements ou d'associations professionnelles ?

Compagnon Moriceau

J'ai cherché. En France, j'avais contacté l'ambassade, j'avais cherché tous les contacts possibles pour avoir des pistes d'entreprises. J'avais découvert une pseudo-chambre des métiers, mais elle ne m'a jamais vraiment répondu. En revanche, j'ai trouvé une association de forgerons. Ces personnes m'ont donné un carnet d'adresses et j'ai pu aller voir les forgerons aux quatre coins du pays. Les structures se mettent en place petit à petit. Là-bas, il y a quatre millions et demi d'habitants, c'est beaucoup moins qu'en France, et le pays est tout jeune. Mais, cela se fait progressivement, ils en ont l'ambition.

André Malicot

On va le remercier et l'applaudir. Il va pouvoir reprendre la route pour aller à Reims afin d'être rôleur de l'adoption cet après-midi. Merci beaucoup Maxence.

Maintenant, je vais inviter le Compagnon Emmanuel Constant, Compagnon chaudronnier, qui va nous emmener en Afrique. Il en a encore un peu le teint d'ailleurs car je crois qu'il y a été il n'y a pas très longtemps. Le Compagnon Constant va nous raconter son parcours, et nous dire quelle est l'approche du travail en Afrique, du moins, dans certains pays d'Afrique.

Témoignage d'une expérience en Afrique

Compagnon Constant

Je vais commencer par vous raconter rapidement mon parcours. J'ai quitté le département de l'Aveyron à 20 ans, en 1992. Je suis parti comme stagiaire à la Maison d'Angers. Ensuite, je suis allé à Lille, Grenoble et Bordeaux. A partir de 1998, j'ai été salarié au siège social. Puis j'ai été Prévôt au CFA des Compagnons du Devoir à Saint-Denis. Libéré de mes obligations compagnonniques, en quelque sorte, je suis alors allé travailler aux Chantiers de l'Atlantique à Saint-Nazaire pour pratiquer le métier et faire de la supervision. J'ai ensuite pris la responsabilité d'un des chantiers-ateliers à Nantes, où on faisait des ouvrages d'art et des portiques. Là, j'ai commencé à me poser des questions : la routine à l'atelier ne me plaisait pas trop ; je voulais avoir accès à plus de diversité au niveau des travaux ; mon évolution de carrière semblait être restreinte ; et surtout, j'avais envie de découvrir d'autres continents. C'est donc ce qui m'a décidé à partir en Afrique, pour le compte d'une société française.

J'interviens principalement sur des chantiers pétroliers pour les pétroliers, pour les mines d'or, pour les mines de bauxite, pour les cimenteries. On fait du levage, levage de charpentes, levage de chaudronnerie. On fait du soudage, de la tuyauterie. Cela a trait à tout ce que j'ai appris sur le Tour de France.

Comment est organisée une journée de travail là-bas ? Dans les ateliers, je ne connais pas trop, mais j'ai quand même eu l'occasion de voir. J'ai navigué en Afrique de l'Ouest et en Afrique Centrale, et cela dépend des pays. Il y a quand même des conventions collectives dans les pays africains. Dans les ateliers, les gens ont un rythme similaire à celui que nous avons en France. Souvent, ils travaillent le samedi. Sur les chantiers de projets internationaux, on a généralement des objectifs assez serrés au niveau du délai. On travaille donc six jours, sept jours par semaine, et cela peut durer trois, quatre, cinq, six ou sept mois. Il n'y a pas trop de règles à partir du moment où les gens sont payés, c'est une évidence pour nous mais cela ne l'est pas forcément là-bas suivant la société pour laquelle les gens travaillent.

Je ne connais pas trop la durée des congés payés dans les ateliers. Elle varie de quinze jours à deux mois selon les pays. Sur les chantiers, il y a des congés payés à partir du moment où on est salarié d'une entreprise de chantier travaux publics. Cela concerne à peu près 5 % des salariés. Le reste, soit 95 % des travaux de chantier, est réalisé avec des sous-traitants qui font office de société d'intérim. Certains sous-traitants font même appel à des sociétés intermédiaires pour recruter le personnel à côté du chantier ou plus loin ; celles-ci mettent le personnel à la disposition des sociétés qui sont sur le chantier. Voilà comment ça se passe.

Pour information, le SMIC camerounais est de 150 euros par mois. C'est le salaire d'un ouvrier non qualifié qui fera des travaux de montage encadré par des ouvriers qualifiés. Le SMIC burkinabé était de 170 euros.

Je vais vous afficher quelques photos que j'ai classées par ordre chronologique, suivant les chantiers auxquels j'ai participé. On peut voir quels sont les genres de travaux.

Le premier chantier, en 2002, était pour une raffinerie qui s'appelle Sonara au Cameroun. Il y a très peu d'expatriés. Sur un tel chantier, il y a 200 à 500 ouvriers pour 3 ou 4 expatriés. Nous sommes organisés en équipes. Il y a des chefs d'équipe, des chefs de chantier, des chefs d'équipe africains, des chefs de chantier africains, et il y a même des ingénieurs africains, des contrôleurs qualité africains, etc. On trouve des gens qualifiés là-bas car, avec le temps, un réseau s'est créé. Ce n'est pas aussi développé qu'en France, mais ce réseau existe au niveau africain. Il s'étend sur l'Afrique de l'Ouest, l'Afrique Centrale, et même vers l'Afrique du Sud. Les gens sont très mobiles. Tous les gens qualifiés peuvent se déplacer facilement.

Après le Cameroun, j'ai été au Mali. C'était la construction d'un dépôt pétrolier pour un particulier

malien. Au niveau des terrassements génie civil, il y a très peu de matériel pour travailler car la main d'œuvre n'est pas chère. Ils préfèrent mobiliser 200 personnes pour creuser des tranchées plutôt que de faire venir une pelle mécanique de France. Pour le béton, c'est pareil. Il y a beaucoup de métiers assez pénibles, réalisés avec le minimum de matériel, avec un superviseur qui encadre. Je devie peut-être un peu mais, dans les relations expatriés-africains, il y a quand même une hiérarchie assez marquée. Quand un expert expatrié arrive, il est écouté. Il y a encore le poids de l'Histoire et ces mentalités qui reflètent le colonialisme. Mais cela évolue. Il y a maintenant beaucoup plus d'égalité au niveau relationnel dans les rapports professionnels ou extra-professionnels.

Je continue à faire circuler quelques photos. En Afrique, le travail est vital. Si vous n'avez pas d'argent, c'est difficile. Là, on voit une dame qui prépare une spécialité malienne. Personnellement, je trouve qu'ils cuisinent très bien. Ils arrivent à cuisiner, à se nourrir avec très peu d'argent. Avec 15 euros, vous pouvez manger pendant une semaine là-bas. Il ne faut pas être difficile non plus...

Est-ce qu'il y a une hiérarchie des métiers ? Certains métiers sont-ils mieux considérés que d'autres ? Je ne pense pas. L'important est d'avoir un métier qui permette de s'intégrer socialement dans le pays. Il faut pouvoir s'acheter une voiture, un téléphone, et surtout avoir un logement où ils peuvent loger leur famille proche et éloignée, leurs cousins. Quand les Africains savent que tel ou tel parent a du travail, celui-ci travaille la journée et le soir il a un autre chantier à gérer !

Ensuite, j'ai fait une intervention dans une mine d'or à Siguiri, en Guinée, à 1 000 km de la capitale. La société m'avait formé pendant un an, j'avais passé deux ans sur de gros chantiers, et là, je suis parti tout seul, sur ce chantier un peu moins conséquent, avec entre 80 et 100 Africains. L'agence de Conakry m'épaulait. J'étais seul là-bas, mais les gens travaillent, il n'y a aucun problème. Ils ont le même objectif que nous, c'est de réussir. En Guinée, ils n'ont pas d'écoles, ils apprennent sur le tas. Ils ont besoin de travailler sur des chantiers pour se former. Sur le chantier, on est organisé, la formation se fait par compagnonnage.

Là, c'est une mine de bauxite. Ils extraient environ 14 millions de tonnes par an vers l'Europe et les Etats-Unis.

Une des choses qui m'ont le plus marqué, ce sont les trajets des ouvriers pour aller travailler. Sur le chantier Sonara, où j'ai fait mes premiers pas en Afrique, on travaillait treize à quinze heures par jour, sept jours sur sept, pendant trois à quatre mois. Les ouvriers avaient en plus une heure de trajet à pied le matin, et une heure de trajet à pied le soir. C'était très impressionnant. Ils se débrouillent entre eux, il y a de l'entraide mais, sur de gros chantiers, tout n'est pas systématiquement structuré pour que cela fonctionne. Sur cette photo, en Guinée, on peut voir que les accès ne sont pas faciles.

Un autre point m'a marqué, un peu plus tard, quand j'ai travaillé au Cameroun avec l'agence Douala. Encore dans le bain des Compagnons du Devoir, on avait mis en place des cours du soir à l'agence. Il y avait plusieurs intervenants : deux préparateurs, des gens spécialisés, un tuyauteur, un préparateur spécialisé en chaudronnerie, et moi qui donnais des cours de trait descriptif. On a commencé dans des salles sous les ateliers. On n'était pas très bien installé, mais on a eu beaucoup de monde. Les cours ont eu un succès incroyable. On a eu du mal à gérer les mouvements, mais tout s'est très bien déroulé. Cela a duré six mois.

André Malicot

Comment expliquez-vous ce succès ? Il y a bien sûr la qualité des formateurs, mais encore ?

Compagnon Constant

C'est avant tout leur réelle envie de progresser. S'il y a une structure, quelque chose pour apprendre, ils l'attrapent. Pour nous, en tant qu'expatriés, c'est très enrichissant de partir sur de tels chantiers car la moindre chose que vous apportez, ils l'apprennent. Le problème, en Afrique, c'est qu'ils oublient rapidement, contrairement je pense aux populations des Indes ou de la Chine, qui retiennent puis nous mettent dehors.

Cette photo montre le chantier d'une centrale au Burkina Faso. Ce pays n'est pas autonome au niveau

électricité, il n'y a pas de fleuve, il n'y a rien. Il est obligé de poser des groupes électrogènes. De grosses firmes lui vendent donc du pétrole et, lui, il construit des générateurs. Là, c'était un chantier pour construire un générateur. Ce qui m'a choqué, au dépôt, c'est la chaleur, le climat, la rudesse du pays. Ce sont des pays difficiles à vivre pour les ouvriers et les jeunes qui sortent des villages. L'expatrié, lui, en général, est bien logé, mais nous sommes une minorité. En revanche, c'est très dur pour les gens qui vivent au quotidien dans ces pays-là. Ici, c'est un village au Burkina Faso, juste avant les récoltes, ils n'avaient plus rien à manger. Sur cette photo, c'est un forgeron dans un village situé à 5 km du chantier. Le forgeron n'a pas l'électricité, il n'a rien, mais c'est lui qui prépare les outils pour faire la récolte, etc. Il y a des contrastes très forts entre les chantiers et ce qui se passe réellement dans le pays. A 5 km de la mine d'or qui produit 5 kg d'or par mois, il y a le village ouvrier où on ne trouve plus rien, pas d'eau, pas d'électricité. Et tous les mois, l'armée passe chercher ses 5 kg d'or avec un camion blindé. Il y a des choses comme ça qui sont aberrantes.

J'ai fait ensuite un séjour au Gabon. C'est un pays très riche car il y a du pétrole. En plus, le pays est stable puisque le président est en place depuis trente ou quarante ans. Les Gabonais vivent bien. Il y a aussi beaucoup de forêts. Voilà.

André Malicot

Merci. Des questions ?

Un intervenant

J'ai eu la chance d'aller au Cameroun il y a trente ans. J'étais responsable d'un atelier de lamellé-collé. On avait 40 personnes. J'étais obligé de mettre un chef bassa car un Bamiléké ne pouvait pas commander. Ces rapports ethniques sont-ils toujours présents ?

Compagnon Constant

Tout à fait, surtout si on est à Douala. Nous, on ne sait pas si la personne est Bassa, Douala, Bamiléké, ou autre. Au départ, comme j'étais un homme de terrain, je faisais moi-même les équipes, mais je me suis aperçu que cela ne marchait pas du tout. En fait, si vous avez plusieurs équipes, vous prenez avec vous les quatre ou cinq chefs d'équipe, puis vous les laissez se débrouiller entre eux pour faire leurs équipes. C'est très fort au Cameroun et en Afrique Centrale. Entre personnes de différents pays, Gabonais, Camerounais, il y a aussi pas mal de tension, mais c'est surtout entre les ethnies qu'il y a ces rapports. En Guinée, c'est la même chose. Il existe une hiérarchie ethnique beaucoup plus forte que la hiérarchie liée au métier. Par exemple, si vous choisissez un Malinké comme ingénieur pour commander des Bassas et des Doualas, cela risque de mal se passer, même si la personne est compétente. Ce sont des choses qui évolueront peut-être, mais difficilement je pense.

André Malicot

Merci. Une autre question ? Bien. Je vais demander au Compagnon Constant de venir s'installer ici.

Je vais appeler maintenant le Compagnon Jérémy Bonnet qui a fait une expérience en Hongrie comme plombier. Ce n'était pas le plombier polonais qui venait en France, c'est le plombier français qui allait en Hongrie. Mêmes questions. Quel est ton parcours ? Pourquoi es-tu allé en Hongrie ? Là-bas, quel est le rapport au travail des gens ? Quelle est la vie des métiers ?

Témoignage d'une expérience en Hongrie

Compagnon Bonnet

Bonjour à tous. Merci d'être là. Je me présente, Jérémy Bonnet, Compagnon plombier, donc chauffagiste, Alsacien Va de Bon Cœur, c'est la formule compagnonnique que l'on emploie chez nous. J'ai eu l'opportunité, voire la chance, avec les Compagnons d'effectuer une expérience à l'étranger, en Hongrie.

Je vais vous expliquer un peu mon parcours. J'ai vécu quelques années dans notre beau pays la France. J'ai effectué quelques passages dans différentes entreprises et dans nos maisons. Puis, j'ai eu envie de découvrir un autre horizon, de me couper un peu des Compagnons pour penser un peu différemment et m'ouvrir à autre chose. Pour ma part, partir à l'étranger est venu comme une opportunité.

Comment s'est fait le choix de la Hongrie ? Je voulais un dépaysement fort, sans forcément aller trop loin. La Hongrie était un pays hors de l'Union Européenne il y a peu de temps encore. C'est un pays d'Europe centrale qui est sorti de l'ère communiste il y a dix ans à peine. Le développement est donc tout à fait différent du nôtre. Je suis parti là-bas dans le cadre d'un échange professionnel franco-hongrois : nous sommes sept à être partis là-bas, et six Hongrois sont venus ici. Pendant un mois, nous avons suivi un stage intensif de langue. J'aime bien cette forme de travail intensive. En arrivant, on savait à peine dire « bonjour », puis à la fin... Mais, comme toute langue, le meilleur endroit pour apprendre c'est forcément le pays d'accueil. La maîtrise de la langue s'acquiert avec le temps.

Là-bas, j'ai été accueilli dans une entreprise qui s'appelle Vestagom Kft, Kft veut dire Sarl. Elle se situe à Győr, à 120 kilomètres de Budapest. C'est une ville de 150 000 habitants qui a une certaine activité économique car il y a beaucoup d'industries. Elle est très étudiante aussi. C'est donc une ville dynamique. J'ai peut-être eu la chance d'être du côté européen du pays, ce qui m'a permis de voir peut-être pas tout à fait l'ensemble mais j'en ai déjà eu un bon aperçu. L'entreprise qui m'a accueilli là-bas est une entreprise de quinze personnes. Ils sont...

Pour des raisons techniques, la suite de l'intervention n'a pas pu être transcrite.

André Malicot

Nous partons maintenant bien plus au Nord, à Saint-Petersbourg, en Russie, avec Grégoire Deleau qui est Compagnon tailleur de pierre.

Témoignage d'une expérience en Russie

Compagnon Deleau

Bonjour. Je vais vous présenter brièvement mon parcours. J'ai commencé chez les Compagnons par un apprentissage, puis je suis parti sur le Tour de France. J'ai un peu forcé les choses pour partir directement à l'étranger, en Allemagne. Ensuite, j'ai passé sept mois dans le sud de la France, à Beaucaire, à côté d'Avignon. Là-bas, j'ai appris que j'avais une proposition à Saint-Pétersbourg, un mois avant le départ. Je suis donc arrivé là-bas au mois d'avril.

J'ai succédé au Compagnon Foucher qui était là depuis trois semaines. Je suis arrivé au moment où la ville fêtait ses 300 ans, on avait donc une somme de travail assez considérable à faire dans un temps restreint. Le Compagnon Foucher m'a un peu briefé sur les conditions de travail là-bas, sur les personnes avec lesquelles j'allais travailler. L'entreprise qui nous employait était une entreprise française de Marseille. C'était une entreprise de ravalement et maçonnerie qui n'était pas du tout spécialisée dans la taille de pierre. Mais, cette année-là, ils avaient un besoin pressant de tailleurs de pierre pour restaurer le palais de l'Ermitage, l'ancien palais d'hiver de Catherine II. On devait restaurer toutes les bases en pierre des colonnes et de tout ce qui fait le tour du palais. C'est un palais assez grand, il y avait beaucoup de travail.

Là-bas, on devait être quatre Français embauchés par l'entreprise française. Il y avait aussi des Portugais avec nous. Puis, sur place, notre patron employait des Russes et des gens d'un peu tous les pays de l'ex-URSS. J'ai rencontré des gens qui venaient du Caucase, d'Ouzbékistan, du Tadjikistan, de Moldavie, d'Ukraine, etc. La première barrière, au niveau de l'entreprise, était la langue. J'avais appris l'allemand assez correctement mais, pour le russe, c'est un peu différent. Les choses les plus simples deviennent assez compliquées. Ce n'est pas facile de rentrer chez soi la première fois car, dans le métro, les panneaux sont écrits en cyrillique et il n'y a aucune instruction en anglais. Alors on se débrouille comme on peut. Moi, j'ai appris la langue avec mes collègues de travail, du moins j'ai pu me débrouiller avec eux dans cette langue puisqu'ils n'en parlaient pas d'autres. Ils avaient des fois un fort accent, ce qui n'aidait pas pour la compréhension.

Nous avions un rythme de travail assez soutenu, entre 49 et 54 heures par semaine. On travaillait entre cinq jours et demi et six jours. Les ouvriers étaient rémunérés au mois. Normalement, là-bas, ils sont payés à la journée ou à la semaine mais, pour avoir tous ses ouvriers sur le chantier, notre patron préférait les payer au mois. J'ai vu effectivement une bonne partie de mes collègues de travail qui, après avoir reçu leur paye, n'étaient pas présents le lundi...

André Malicot

On comprend pourquoi.

Compagnon Deleau

Voilà. Après les salaires étaient assez disparates. Moi, j'avais un contrat en France, j'avais donc un salaire français plus une prime de grand déplacement, ce qui faisait un salaire assez élevé. Par contre, les manœuvres étaient à peu près tous payés aux alentours de 600 dollars. Il est préférable d'être manœuvre qu'ingénieur car tous les fonctionnaires, les professeurs en université gagnent très peu, entre 250 et 300 dollars par mois. On avait des ouvriers qui avaient fait des études assez longues, mais ils préféreraient se retrouver sur un chantier, dans le froid, avec des conditions de travail assez pénibles, que devenir enseignant dans une école à cause de la rémunération vraiment trop faible.

Ce qui m'a surpris, c'était de voir des Malgaches en Russie. Je ne m'attendais pas du tout à voir des Africains dans ce pays. Ces Malgaches sont arrivés là du temps de l'ère communiste, il y a entre dix et quinze ans. Leur pays leur avait offert l'opportunité de venir faire des études dans les pays d'ex-URSS. On leur a payé le billet aller, mais juste le billet aller. Ensuite, la plupart se sont installés, et ils ont fondé une famille avec des Russes. Ils étaient avec nous en tant que traducteurs.

On peut aussi remarquer que les gens sur les chantiers bougent énormément. De par la situation politique de leur pays, et du fait qu'ils n'y gagnent rien, ils ne peuvent pas rester chez eux, ils préfèrent venir travailler six mois en Russie et gagner 600 dollars par mois. La Moldavie est un des pays les plus pauvres d'Europe de l'Est, et il y avait beaucoup de Moldaves, particulièrement des maçons.

Au niveau social, j'ai trouvé que c'était l'anarchie. Les gens ont rarement un contrat de travail dans le bâtiment. Ils vont travailler à la journée, à la semaine. Si le patron n'a pas envie de payer, il leur dit qu'il n'est pas content de leur travail et il ne les paie pas. Il n'y a pas de Prud'hommes pour se défendre, le SMIC n'existe pas, ils ne touchent pas de chômage, ils n'ont rien. Il faut donc qu'ils travaillent sinon ils n'ont rien. Pour des raisons économiques, plusieurs familles vivent dans un même appartement. C'est assez marquant. Chez nous, on vit en colocation pendant les études, eux ils vivent ça tout au long de leur vie.

J'ai discuté avec mes collègues de travail pour savoir comment ils voyaient leur situation actuelle par rapport à la situation qu'ils avaient vécue pendant la période soviétique. Contrairement à ce que l'on peut croire en France, ils regrettent beaucoup la période soviétique. A cette époque, en tant qu'ouvriers, ils avaient un travail, ils bénéficiaient de protections sociales, les hôpitaux étaient gratuits. Maintenant, c'est chacun pour soi. C'est du moins la vision des gens qui sont nés entre les années quarante et le début des années quatre-vingts. Ils ont énormément gardé cette culture soviétique communiste. En revanche, les jeunes que j'ai côtoyés, qui sont nés dans les années quatre-vingts, n'ont pas oublié mais ils ont mis ça de côté. Il y a donc de grandes disparités au niveau des mentalités, cela se ressentait au travail. Sur le chantier, il y a eu un moment où on n'avait plus de pierres. Mes collègues de travail français étaient retournés en France pour refaire leur visa. J'étais le seul à rester avec mes collègues russes. On n'avait pas de matériau, pas de pierres pour travailler mais, plutôt que d'attendre chez eux, ils venaient au travail et faisaient de la présence. Ils ont gardé cette façon de faire de la période communiste où il n'y avait pas forcément de travail mais il fallait être présent et faire ses heures. Cela m'a paru un peu bizarre, mais je suis resté avec eux par solidarité.

Comme le disait le coterie tout à l'heure, j'ai aussi trouvé qu'il y avait des emplois peu utiles. Par exemple, des gens sont payés pour garder des choses qui n'ont pas lieu de l'être. On avait un garde à l'entrée du palais de l'Ermitage. Tous les matins, il attendait son ordre d'ouverture à 8 h. Si nous arrivions 5 ou 10 minutes avant et qu'il pleuvait à torrents, il ne nous ouvrait pas. Il attendait qu'on lui donne l'ordre à 8 h. Cela m'a paru aberrant. Avant, c'était pire encore. L'entreprise travaille là-bas depuis 1994, il me semble. A cette époque, il fallait noter sur un registre chaque fois qu'un outil ou du matériel sortait du palais, ou revenait. Si un collègue avait oublié une truelle, il allait la chercher, la notait sur le registre et, quand il la ramenait le soir, il le notifiait aussi. Ce sont des procédés qui me paraissent aberrants. Cependant, je sais aussi qu'il y a pas mal de trafic car le commerce n'est pas réglementé. On avait du matériel qui disparaissait et que l'on retrouvait sur les chantiers d'à côté, ou des personnes venaient directement proposer au patron d'acheter un lot de disques neufs et on savait que cela ne venait pas de très loin. Pour travailler, nous avons eu énormément de mal à trouver du matériel. La ville compte 5 millions d'habitants mais trouver du matériel pour les tailleurs de pierre est un peu un chemin de croix. Au départ, on travaillait sur du granit, ce qui nécessitait des disques au diamant. Dans les magasins où notre chef de chantier allait les acheter, il n'y en avait pas toujours, c'était très aléatoire, et ce n'était pas toujours la même qualité. La meilleure solution était de ramener du matériel de France, mais une bonne partie disparaissait à l'aéroport. On devait donc se débrouiller avec ce qu'on avait, et prier pour que le matériel ne casse pas.

André Malicot

Merci Grégoire. On va l'applaudir bien fort. Une question ? Oui, Madame ?

Une intervenante

Comment était assurée la sécurité pour les ouvriers qui travaillaient sur les chantiers ? Etait-elle effective ? En général, dans les pays communistes...

Compagnon Deleau

La sécurité appartient à chaque personne. Il y a normalement un organisme de sécurité, mais il faut qu'on les paie, nous-mêmes, pour qu'ils viennent. Moi, je ne les ai jamais vu. J'ai vu des échafaudeurs échafauder sans aucune protection... Pour nous, le patron nous avait prévenu avant de partir que, s'il y avait un problème de santé, on était tout de suite rapatrié en France. Il ne chercherait pas à nous envoyer dans un hôpital Russe.

Une intervenante

Vous étiez assurés parce que vous veniez d'Europe.

Compagnon Deleau

Les ouvriers n'étaient pas assurés. Il me semble qu'il y a une sécurité sociale, mais c'est un organisme fantôme, comme pour tout.

Un intervenant

J'ai fait un chantier là-bas. Le premier jour où je suis arrivé, je levais du lamellé collé. J'ai vu arriver quatre personnes de Moscou qui m'ont demandé si la colle n'était pas cancérigène, c'est tout. Par contre, dans la scierie à côté, j'avais un fil électrique qui a cramé sur 100 m, mais cela ne les gênait pas.

Compagnon Deleau

A ce sujet, je voulais ajouter une chose. Nous avons dû construire nos ateliers nous-mêmes parce qu'il n'y avait rien. On a utilisé du matériel qui ne nous appartenait pas d'ailleurs, on l'a appris après. C'est moi qui ai fait les branchements électriques. C'était ma première expérience en tant qu'électricien mais, je vous l'avoue, cela a fini par flamber. Les pompiers qui travaillaient pour la sécurité du palais sont venus. Leur mission ne concerne pas la prévention mais uniquement la sanction, une fois que le problème a eu lieu. Quand cela a brûlé, ils sont donc venus nous voir en nous disant :

- « Ce n'est pas bien, il ne fallait pas faire comme ça ».

Alors, on leur a répondu :

- « Mais il fallait venir nous le dire. Ca fait un mois que vous passez devant nous, vous voyez les branchements. Pourquoi vous n'êtes pas venus nous le dire avant ? »

- « Ah, parce que ce n'est pas notre boulot. Nous, on n'est pas là pour ça. »

Ils voulaient nous donner une amende, mais on a réussi à la négocier avec du café et du sucre.

André Malicot

Très bien. Merci Grégoire.

Nous continuons notre tour du monde. On va aller vers un autre pays, où les conditions de travail sont sans doute difficiles, avec Fabien Sauvage qui est menuisier. Il a vécu une expérience professionnelle en Inde, à Pondichéry, d'où il est revenu il y a trois semaines seulement. Alors, présente-nous d'abord ton parcours.

Témoignage d'une expérience en Inde

Compagnon Sauvage

Je suis Compagnon menuisier. De retour en France depuis trois semaines, c'est encore flou dans ma tête et je n'ai rien préparé. J'ai passé six mois à Pondichéry. Je devais partir au Sri Lanka pour refaire mon visa afin de rester six mois de plus. Finalement, une semaine avant, j'ai pris la décision de revenir en France car l'entreprise est en train de couler.

Mon parcours. Je suis né à Laval. J'ai fait mon apprentissage dans un lycée professionnel dans l'Orne. Ensuite, je suis allé à Craon, dans la Mayenne. Puis je suis arrivé comme stagiaire à Paris. Je suis parti à Angoulême, à Precy-sous-Thil à côté de Dijon. Après, j'ai passé un an à l'île de la Réunion. Je suis revenu en France, à Lille. Je suis reparti un an à Cologne, en Allemagne. Ensuite, je suis allé à Coubertin. J'ai été responsable à Epernay. Enfin, pour ma dernière année, je suis parti en Inde. J'ai attrapé le virus du voyage à la Réunion. J'ai goûté à d'autres cultures et cela m'a plu. Je suis parti en Allemagne pour apprendre une autre langue. Puis j'ai décidé d'aller en Inde pour parler anglais et découvrir une culture radicalement différente, vivre un choc culturel.

A Pondichéry, je devais superviser un chantier naval. L'entreprise avait deux activités : le chantier naval qui faisait des voiliers de luxe pour les Etats-Unis et l'Europe, et la fabrication de meubles. Ils m'ont embauché pour superviser l'atelier, changer les méthodes de travail et implanter des machines. Pendant deux mois, j'ai cherché des machines en Inde. J'en ai trouvé. Mais, finalement, ils avaient de trop gros problèmes. Ils ne savaient pas comment expatrier un catamaran. L'entreprise avait pris un an et demi de retard à cause du tsunami. Quand les associations humanitaires sont arrivées après le tsunami, elles ont complètement chamboulé l'économie locale. Elles ont dit aux charpentiers navals : « On vous triple les salaires et vous faites des barques ». Ils étaient soixante charpentiers, ils se sont retrouvés neuf. L'entreprise a donc été affaiblie, et je me suis trouvé sans machine.

J'ai fait le tour des ateliers de Pondichéry. Là-bas, ils travaillent à la main et avec le pied, sans établi. Cela change un peu les façons de travailler. Ils n'utilisent pas de scie car ce n'est pas facile de couper un morceau de bois quand on est assis par terre, ils font tout au ciseau. Ils font les tenons et les arasements au ciseau. C'est plus long et de qualité plus médiocre, mais ils ont le mérite de le faire et cela fonctionne. Puis, ils ont cette tradition de se mettre en position de yogi pour travailler. J'ai essayé mais je ne suis pas assez souple.

Ce qui m'a choqué là-bas, c'est la densité de la population. J'ai été à Paris, je connais le métro. Mais quand on se retrouve dans des embouteillages de vélos, de mobylettes, ce n'est pas commun. Et, dans certains quartiers, on passe dans une puanteur peut commune aussi.

Le nettoyage était également un gros problème de l'entreprise. Personne ne voulait nettoyer à cause du système de castes. Théoriquement, il n'y a plus de castes en Inde depuis l'indépendance du pays, elles sont interdites. Mais, en réalité, elles ont toujours été gardées. Sur les soixante ouvriers dont je devais m'occuper, trois étaient de la caste des menuisiers. D'autres ouvriers étaient de la caste des paysans car, comme les campagnes se modernisent, ils vont chercher du travail en ville. Sinon, c'étaient des commerciaux. Les paysans constituaient la caste la plus faible, ensuite il y avait les menuisiers, puis les commerciaux. Au départ, quand je voulais donner une responsabilité à un ouvrier, j'avais tendance à choisir le meilleur des menuisiers, celui qui a le coup de main et qui comprend les plans. J'ai vite compris que cela ne marchait pas. Les trois ouvriers de la caste des menuisiers étaient les meilleurs, mais ils ne pouvaient pas diriger des commerçants. Il valait mieux mettre un chef de la caste des commerçants qui n'y connaissait rien, et lui dire de prendre conseil auprès d'un menuisier, de le regarder faire. Cela fonctionnait mieux comme ça.

Là-bas, ils varlopaient toujours à deux. En France, on le fait tout seul. Eux, ils le faisaient à deux, avec un *helper*, un aide. Quand on est aide, quand on est manœuvre dans l'entreprise, on le reste toute sa vie. Ils n'ont pas cette notion d'évoluer, comme les Africains, parce qu'ils sont d'une caste basse et ils y resteront toute leur vie. C'est triste. Les *helpers*, les manœuvres, gagnaient 150 roupies par jour, c'est-à-dire moins de 3 euros. Cela ne les choque pas. Ils gagneront 3 euros par jour, toute leur vie, sans

vouloir évoluer. Il y a quand même une minorité, une classe moyenne, qui commence à sortir.

En Inde, tout le monde va à l'école, dans des écoles publiques. La maîtresse est debout, dit quelque chose, et tous les élèves, debout aussi, répètent. En fait, ils font du rabâchage toute la journée. Ils n'apprennent pas à apprendre et, en sortant de l'école, ils sont un peu butés. Alors, quand je leur montrais des méthodes de travail, même s'ils se rendaient compte que j'obtenais un meilleur résultat plus rapidement, ils préféraient rester sur leurs acquis, en partie par fierté. Ils sont vraiment fiers dans le sud de l'Inde. Pour changer les méthodes, je devais donc y aller progressivement en faisant de nombreuses suggestions, en les mettant sur la voie. Puis, avec tous les indices, ils découvraient eux-mêmes la méthode. Comme elle venait d'eux, cela passait mieux.

Voici quelques photos. Ces petits bonhommes en porcelaine représentent un dieu pour protéger la maison. Il y en a un de pendu dans toutes les constructions en Inde. Là, c'est le fameux catamaran, les coques étaient en bois et époxy. Cette photo montre des écritures tamoules. Au niveau de la langue, je croyais apprendre l'anglais là-bas, mais les ouvriers parlaient très peu anglais parce que beaucoup n'avaient pas d'instruction. Heureusement, comme c'était une ancienne colonie française, quelques-uns parlaient français. Les deux électriciens de l'entreprise faisaient donc office de traducteurs. Je préférais passer par eux car je ne suis pas sûr qu'ils auraient compris tout ce que je voulais dire en anglais.

Ils ont une notion du respect particulière. Ils peuvent passer cinq heures à faire un assemblage minutieux, impeccable, l'assemblage est très bien mais, quand c'est fini, ils le balancent, comme ça, derrière eux. Dans la rue, j'ai vu un serrurier tordre des équerres. Il avait une équerre pour bien vérifier si c'était bien soudé, puis il les balançait, la soudure était encore chaude. Ça me choque un peu.

André Malicot

Comment s'organise une journée de travail ?

Compagnon Sauvage

Ils font huit heures par jour, six jours sur sept, et ils ont neuf jours de congé par an. Des fois, le patron leur demandait de venir le dimanche aussi. Ils travaillent beaucoup.

Les machines sont seulement dans les scieries. On allait acheter le bois, on emmenait quelqu'un pour surveiller puis on débitait nos planches à la scierie. Il fallait toujours avoir quelqu'un pour vérifier que le gars ne s'en mette pas dans les poches. Tout est corrompu là-bas. Même entre eux, ils sont corrompus. Le chef d'équipe ou le chef d'atelier va réclamer à ses ouvriers une partie de leur salaire, pour les protéger, surtout s'ils sont de mauvais ouvriers. Sur 150 roupies, il prend 30 à 40 roupies. Avec le patron, nous avons de fortes présomptions que cela se passait aussi chez nous, mais nous n'avions pas de preuve pour sanctionner. Et mon patron disait que, de toute façon, c'était partout pareil. Moi, quand je suis arrivé, étant du métier, je voyais ceux qui étaient meilleurs ou moins bons. Alors, j'ai tout chamboulé et ils ont dû arrêter cette pratique. Je n'étais donc pas très apprécié des chefs, il y avait pas mal de tensions. Cela se passait mieux en revanche avec les ouvriers.

Au niveau métier, c'est de la menuiserie. Ils font les menuiseries d'une maison. Ils rabotent les pièces chez les scieurs, qui ont les machines. Puis ils font les feuillures, les moulures, ils taillent tout sur le trottoir. Ils emmènent donc leurs outils, c'est-à-dire un ciseau et un bédane conique qui n'est pas facile à utiliser car il se promène un peu partout dans les mortaises. Voilà, je n'ai rien organisé...

André Malicot

Mais c'est très bien.

Compagnon Sauvage

Je ne sais pas. Je préfère répondre aux questions, ce sera plus simple.

André Malicot

Est-ce qu'il y a une question ? Merci Fabien. Il y en aura peut-être tout à l'heure.

Maintenant, on va aller au Canada avec Thomas Meyer, qui est aspirant chaudronnier. Je sais qu'il a eu le temps de préparer car il m'a dit avoir écrit toutes ses pages. On va donc lui laisser raconter son parcours et son expérience au Canada.

Témoignage d'une expérience au Canada

Thomas Meyer

Merci. Bonjour à tous. Je m'appelle Thomas Meyer, j'ai 21 ans, je suis originaire d'Alsace. A la fin de la troisième, à 15 ans, je suis parti dans un CFA à Strasbourg. Ensuite, à 17 ans, je suis parti sur le Tour de France. Je suis allé à Lyon, à Saint-Nazaire. Là-bas, j'ai eu envie de partir à l'étranger. Il fallait d'abord faire tous les papiers, c'est assez compliqué. Avec l'aide du Compagnon Jacques-Antoine Frouin, responsable des actions internationales, on a fait un contrat, puis j'ai eu mon visa de travail. Je suis donc parti en juillet. J'ai été accueilli par un Compagnon sédentaire au Canada. J'ai travaillé dans l'entreprise où il est contremaître. L'adaptation s'est bien passée. J'étais à Montréal au Québec, donc ils parlent français, mais français québécois. C'est assez difficile à comprendre avec leur accent.

André Malicot

Et un Alsacien qui parle français québécois, ça complique peut-être les choses aussi.

Thomas Meyer

Avec mon accent, cela faisait autre chose encore. Les autres Compagnons qui étaient passés avant ont eu du mal au début mais, pour moi, l'intégration a été assez facile. Je me suis installé, j'ai acheté une voiture.

Les salaires sont définis selon les qualifications, les niveaux dans le métier. Il y a apprenti, première, deuxième, troisième année. Ensuite, pour les chaudronniers, il y a des assembleurs, assembleurs A, assembleurs B, puis des assembleurs spécialisés A et B, et enfin, compagnon. Compagnon, c'est le plus haut niveau avant le patron. Moi, j'étais pris en tant qu'apprenti, j'étais donc en bas de l'échelle.

Là-bas, ils embauchent du monde quand il y a du travail et, quand il n'y en a plus, ils envoient une lettre de licenciement et les gens restent chez eux. Chômage technique. Quand il y a du travail, tout le monde est content, on travaille, on est motivé, on est à fond dedans. Puis, quand il n'y en a pas, on est cinq ou six dans l'atelier et ça ne va plus. En tant qu'apprenti, j'avais un bas salaire par rapport aux autres. Je gagnais 12 dollars canadiens, ce qui fait à peu près 8 euros. Eux, ils gagnaient 20 à 25 dollars, soit environ 15 euros. Cela fait tout de même une grosse différence. Comme le contremaître m'a un peu pris sous son aile, il me gardait et il licenciat à peu près tout le monde. Je restais dans l'atelier, je bricolais.

L'entreprise fabriquait de grosses cuves, des cuves alimentaires pour l'agro-alimentaire, pour la chimie, pour les cuves à vins. C'était un travail assez intéressant, nouveau pour moi, dans un nouveau domaine. Au début, c'était la découverte, j'ai beaucoup appris. Puis je me suis vite mis dans le bain. Il fallait faire ses preuves, montrer ses compétences. Comme cela s'est bien passé, au bout de quelques mois, je suis parti sur un chantier avec d'autres ouvriers à l'autre bout du Canada. Cela m'a permis de parler anglais.

Le Canada est un pays où il y a beaucoup d'immigrés. Ils viennent d'Amérique du Sud, du Chili, du Pérou, de la Jamaïque. Il y a aussi des gens des pays de l'Europe de l'Est, des Russes, des Roumains, des Bulgares. Dans l'entreprise, il y avait au moins dix nationalités différentes. On pouvait entendre toutes les langues, de l'anglais, etc. Mais ils comprenaient tous le français. Cela s'est donc bien passé.

L'entreprise comprenait une quarantaine d'ouvriers et une vingtaine de personnes dans les bureaux. Cela faisait deux entités différentes. Les ouvriers ne comprenaient pas pourquoi il y avait autant de personnes dans les bureaux, mais il y avait toute une organisation qui était mise en place. Il n'existait aucun contact entre les deux entités. Le seul lien était le contremaître, le chef d'atelier. Lui, il déléguait et il n'y avait que lui qui pouvait aller dans le bureau.

La formation au Québec se déroule dans les CEGEP. Ce sont des lycées d'enseignement général et

professionnel. Ils ont des formations de un an dans une spécialisation, comme ferblantier. Ferblantier signifie chaudronnier mais, selon les qualifications du chaudronnier, on peut l'appeler aussi assembleur-soudeur ou tôlier. On peut suivre cette formation pendant un an, ou on peut faire un apprentissage comme j'ai fait. En tant qu'apprenti, j'étais inscrit comme un ouvrier. En revanche, à la différence du système français, il n'y a pas de suivi, il n'y a pas de cours, on se débrouille en progressant dans le métier comme on peut. Il existe une autre confusion possible au niveau des termes employés : ferblantier peut signifier chaudronnier mais aussi couvreur. Si on cherche du travail sur Internet, il faut faire attention.

Au point de vue mentalité, les gens sont accueillants, ouverts, agréables. Cependant, en bout de course, c'est quand même un peu chacun pour soi car ils visent surtout l'argent. C'est un peu égoïste. Enfin, c'est mon avis. Au début, quand j'ai acheté une voiture par exemple, je me suis vraiment fait avoir. Et c'était pareil pour tout ce que je faisais. Il fallait que je devienne comme eux, que j'aie un peu de la bouche. A la fin, cela s'est bien passé.

Au niveau du travail, il y a l'Union des syndicats, l'équivalent de la CGT en France. Le syndicalisme a une très forte importance dans le pays. Chaque ouvrier doit être syndiqué. Comme les employés râlent toujours, ils appellent les syndicats, et ceux-ci mettent une forte pression sur les patrons. Ces derniers doivent donc se soumettre aux envies des employés pour réévaluer les salaires, pour avoir les meilleurs outils, etc.

Il y a deux semaines de congés payés par an, sinon il faut prendre des congés sans solde.

André Malicot

A quelle heure commence une journée de travail, et à quelle heure elle se termine ?

Thomas Meyer

Dans les métiers manuels, beaucoup d'entreprises fonctionnent avec deux équipes, une le matin et une la nuit. Je faisais partie de l'équipe du matin : je travaillais de 7 h à 11 h 45, puis de 12 h 30 à 15 h 15. Là-bas, on respecte scrupuleusement les horaires, on ne travaille pas une minute de plus. Cela fait donc des journées de huit heures. C'est assez calme, mais les journées sont bien remplies. L'équipe de nuit, elle, commence à 16 h et finit à 2 h du matin. On travaille cinq jours par semaine, ce qui fait quarante heures hebdomadaire.

J'ai eu l'occasion de faire pas mal d'activités. J'étais rémunéré, j'en ai donc profité, surtout pendant la période d'hiver. L'hiver, il fait très froid, il neige, j'ai fait de la moto-neige, du traîneau, etc.

Un dernier point sur l'organisation du travail. Dans les entreprises, chaque ouvrier est spécialisé. L'entreprise où j'étais faisait des cuves. Pour fabriquer une cuve, il y a donc plusieurs ouvriers spécialisés : celui qui prépare, celui qui débite la tôle, celui qui forme la tôle, qui assure le formage, le roulage et le pliage, celui qui découpe la tôle, au plasma ou au chalumeau, celui qui pointe, celui qui soude, celui qui polit. La qualification de l'ouvrier est inscrite dans les papiers et on n'a pas le droit de faire autre chose. Bref, j'ai passé une bonne année.

André Malicot

Merci beaucoup, Thomas.

Avant d'accueillir Noëlle Boisseau, je vous propose de faire un petit récapitulatif, un tour du monde rapide du travail, avec un globe-trotter de métier, ou d'un métier, le Compagnon Jean-Paul Foucher. Compagnon tailleur de pierre, je crois qu'il a travaillé à peu près sur tous les continents, ou du moins il a vu les métiers sur tous les continents. On lui a donc demandé, après ces témoignages, de nous faire une rapide synthèse sur la vie des métiers et la vie au travail dans les différents pays du monde. Jean-Paul tu as la parole.

Compagnon Foucher

Je voulais avant tout remercier ces jeunes pour leur témoignage. Ils sont de véritables ambassadeurs du compagnonnage. Grégoire ne l'a pas dit, mais il a envoyé un jeune Russe en France, qui est parti sur le Tour de France. D'autres donnent des cours du soir, d'autres encore recherchent des entreprises. C'est vraiment le virus compagnonnique, ces jeunes en sont les ambassadeurs, et je trouve cela très bien.

André Malicot m'a demandé d'intervenir hier soir pour pallier les quelques déconvenues. Je suis donc tailleur de pierre. Ce métier consiste à tailler des pierres, certes, mais il comporte beaucoup de variété. Par exemple, on utilise des outils complètement différents selon la nature de la pierre, de la pierre tendre, des marbres, des granits, des grès. On rencontre également des hommes de caractère différent selon qu'ils travaillent dans les carrières, dans les ateliers ou sur les chantiers de restauration. Il existe aussi des différences entre le nord et le sud. Il y a donc des métiers différents, des hommes différents, avec une culture différente. Cependant, cela a tendance à s'aplanir avec l'emploi de plus en plus fréquent de la commande numérique. On peut faire de la moulure, toutes sortes de choses avec de la pierre tendre ou de la pierre dure. Cela ne veut pas dire que le métier disparaît, mais il se mécanise, un peu tardivement en France.

Jusqu'en 1900 et même jusqu'à la guerre, en France, nous étions très attachés à la tradition, au maintien des savoir-faire, les tracés, la taille de la pierre et la pose. Puis, après la guerre, il a fallu construire vite. Alors, d'autres métiers, d'autres corps d'état ont pris la place des pierreaux, et on a construit en béton, en fer, etc. Notre métier a alors évolué, il s'est réorienté, il est resté un peu conservateur : on restaurait, on rénouvait. Nous avons toujours notre place car, en France, on a gardé nos traditions historiques, nos traditions de culture. Et notre métier, qui consiste à transformer la matière, est empreint de ces traditions. Notre métier va au-delà du travail, des journées de labeur.

J'ai fait de nombreuses expériences à l'étranger mais elles sont assez courtes. J'ai passé deux mois en Russie, deux mois à Londres, un mois aux Etats-Unis. J'ai travaillé en Egypte, en Belgique, en Afrique, un peu partout. Mais ce sont de petites campagnes : je suis intervenu pour organiser le travail, pour résoudre des problèmes d'organisation de chantier, pour de la formation. Je n'ai pas été immergé comme les jeunes qui ont témoigné. Je n'ai donc pas perçu comme eux tout ce qui se passe au niveau social autour du travail. Je vais donc présenter une vision plus générale du métier selon les pays.

L'Italie est le numéro un mondial dans mon métier, et ils sont assez fiers de l'être. J'ai quelques chiffres, peut-être un peu erronés, mais ils donnent un ordre d'idée : il y a 200 000 personnes qui travaillent la pierre en Europe, et 120 000 sont en Italie. Pour eux, le métier de la pierre, cela veut dire marbre, esthétique, beau. Et les Italiens savent le vendre : ils ont beaucoup de contacts avec les écoles d'architecture, avec le design. Et ils font des choses, des constructions, ils ont de grands architectes, de grands industriels. C'est eux qui ont aussi développé la machine-outil, pas seulement pour la pierre d'ailleurs, mais également pour le bois. Lors d'un déplacement, on m'avait demandé de parler de l'esprit compagnon à des Italiens dans une carrière. J'ai commencé en français et un petit peu en italien. La première journée était un peu difficile, ils ne comprenaient pas le devoir, l'engagement, et visiblement je les ennuyais. Le soir, quand on est descendu à l'atelier, j'ai pris les outils et j'ai taillé un peu de pierre devant eux. Le lendemain, ils étaient tous là parce qu'ils avaient vu que j'étais un homme de métier. Je pouvais alors faire passer quelques messages sur la notion de travail. Cela m'avait paru assez curieux, presque paradoxal, car la valeur de travail chez eux est avant tout la production : on quantifie, on raisonne et on vend, on commercialise. Et il faut toujours qu'ils soient les premiers. Ils sont d'ailleurs assez inquiets. Dans le cadre du devenir des métiers, on est allé à Carrare. Ils sont très contents de vendre beaucoup de machines au Brésil, en Inde et en Chine. Mais, ils sont en même temps très inquiets car ils savent qu'on est en train de décortiquer complètement leurs machines et, s'ils ne font pas de progrès, ils auront de gros problèmes dans dix ans. Voilà pour l'Italie.

Je n'ai pas travaillé en Allemagne, j'ai visité des chantiers. En Angleterre, j'y ai travaillé un peu. Le sandwich et le thé servi toutes les heures, c'est sympa. La notion de métier est un peu différente. Ils sont davantage sur la consolidation, la conservation. Ils emploient des produits, des technologies, un peu comme les Allemands. Nous on fait de la restauration, de la rénovation. On pose des pierres, eux ils mettent des produits, ils emploient des technologies. Ils sont beaucoup plus pointus, et les hommes sont aussi plus polyvalents. Un tailleur de pierre anglais peut faire un peu de bois, un peu de terre, etc. En France, c'est assez structuré, on est pierreaux et c'est tout. En Allemagne et surtout en Angleterre, il

y a une rigueur au travail. Ils ne sont pas rapides, mais ils ont une certaine rigueur. C'est ce que j'ai pu voir.

Les Espagnols et les Portugais ont une réputation de travailleurs. Ils n'hésitent pas à partir à travers le monde, surtout les Portugais qui ont toujours voyagé. Et, au travail, ils ne comptent pas leur temps, ils veulent emmagasiner un maximum de choses. Depuis leur entrée dans l'Union Européenne, leurs produits dans les métiers de la pierre, les marbres, les pierres marbrières s'exportent bien. C'était aussi dû aux salaires moindres mais, maintenant, ils ont tendance à s'aligner sur le niveau italien, sur le niveau international. D'après mes voyages dans les carrières, chez eux, la notion de travail reste avant tout d'assurer le gagne-pain. Ce n'est pas au même point que dans certains pays d'Asie, mais cela va dans le même sens.

Je connais bien la Belgique. Notre ami belge est avec nous. Il existe un fort patrimoine en pierre, surtout du XVIII^e et du XIX^e siècle, et même du XVII^e siècle. A travers mes rencontres avec quelques industriels et mes actions de formation, j'ai constaté une inquiétude sur la qualité de la formation, ils sont un peu en quête d'orientation pour ces métiers. Quant à la notion de travail, je n'ai pas vécu assez longtemps là-bas pour bien comprendre.

Aux Etats-Unis, j'ai fait deux petites campagnes de quinze jours sur un même chantier : une très grande maison à ossature bois de 1 700 m² pour une famille de trois enfants. Je mettais un portail en pierre, en grès d'Allemagne, et une cheminée très intéressante. J'étais avec un menuisier français. Les ouvriers américains étaient très intéressés, ils nous regardaient travailler. Et, quand on avait besoin d'un coup de main, ils venaient tous nous aider, même jusqu'à neuf ou dix heures du soir. Avec cinq ou six maçons, qui étaient là pour voir comment on levait une grosse pierre, il y a eu une très bonne collaboration. Ils nous ont invités plusieurs fois chez eux.

Là-bas, c'est comme au Canada, ils gagnent bien leur vie. Mais ils ont une certaine reconnaissance par rapport à ce que l'on fait. Eux, ils arrivent à peu près à l'heure, ils travaillent sept, huit, neuf heures avec une pause sandwich comme dans tous les pays anglo-saxons. Ils peuvent ensuite, dans la même journée, cumuler avec un autre job de deux ou trois heures. Ils vont couper du bois, tondre la pelouse, etc. Ils sont payés en chèque ou en espèces, ils ne sont pas inquiétés par le travail au « black », comme on dit. J'ai rencontré un professeur d'économie à l'université qui faisait aussi du nettoyage dans un bureau. La couverture sociale n'est pas suffisante, ils doivent assurer eux-mêmes leur prévoyance, leur retraite, c'est un peu difficile. La notion de métier ne semble pas tellement les préoccuper. Ils peuvent avoir deux, trois, quatre activités dans des secteurs complètement différents.

Là-bas, ils ont un regard très lointain sur l'Europe ou la France. Je vais vous raconter une anecdote. Un architecte américain, qui avait fait des études en Allemagne, travaillait sur la cuisine en bois, qui faisait tout de même 150 m². C'était une copie Louis XIV. Mon ami menuisier fait remarquer que les chevilles ne se faisait pas dans les tiroirs. L'architecte et le client, qui souhaitaient une copie conforme, nous disent alors de nous en occuper et de faire le travail en Europe. Ils parlaient à des Français sur un sujet français, mais ils disaient l'Europe.

Grégoire vous a parlé de la Russie tout à l'heure. Les écoles forment beaucoup d'ingénieurs. Sur les chantiers, on voyait beaucoup d'ingénieurs électromécaniciens, des électriciens, des informaticiens, des étudiants en architecture. Cela leur permettait de gagner un peu d'argent pour suivre leurs études. C'était une forme d'alternance, mais forcée. Je suis resté deux mois en tout. C'était une expérience très forte. J'ai fait un premier chantier qui était le Parlement, puis j'ai travaillé au Musée de l'Ermitage. Sur le chantier, il y avait 150 personnes, 15 nationalités. Avec un peu de français et un peu d'anglais, on arrive toujours à se parler. Ils avaient tous une qualification mais pas de travail. Les jeunes cherchent du travail par tous les moyens pour assurer le quotidien. Un fonctionnaire ou un ouvrier peut gagner 100 ou 150 euros par mois quand il y a du travail. Comme l'a dit Grégoire, c'est très difficile de trouver du travail. Et, quand on est malade, on reste à la maison, on boit peut-être un coup de vodka, on attend que ça passe tout simplement. Pour la petite histoire, j'ai attrapé la grippe à Saint-Pétersbourg. Il paraît que c'est classique au bout de trois semaines. Je suis allé dans une pharmacie et j'ai demandé un spray. Cela m'a coûté 10 euros. Quand je suis revenu sur le chantier, ils ont vu ça. Le spray représentait 10 à 15 % de leur salaire. C'est très important. Je ne m'étais pas rendu compte mais j'avais fait une faute, je ne voulais pas les humilier. Eux, ils ne vont pas se soigner, ils ne peuvent pas

se soigner. Là-bas, ils ne connaissent pas la grève, ils ne connaissent les indemnités de chômage non plus. Il y a des gens diplômés mais qui n'ont pas de travail, c'est dommage.

Les Malgaches, comme disait Grégoire, n'ont eu qu'un billet aller. Cependant, j'ai eu une bonne surprise avec un dénommé Gilbert, je crois que tu l'as connu. Il venait suivre des cours, si je puis dire. Il venait le samedi et le dimanche travailler avec des livres que j'avais fait venir de France. Il a travaillé un peu puis, peut-être six mois plus tard, j'ai reçu un e-mail de sa part me disant qu'il avait gagné un peu d'argent avec ce qu'il avait appris sur la taille de pierre. Il s'était acheté un billet et était retourné chez lui. A Madagascar, il avait trouvé des carrières, alors il m'invitait à venir. Je n'ai pas encore fait ce voyage, cela viendra peut-être. Là-bas, certaines personnes ont vraiment une volonté de faire des choses. Mais les gens sont aussi souvent un peu fatalistes. Ils ont peur du lendemain. Depuis l'arrivée de Poutine, c'est plus ouvert, ils peuvent faire la fête, ils peuvent boire, ils peuvent rentrer aux heures qu'ils veulent, mais ils se demandent ce qui va leur arriver. Ils ont tellement eu de pression qu'ils se demandent ce qui va leur arriver un jour.

J'ai aussi été choqué de voir le gaspillage d'argent. Mais on sait que la mafia est là. Le fait que des entreprises françaises travaillent là-bas, c'est bien, cela nous a permis, à nous et à d'autres, d'y aller. Mais je me disais que c'était quand même dommage de faire venir des étrangers. Là-bas, il y a des jeunes, il y a un patrimoine, il y a une volonté. Alors, avec l'entreprise en question, on est allé voir le consulat pour proposer de monter une école de la restauration pour les plâtriers, les maçons, les tailleurs de pierre et les peintres. On avait commencé à écrire un petit peu ce que pourrait être cette école, un peu à l'image de l'école de Venise ou d'autres écoles qui existent ici ou là. L'idée était de créer l'école de Saint-Pétersbourg, un centre de formation pour les jeunes Russes. Le concept nous paraissait bon mais, quand on est monté un peu plus haut, on a bien vu qu'on gênait un peu aux entournures parce qu'il y a des marchés qui sont en jeu derrière. Ils nous ont donc répondu qu'ils savaient faire, qu'ils connaissaient l'architecture, les méthodes, etc. Et notre projet s'est arrêté là. Enfin, voilà, c'était la Russie avec des gens qui ont vraiment envie de faire des choses.

André Malicot

On va être obligé de raccourcir le tour du monde, Jean-Paul. Choisis tes priorités.

Compagnon Foucher

J'ai beaucoup aimé l'Egypte, l'Algérie et le Bénin, mais je ne vous en parlerai pas. Je vais m'arrêter un peu sur la Chine. J'y suis allé il y a quatre ou cinq ans. Dans le sud de la Chine, on voyait des gens, des enfants même, qui travaillaient pieds nus. Evidemment, ils n'ont pas de protection sociale. Il y avait de petits gamins, de dix ou douze ans, qui travaillaient avec de tous petits outils, de petits forets, pour faire des sculptures exceptionnelles, extraordinaires. Puis, quand on monte vers Shanghai, Pékin, etc., c'est l'industrialisation. Depuis quelques années, il y a un boom terrible, ils investissent dans l'intelligence, dans le matériel. Ainsi, aujourd'hui, ils font des plus-values et on sait ce que cela va donner dans quelques années. Alors, la notion de métier là-bas existe peut-être, et le travail sûrement, avec beaucoup de mobilité. Ils sont capables d'envoyer, par exemple, 20 000 Chinois en Algérie pour faire une construction. Ils s'organisent, ils font leur popote, et ils construisent très vite. Ce sont des constructions clés en main.

J'aurais aimé continuer, aller plus loin, mais il faut conclure. Personnellement, je pense que la notion de travail est la plus forte, elle m'apporte beaucoup : c'est un regard avec les autres personnes, un échange, un partage. Et, le métier, pour moi, est un véhicule, une sorte de passeport permanent qui me permet d'ouvrir des portes. Je pense que c'est la notion de travail qui construit la personne, ce qui implique automatiquement le respect à l'autre, la rigueur et toutes les obligations qu'il y a autour de ça. Le travail est nécessaire, et la connaissance, le métier doit permettre l'épanouissement de la personne. Nous avons une chance incroyable d'avoir un métier et nous pourrions, si nous étions moins exigeants, certainement avoir du travail. C'est l'avenir. Voilà, je vous remercie.

André Malicot

Merci Compagnon Foucher pour cette conclusion sur le travail à travers le monde.

La sagesse de la monteuse de film

André Malicot

Maintenant, on arrive au point d'orgue, comme à chaque fois, et on va accueillir Noëlle Boisson. Quand on a la patience de regarder un générique de film jusqu'au bout, on est impressionné par le nombre de personnes qui contribuent à ces réalisations. Parmi eux, il y a le monteur ou la monteuse, un métier discret mais essentiel. Vous définissez ce métier, je crois, comme un métier de passeur. C'est celui qui permet de donner du sens à des images qui ont été tournées souvent dans le désordre. Passeur aussi parce que vous passez de l'agitation du tournage à l'émotion du spectateur. Vous avez une belle formule d'ailleurs : « Il emmène l'autre sur sa barque mouvante, souple et légère, traversant sans bruit les incertitudes, les intempéries intérieures et le dépose quelques mois plus tard sur l'autre rive. Alors le passeur repart. » C'est un très beau texte.

Noëlle Boisson

Je parlais du metteur en scène. On est des accompagnateurs du metteur en scène.

André Malicot

Alors, nous avons envie de connaître un peu la vie de ce passeur, de la monteuse de film. Quel est son métier ? Quelle est sa sagesse ? Pour introduire votre propos, je vais lire les premières lignes au début de votre livre.

« Onze heures trente. La sonnerie du téléphone, je décroche.

- Bonjour.

- Noëlle Boisson ?

- Oui c'est moi.

- Bonjour. Je suis X., je vais produire un film réalisé par Y., sur un sujet de Z., avec Untel et Untel dans les rôles titres. Avez-vous des projets dans les mois futurs ? Notre tournage est prévu le... vers...

C'est ainsi que pour nous, monteurs, les grandes aventures commencent, sur un coup de téléphone. »

Alors, racontez-nous.

Noëlle Boisson

Bonjour à tous d'abord, et merci de m'avoir invitée.

Cette introduction illustre le fait que nous avons un métier précaire, un métier d'intermittent. On travaille, chaque film est une aventure. Mais, après chaque film, on ne sait pas ce que l'on va faire et ce qu'il va devenir.

Au départ, c'est un métier technique, mais il est finalement très artistique. La technique, à l'origine, correspond à l'image du monteur que vous devez tous avoir vue : le monteur, avec des gants blancs, déroule la pellicule entre ses mains et coupe, enlève ce qui n'est pas bon, et recolle pour que vous, spectateurs, vous voyiez un film avec son émotion, son intérêt. Maintenant, la technique a énormément évolué. Cela a beaucoup transformé le métier. Du reste, on ne sait pas très bien comment il va évoluer encore. On est passé de la pellicule 35 mm à l'ordinateur. On ne manie plus la pellicule. Au niveau des équipes, il y a moins d'assistants, on travaille beaucoup plus seul. C'est un aspect très important dans l'évolution de notre position et de notre place auprès du metteur en scène. Cela joue aussi sur ce qui se passe dans notre tête. La solitude est très difficile, on a besoin de communiquer, de dialoguer. Maintenant, on met tout sur un ordinateur très proche de ce que vous avez vu. D'ailleurs, avec de petits logiciels de montage sur les ordinateurs, on fait tous du montage avec nos photos en les faisant dérouler les unes après les autres. Vous pouvez donc savoir ce que je fais toute la journée.

Dans le cas d'un long métrage, je reçois les rushes, c'est-à-dire ce qui a été tourné. Mais, que ce soit un documentaire, un reportage, les infos à la télé, un clip, de la pub ou même les jeux télévisés, les émissions littéraires, tout passe par le sas du montage. Tout ce qui a été filmé de la réalité et que vous voyez ensuite en images et en son passe par les mains du monteur qui travaille en collaboration avec le metteur en scène, le réalisateur ou le producteur d'une série, d'une télé, enfin avec d'autres personnes. Mais c'est lui qui, d'un seul coup, fait un tri, un choix sur une idée et cherche à vous créer des sensations, à vous donner des informations et à vous faire recevoir l'image et le son tels que l'on souhaite que vous les receviez. Il y a beaucoup de psychologie dans notre manière de travailler.

La base du montage s'appelle l'effet collé, inventé par les Russes au début du siècle dernier. On prend un gros plan d'un comédien sans expression et on le place derrière un plan de guerre : vous allez sentir que ce comédien ressent la douleur ou l'horreur. On place ce même gros plan derrière un plan de gâteau : vous allez sentir que ce comédien a envie de manger et salive. On place le gros plan derrière un plan de bébé : on va sentir qu'il a de l'affection et de l'amour qui est transporté. Le montage est une association d'un plan après l'autre. On peut faire varier la longueur, la grosseur et la place du plan, ce qui donne le rythme. La place, l'ordre, la structure. Vous, vous allez recevoir ce montage sans vous en rendre compte parce que vous êtes spectateurs normalement passifs, c'est-à-dire à l'écoute et réceptifs. Vous allez ressentir des émotions là où on souhaite que vous pleuriez, là où on souhaite que vous riiez. On essaie d'amener le gag par notre rythme, par nos manières de placer un plan après l'autre, de sorte qu'une salle éclate de rire au même moment. Quand on a monté une comédie, par exemple, si ça marche, que le public est content et qu'il rit au même moment, c'est formidable pour nous. C'est comme un comédien sur scène qui fait rire une salle de théâtre entière. De la même façon, quand on voit les gens sortir émus, pleurer à la vision d'un film, on est content, on leur a fait vivre des émotions.

L'aspect technique, concret de notre métier a changé. Mais, la base même de pourquoi le monteur est là est toujours la même. Le monteur aide le metteur en scène parce qu'il n'est pas tout seul à aboutir son film. Le metteur en scène Jean-Jacques Annaud, avec qui j'ai travaillé, avait dit une phrase que j'ai toujours beaucoup aimée : « Avant mon tournage, le scénariste écrit mon film avec des mots, il fait des phrases. Je tourne, donc on sait qu'il y a beaucoup de déchets. Puis après le monteur écrit mon film avec des plans. » Nous réécrivons donc ce qui a été écrit avec des plans. Par exemple, on dit : « Dans la forêt, le loup court entre les arbres ». On peut le traduire par un plan large de la forêt, puis un plan serré sur un loup qui court en travelling. On peut aussi faire l'inverse en disant : « Le loup courait entre les arbres dans la forêt. » Du premier plan jusqu'au dernier plan, l'ordre dépend en permanence du film. Chaque séquence va démarrer avec un gros plan si on veut vous donner un coup de tonnerre. Si on a besoin de vous réveiller à un moment du film parce qu'on sent que la tension commence à chuter, on va alors vous mettre un son, démarrer de la musique, créer des pulsions. Tout notre travail est en fonction de vos réactions. C'est très psychologique.

Ce travail m'a énormément appris. J'ai appris à connaître les réactions humaines. On aime les spectateurs, on a donc envie de s'approcher d'eux, on a envie qu'ils réagissent comme ça. On a envie de donner du plaisir ou de l'émotion. Enfin, on a envie d'offrir quelque chose aux spectateurs, quand on travaille dans le métier du spectacle, c'est inévitable. Ce métier m'a donc appris à être touchée par les gens, par leurs réactions, par leurs émotions. Il m'a appris à essayer de les connaître de mieux en mieux. Et on s'aperçoit au final que, ce qui est assez joli, un film est universel. Toute personne, quels que soient son pays, sa race, sa religion, réagit, fonctionne avec certaines bases très communes qui sont très agréables. Cela fait vraiment plaisir de voir qu'un film véhiculé à travers le monde crée les mêmes sensations, les mêmes rires.

Sur un long métrage de fiction qui sort en salles de cinéma, par exemple, il y a à peu près deux à trois mois de tournage. La durée du montage est toujours multipliée par trois. Il nous faut six à huit mois pour monter un film. On reçoit le matériel, on l'enregistre dans la machine. Il y a souvent une à deux heures par jour de matériel. Après la fin du tournage, on se retrouve quelquefois avec entre 50 et 150 heures de ce qui a été tourné. On doit en sortir une heure et demie à deux heures. Il faut donc le temps de décanter et savoir ce qui va être le mieux. On commence par ce que j'appelle des balbutiements. On appelle ça souvent un monstre ou un ours à cause du côté pataud. En effet, on choisit ce que l'on croit être le mieux, les meilleures prises, là où on trouve que le comédien est bien. Puis on met tout ça bout à bout, on juxtapose grossièrement pour voir ce qui se raconte. En général, à la fin du tournage, les

acteurs arrivent dans la salle de montage, ils ont envie de voir ce qu'on a fait. Après, ils sont verts, rétamés car cela ne fonctionne pas du tout. Effectivement, maintenant il faut travailler.

On démarre l'étape suivante. On regarde ce qui fonctionne, ce qui est bien, ce qui n'est pas bien. On se demande à quel moment le spectateur perd le fil de l'histoire. Est-ce qu'il a compris au bout d'une heure ? Est-ce qu'il faut qu'on lui dise au bout d'un quart d'heure ? A quel moment doit-il savoir ? Par exemple, s'il y a un terroriste qui a mis la bombe sous la table, est-ce que vous devez, vous, spectateurs, le savoir dès le début ou être surpris au bout d'un quart d'heure, quand ça explose ? C'est la grande question que l'on se pose tout le temps. Est-ce que vous devez savoir que le loup est dans la forêt quand Pierre va y aller, ou est-ce que vous êtes avec Pierre et que vous vous faites surprendre parce que le loup surgit de la forêt ? On s'interroge en permanence sur ces principes quand on monte un film pendant les quatre à cinq mois après le tournage. On cherche ce qui fonctionne le mieux, où ils vont le mieux réagir. Après, on regarde quand les comédiens sont le plus émouvants, ou le mieux. Un réalisateur tourne plusieurs prises, trois ou quelquefois vingt-cinq si un comédien n'arrive pas, bafouille ou quand il a fait une bonne scène, un avion passe, etc. On choisit donc la meilleure prise mais, si un comédien fait déjà la même chose dans la scène d'avant, on enlève finalement ce qui était bon, et on va chercher quelque chose qui est peut-être moins bien mais qui va dans la continuité. Il faut donc nuancer, doser, équilibrer, rythmer. Si tout le monde s'endort, il faut raccourcir. Des spectateurs me disent parfois que le film est trop long, ils se sont ennuyés. Ce n'est pas de notre faute. Les metteurs en scène ne nous écoutent pas toujours. On est de grands collaborateurs, on travaille toujours isolé avec eux comme un scénariste, comme un écrivain isolé. C'est pour ça que notre métier n'est pas connu, il n'y a jamais de visite, il n'y a rien de spectaculaire. Mais on travaille en collaboration, on leur dit ce qu'on pense. En général, nous sommes de vieux compagnons, les réalisateurs ou les réalisatrices et nous. On se connaît bien, on sait ce qu'ils aiment, ce qu'ils n'aiment pas. Et on leur dit que là, ça ne marche pas, on s'ennuie, il faut couper, mais quelquefois ils s'entêtent. Ils nous répondent que c'est très bien, qu'ils ont eu beaucoup de mal à le tourner, et cela a coûté cher. Le producteur dit aussi qu'il faut le laisser. On a alors de grandes discussions houleuses.

Il y a aussi l'apport du musicien. Il va vous induire des sentiments. On travaille avec le musicien, on dit à quel endroit on pourrait mettre de la musique. S'il y a trop de parole, je vais essayer de mettre un plan spectaculaire pour laisser la musique créer une sensation, puis je reprendrai la parole juste après. Enfin, c'est de la petite dentelle que l'on fait petit à petit, comme des fourmis. Il y a également le bruitage où on accentue des sons qui vont vous créer une sensation, vous provoquer une réaction. A la post-synchro, on retransforme les paroles, on change un peu l'histoire quelquefois. Je me suis retrouvée une fois devant un film qui n'était pas mal, mais il fallait encore changer quelque chose. On ne pouvait plus raccourcir, on n'aurait plus rien compris et on était déjà à une heure vingt-cinq seulement, il faut garder un minimum. Finalement, une nuit, j'ai eu une idée. Le matin, avec le réalisateur, on a donc transformé le film : on a pris pratiquement la fin et on l'a mis en tête, on a donné la solution au départ, voilà, il a gagné, puis on a fait un flash back avec une voix off qu'on a écrite après et qui disait : « Vous voyez ce Monsieur qui est là, c'est moi. Vous voulez savoir comment je suis arrivé là ? Voilà, tout a démarré... » et là, d'un seul coup, tout le film fonctionnait, on était accroché, on avait envie de savoir comme des enfants devant Guignol. Cela fonctionnait parfaitement bien. Après, quand on retrouve ce moment dans le film, on se demande alors comment il va se venger puis, dernier petit chapitre, la vengeance est empaquetée. Le film a très bien fonctionné. C'est un vieux film de Jean-Jacques Annaud qui s'appelle « Coup de tête », avec Patrick Deweare. Il ressort maintenant. C'est un film qui fonctionne vraiment bien, sympathique et vivant alors que, dans l'ordre chronologique de l'histoire, ça ne fonctionnait pas. Voilà, on est donc des faiseurs d'histoires.

Pendant les six mois à huit mois de montage, on est concentré du matin au soir sur notre écran. Quelquefois, il est dix heures du soir et on n'a pas vu le temps passer. On est happé par l'écran, on a envie de trouver des solutions, on a envie que cela fonctionne, que cela soit vivant, drôle. On est accroché, et on oublie tout le reste, les rendez-vous, le compagnon, etc. Et la nuit, on travaille encore dans la tête, sans s'en rendre compte, en dormant, on travaille, on gamberge tout le temps. Après un montage, je suis rétamée, fatiguée, épuisée, intellectuellement.

Je vais m'arrêter parce que je pourrais parler pendant des heures de ce métier, de ses lois. C'est un métier d'intermittent du spectacle mais, que cela soit à la télévision ou au cinéma, on est sous la même

législation. Personnellement, j'ai plus de plaisir à raconter des histoires que de monter des clips ou des pubs. J'en ai fait pour gagner ma vie. Mais, vous raconter des histoires, faire des films pour la télé ou le cinéma, c'est un plaisir. On a gardé une âme d'enfant pour ça. On aime bien raconter des histoires et vous changer du quotidien qui n'est pas toujours facile. On est des faiseurs d'évasion, on l'espère du moins, c'est notre plaisir. Voilà.

André Malicot

Merci beaucoup Noëlle Boisson. Elle avait dit avant : « Vous savez, je n'ai pas l'habitude, je ne sais pas parler en public. J'espère qu'il y aura beaucoup de questions, comme ça, ça ira. » Je crois qu'elle n'en a pas eu besoin, même si on peut lui en poser maintenant.

Je n'ai pas évoqué, au début, la filmographie de Noëlle Boisson mais, comme chacun a pu le deviner, elle est vraiment impressionnante. Il y a beaucoup de grands films. Plusieurs ont été nominés aux Oscars, à Hollywood, pour le meilleur montage : « L'ours », « L'amant », « Le hussard sur le toit ». Il y a aussi plusieurs César du meilleur montage : « Qu'est-ce qui fait courir David ? » en 1983, « L'ours » en 1989, « Cyrano de Bergerac » en 1991, « Deux frères » en 2005. C'est un beau palmarès. Je crois qu'on peut l'applaudir.

Et elle est l'auteur de la « Sagesse de la monteuse de film », dans la même collection que ses prédécesseurs. Il y a quelques ouvrages à l'extérieur, je crois que Noëlle se fera un plaisir de signer quelques ouvrages pour ceux qui souhaitent l'acquérir.

Il y a peut-être des questions pour Noëlle, avant de terminer. Compagnon Devrainne ?

Compagnon Devrainne

J'aurais aimé savoir si on peut distinguer en regardant un film, pas la nationalité, mais l'école américaine, indienne, égyptienne de la femme de métier que vous êtes ?

Noëlle Boisson

Oui car nos cultures sont différentes, les évolutions de nos sociétés sont différentes, elles ne sont pas dans le même temps.

Les montages américains sont de plus en plus rapides, speedés, coupés. Il faut que l'information soit de plus en plus rapide, c'est l'habitude de zapper à la télévision. Les Américains sont très habitués à enregistrer l'image rapidement à cause des clips, de la télévision. La télévision change le spectateur, change sa manière de comprendre. Il lit, il comprend les plans très vite, c'est de l'information rapide.

C'est différent dans les pays où les gens passent moins de temps devant la télévision et ont un rythme de vie plus lent dû à la chaleur, à la culture, etc. Les films d'Asie, d'Afrique ont un rythme beaucoup plus lent.

En revanche, le Japon, la Corée, les pays qui ont une évolution et un progrès comparables à celui des Etats-Unis, font des films avec un rythme rapide, c'est nouveau. Il y a beaucoup de coups de poing, des montages de plus en plus efficaces. Personnellement, je ne suis pas fanatique de ce genre-là. C'est une surenchère dans les faits pour séduire plus, pour accrocher plus et on se demande jusqu'où va aller l'escalade.

Quand je vois des films ou même des pubs, enfin tout ce qui est de l'image et du son, je ressens effectivement une différence selon les cultures et l'évolution du pays.

André Malicot

Merci. Une autre question ? Compagnon Tortel ?

Compagnon Tortel

Quand vous montez un film, vous travaillez avec un metteur en scène ou un réalisateur qui est l'artiste.

Vous, en tant que monteuse, vous êtes exécutante. Quelle est votre part de créativité dans votre travail ? Est-ce qu'il y a des metteurs en scène avec lesquels vous ne voulez pas travailler et d'autres avec qui vous préférez travailler ?

Noëlle Boisson

Absolument. C'est évident. C'est un métier difficile, on est très nombreux, on n'a pas tous la chance de pouvoir choisir. A mes débuts, c'est pareil, j'acceptais toutes les propositions, j'étais trop contente de travailler. Alors, on tombe quelquefois sur des réalisateurs ou des réalisatrices avec lesquels on ne s'entend pas. Notre sensibilité ne fonctionne pas, ils résistent aux propositions, on exécute donc ce qu'ils aiment. Du coup, on ne se sent que « colleuse », c'est-à-dire qu'on ne fait qu'exécuter et on est en désaccord avec ce qu'on fait. On n'est pas heureux, on ne vit pas bien, on le fait parce qu'il faut travailler. Cela dit, on apprend toujours. Même quand on n'est pas heureux dans son travail, on apprend toujours, enfin si on veut apprendre. C'est toujours une bonne expérience.

Mais il est vrai que, à partir du moment où on a le choix, on sélectionne les réalisateurs avec lesquels on va s'entendre, qui nous écoutent. On ne cherche pas à être écouté à tout prix, mais on a une identité, on a envie d'exister, on a envie de dire ce qu'on pense et d'avoir une réponse, de communiquer avec quelqu'un, d'échanger des idées, des propos. C'est la moindre des choses. Je crois qu'on a tous envie de ça quel que soit le travail.

Mais, quelquefois, cela se passe mal aussi pour le metteur en scène. Lui, il va essayer de choisir quelqu'un avec qui il va s'entendre. On passe des castings comme les comédiens. Les metteurs en scène nous rencontrent, puis ils choisissent, pas forcément en fonction du curriculum vitæ ou de l'expérience, mais selon leur sensibilité. Il y a des familles de sensibilité d'esprit, d'état d'esprit.

André Malicot

Une dernière question ?

Compagnon Tortel

Est-ce que vous pouvez avoir une nomination, recevoir un César, alors que cela s'est mal passé ?

Noëlle Boisson

Non. Cela s'est toujours très bien passé avec...

Compagnon Tortel

Mais est-ce que c'est possible ?

Noëlle Boisson

Oui, bien sûr. Chaque film est une aventure de six mois et c'est tout. Si cela se passe très mal, cela arrive de temps en temps, il y a ce qu'on appelle une erreur de casting, enfin une erreur d'association, au bout de deux mois, le monteur s'en va et le réalisateur appelle un autre monteur. C'est inévitable car on sent que la collaboration ne peut pas durer, on ne fera pas un bon travail. On va tirer des idées différentes, et le résultat de notre travail à deux sera incohérent. Souvent, c'est le producteur qui intervient en disant : « Je sens bien que ça ne marche pas, arrêtons tout de suite et on va chercher quelqu'un d'autre. »

Puis, il n'y a pas que des longs métrages. J'ai aussi monté des documentaires, cela dure quelquefois un mois, pas plus. J'ai monté des pubs, c'est un ou deux jours de travail. De toute manière, si on vit une mauvaise expérience mais qu'elle tient jusqu'au bout, on sait que dans tant de temps ce sera fini, on passera à autre chose et on ne retravaillera pas avec cette personne.

André Malicot

J'avais dit une dernière question, mais Compagnon Etchevarne a discrètement levé la main. Vous avez la parole.

Compagnon Etchevarne

Est-ce qu'il vous arrive parfois de revoir un film que vous avez monté quelques années plus tard ? Avez-vous un œil critique par rapport à ce que vous avez monté ?

Noëlle Boisson

Tout le temps. Je rougis de honte quand je revois un film que j'ai monté en me disant sans arrêt : « Mais ce n'est pas bien ça, je n'aurais pas dû faire ça. » Je n'ai pas d'apaisement à ce niveau-là. On se dit toujours que l'on aurait pu faire mieux. On arrête de monter seulement parce qu'il y a des dates à respecter. Le producteur nous dit : « Là, il y a une date, il faut la tenir, après il n'y a plus d'argent ». Sinon, on retravaillerait tout le temps.

Compagnon Etchevarne

Ça nous fait vraiment plaisir. Cela prouve une réelle proximité entre vous et nous car, nous aussi, en tant qu'artisans, on rougit parfois quand on retourne voir un travail. Nous avons vraiment des points communs.

Noëlle Boisson

On est des artisans. Et on l'était encore plus quand il n'y avait pas l'ordinateur car on était vraiment avec la matière, dans un travail manuel, avec les assistants. Enfin, c'était vraiment bien.

André Malicot

Noëlle Boisson déjeune avec nous. Vous pourrez continuer l'échange avec elle à table.

On va s'arrêter là. Je vous prie encore d'accepter nos excuses, et je voudrais remercier particulièrement les jeunes qui nous ont fait faire ce tour du monde, du monde du travail, à partir de leur vécu, de leur quotidien, de leur expérience. C'est une vision qu'on a peu l'habitude d'entendre, on s'adresse plus souvent aux spécialistes. C'est une façon de faire « à la Compagnon » à travers laquelle on a pu entendre des vérités. Merci beaucoup. On peut les applaudir tous bien fort.

Et demain, les métiers et le travail

Samedi 8 juillet 2006

- 10 h 00 **Ouverture** de la conférence-débat
Jean-Claude Bellanger, Conseiller au Collège des Métiers
à l'Association ouvrière des Compagnons du Devoir
- 10 h 15 **Les trophées de la culture chez les Compagnons du Devoir**
Présentation et remise des trophées
- 11 h 15 **Demain, métier et culture**
par *Alain Etchegoyen*, philosophe
- 11 h 45 **La sagesse de l'Ethnologue**
par *Michel Agier*, anthropologue
- 12 h 25 **Clôture** de la conférence-débat
par *Catherine Gras*, chef de service à la direction du
commerce, de l'artisanat, des services et des professions
libérales (DCASPL)

LES INTERVENANTS

(par ordre d'intervention)

Jean-Claude Bellanger, Compagnon Charpentier du Devoir, chef d'entreprise spécialisée dans la construction bois en Touraine, Conseiller au Collège des Métiers à l'Association ouvrière des Compagnons du Devoir

Alain Etchegoyen, philosophe et consultant pour divers organismes. Il est normalien, agrégé de philosophie. Il a été Président du Club « problèmes internes de l'entreprise » du CRIN (Club des relations industrielles du CNRS) de 1986 à 1989, Commissaire Général au plan de 2003 à 2005. Il est également administrateur du groupe Usinor depuis 1995.

Il a écrit de nombreux ouvrages et a reçu des prix pour « *Les entreprises ont-elles une âme ?* » (1990), « *La valse des éthiques* » (1991), « *La démocratie malade du mensonge* » (1993)...

Michel Agier, anthropologue, directeur de recherches à l'Institut de recherches pour le Développement et membre du Centre d'Etudes Africaines de l'EHESS. Il a d'abord mené ses recherches dans des villes d'Afrique noire et d'Amérique latine sur les dynamiques du changement social et culturel liées à l'urbanisation, et sur l'émergence des mouvements ethnopolitiques urbains. Depuis 1999, il travaille sur *les déplacements forcés* dans le cadre de guerres et de violences et sur *les nouvelles logiques urbaines* que ces déplacements engendrent. Il a publié de nombreux ouvrages et articles. Il enseigne aux Etats-Unis et il est membre de nombreux comités scientifiques.

Catherine Gras, Chef de service à la direction du commerce, de l'artisanat, des services et des professions libérales (DCASPL).

Présentation de cette conférence-débat

André Malicot

Merci d'avoir répondu à l'invitation des Compagnons du Devoir pour cette quatrième conférence-débat sur le thème des métiers et du travail. Aujourd'hui, nous avons choisi une orientation particulière qui est « Et demain, les métiers ».

Comme à l'accoutumée, nous allons accueillir des personnalités et des experts qui nous feront des exposés sur le sujet. Nous écouterons l'intervention du philosophe Alain Etchegoyen. Nous avons successivement accueilli au cours des conférences précédentes un médecin, un jardinier, une monteuse de film qui nous avaient parlé de la sagesse de leur métier. Aujourd'hui, Monsieur Michel Agier nous présentera la sagesse de l'ethnologue. Nous avons aussi le plaisir de recevoir Madame Catherine Gras qui est chef de service à la Direction du commerce, de l'artisanat, des services et des professions libérales au ministère de l'Economie, des Finances et de l'Industrie. Elle clôturera notre rencontre de ce matin.

Cette dernière conférence-débat revêt un caractère tout à fait particulier car on a voulu en profiter pour remettre les premiers Trophées de la culture. C'est très prétentieux de notre part de dire que l'on va faire des Trophées de la culture, surtout pour des gens de métier. Mais on a voulu signifier notre intérêt pour une formation culturelle. Cela va se dérouler d'une manière très simple et peut-être un peu improvisée, vous nous en excuserez si vous avez ce sentiment. Nous avons émis l'idée de ces trophées au mois de septembre, une proposition concrète dans les villes a été faite début décembre. Les jeunes qui travaillaient en entreprise toute la journée ont eu seulement quelques soirées, entre décembre et fin mars, avant le changement de ville, pour préparer un travail qu'ils ont fait avec leur formateur. C'est pourquoi, dans un certain nombre de cas, la réalisation ne vous paraîtra pas complètement achevée. D'autre part, les jeunes viennent de toute la France. Ils ont pris parfois un peu sur leurs congés, parfois un peu sur leur temps de travail pour essayer d'arriver hier soir. Nous n'avons donc pas eu le temps de répéter de manière très stricte pour ce matin, il y aura peut-être quelques petits flottements, vous nous en excuserez. Six villes vont présenter leurs travaux. Dans un souci de temps, je leur demanderai de ne pas prendre plus de six à dix minutes pour chaque présentation.

Sans plus attendre, je vais demander au Compagnon Jean-Claude Bellanger de venir ouvrir notre séance. Il est un des cinq membres du Conseil en tant que conseiller au Collège des métiers. Il a en charge l'animation de tous les corps de métier qui sont dans notre association. Je rappelle qu'il y a vingt-cinq corps de métier. Cette animation concerne des thèmes comme ceux de la formation. Le conseiller au Collège des métiers porte toutes les orientations des dispositifs de formation, et toutes les actions d'étude et de recherche. C'est le personnage clé par rapport à la formation au sein de l'Association ouvrière. Il le fait à titre bénévole puisque, par ailleurs, il est Compagnon charpentier responsable d'un groupe d'entreprises assez important à Tours. Compagnon Bellanger vous avez la parole.

Ouverture de la conférence-débat

Compagnon Bellanger

Merci. Bonjour à tous. Mesdames, messieurs, chers Compagnons, dans notre société, choisir un métier est souvent synonyme de renoncer à l'accès à la culture. Si aujourd'hui l'orientation vers un métier ne se fait pas uniquement par défaut, c'est encore une démarche très répandue : « Si tu n'es pas bon à l'école, mon fils, tu seras maçon. » C'est une menace encore trop souvent utilisée par les parents. C'est aussi une attitude très répandue dans les milieux scolaires ou dans les services d'orientation. Parfois la formule est plus subtile : « Quel gâchis, ce jeune est brillant, il devrait poursuivre ces études. » Cette opposition entre métier et culture est aussi renforcée par les gens de métier dès lors qu'ils ont été exclus des études ou qu'ils les ont rejetées. Celles-ci perdent alors tout l'intérêt et toute la valeur à leurs yeux. Non seulement lors des apprentissages professionnels, les jeunes négligent les savoirs qui rappellent l'école. Mais plus tard, dans la vie professionnelle, des expressions trahissent l'idée que les gens de métier se font des savoirs acquis par les études. Pour dire le manque d'intérêt de telle ou telle remarque, on dira par exemple « Mais ça, c'est de la philosophie. » Autrement dit, en clair, « Ce que tu dis là, c'est inutile, ça ne sert à rien. » Notre quotidien est fait de ces oppositions liées à des exclusions. Si nous sommes dans un monde, celui des métiers, on ne peut pas appartenir à l'autre, celui de la culture, et vice-versa. Seules quelques exceptions, regardées comme des phénomènes, nous montrent parfois que ces deux mondes peuvent exister dans une même personne. Pourtant, ce même quotidien ne nous montre-t-il pas la nécessité de cultiver toutes nos capacités qu'elles soient intellectuelles ou manuelles ?

Notre quotidien dans le travail. Si on regarde les outils que nous utilisons, aujourd'hui nous les achetons chez des fournisseurs. Mais il y a encore peu de temps, les hommes de métier fabriquaient leurs propres outils en fonction de ce qu'ils avaient à réaliser. Penser un outil pour réaliser tel ou tel ouvrage est une forme d'abstraction purement intellectuelle car il faut avoir une représentation de l'objet à réaliser pour concevoir l'outil qui permettra de le réaliser. L'épure du charpentier, pour parler d'un métier que je connais, est aussi abstraite qu'une équation à plusieurs inconnues pour qui ne sait pas la lire. Enfin, le vocabulaire d'un homme de métier peut être aussi hermétique que celui d'un intellectuel. Parler d'une palanquée de solives pourra être aussi incompréhensible à un énarque que peut l'être l'approche systématique pour le plombier qui vient dépanner l'alimentation d'eau chez l'énarque.

Notre quotidien dans notre vie personnelle nécessite aussi des capacités manuelles et intellectuelles. Nous avons besoin à tout moment d'habileté manuelle et nous sommes tous habités par des questions existentielles. Ces questions existentielles sont présentes dans notre enseignement compagnonnique. Dans cet enseignement, nous voyons ce lien qui existe entre les réalités concrètes et les enseignements pour la vie au quotidien que nous pouvons en tirer. Un enseignement basé sur la symbolique traduit bien ce lien entre réalité concrète et nécessité spirituelle. Il n'y a donc pas lieu d'opposer les modes d'accès au savoir ni même de les hiérarchiser. Il doit il y avoir, me semble-t-il, volonté de les développer, tous, sous peine de nous diminuer, voire de nous handicaper. Nous avons besoin de tous les savoirs. En revanche, les chemins pour y arriver ne sont sans doute pas les mêmes chez chacun d'entre nous.

Etant du monde des métiers, c'est de ce point de vue que je voudrais dire tout l'intérêt d'une grande ouverture culturelle. Elle est nécessaire pour développer des capacités mentales d'abstraction dont on a besoin dans la pratique de nos métiers. Je viens de le dire en parlant des outils. Elle est nécessaire aussi parce que de plus en plus on ne doit pas seulement savoir faire, mais comprendre ce qui se passe quand nous faisons telle ou telle opération. Et nous devons savoir expliquer ce que nous faisons et pourquoi nous le faisons. Nos métiers qui sont des métiers dans lesquels nous réalisons des œuvres ou des ouvrages sont aussi de plus en plus des métiers de service où la relation avec le client est fondamentale. Nos capacités à écouter, à comprendre, à nous exprimer sont fondamentales pour la réussite dans nos métiers. De même, aujourd'hui, les moyens techniques à notre disposition pour réaliser nos ouvrages sont de plus en plus sophistiqués, complexes. Si nous voulons garder la maîtrise de nos métiers, et ne pas devenir de simples exécutants répondant à des donneurs d'ordre ou soumis

aux règles des machines que nous sommes sensés conduire, il nous faut alors développer des capacités autres que les seuls savoir-faire manuels.

Le compagnonnage, à travers l'originalité de sa démarche de formation, a toujours pris en compte cette nécessité d'une formation la plus large et la plus complète possible. Je le disais à l'instant en parlant de l'enseignement compagnonnique, mais cela passe aussi par la place que nous accordons au voyage. Le voyage que le compagnonnage propose aux jeunes qui s'engagent sur le Tour de France permet non seulement des découvertes et des apprentissages sur le plan professionnel par la diversité des techniques rencontrées, par la diversité des situations professionnelles à affronter, par la diversité des fonctions exercées dans les entreprises, mais il offre aussi des apprentissages culturels et humains. Vous pouvez faire de l'histoire, de la géographie en direct, vous pouvez apprendre des langues, découvrir d'autres façons de vivre, de penser et de voir le monde. Vous pouvez rencontrer des personnes qui ont d'autres systèmes de valeur. C'est le grand livre de la vie que l'itinérant peut parcourir à la manière d'un étudiant qui, tout au long de son cursus universitaire, va découvrir les thèses aux conceptions successives qui ont tentées d'expliquer ou de comprendre tel ou tel phénomène. Et, comme l'étudiant qui a besoin d'être aidé dans son parcours, l'itinérant a besoin d'être aidé pour tirer parti des occasions d'apprendre et ainsi progresser dans les savoirs. C'est là le rôle des formateurs.

Etre formateur, c'est aider quelqu'un à se former. C'est donc être avant tout centré sur celui qui est là pour se former. C'est trouver le bon chemin pour lui. Comme les personnes ne sont pas uniques, il faut inventer des moyens, des façons de faire différentes. Au travers de la formation « Culture générale », c'est ce que les Compagnons du Devoir tentent de faire. Innover dans les pratiques de formation pour favoriser l'ouverture, culture des jeunes engagés sur le Tour de France. Mettre en valeur des réalisations à caractère culturel réalisées par les jeunes. C'est la raison d'être de cette matinée où pour la première fois nous allons remettre les Trophées de la culture à des équipes de jeunes qui ont choisi de se former à un métier, mais aussi de se former par le métier. Nous avons voulu cette manifestation pour dire toute l'importance que nous attachons à l'ouverture sur tous les savoirs. Merci de votre écoute.

André Malicot

Merci beaucoup Compagnon Bellanger.

Les trophées de la culture chez les Compagnons du Devoir

André Malicot

L'organisation de la formation proposée aux jeunes qui s'engagent sur le Tour de France a toujours été envisagée de façon à assurer un équilibre entre formation professionnelle et ouverture d'esprit par des apports en culture générale. Former quelqu'un, c'est lui permettre de s'épanouir en développant au maximum l'ensemble de ses capacités. La culture générale fait donc partie des préoccupations des Compagnons du Devoir. Préoccupation parce que c'est une nécessité mais aussi une difficulté car beaucoup de jeunes qui viennent se former à un métier ont souvent mal vécu leur rapport à l'enseignement général pendant leur scolarité. Il s'agit donc de leur assurer les apports indispensables à une aisance sociale, tout en innovant sur la méthode. C'est ce à quoi travaillent les Compagnons du Devoir avec les équipes de formateurs dans les régions. Aujourd'hui, l'ouverture à la culture générale se fait au travers des modules de « formation de base » en français, mathématiques, langues vivantes et des modules de « formations complémentaires » en informatique, initiation à la gestion mais aussi sur la découverte des institutions et la sensibilisation à des questions de société et enfin sur des modules de « culture du métier » pouvant comprendre de l'histoire de l'art, du dessin à main levée, de l'initiation au design, de l'histoire des techniques, de l'architecture...etc. Pour manifester d'une manière particulière l'attachement des Compagnons du Devoir à ces formations, une manifestation particulière a été proposée : « Les Trophées de la Culture ». Ce moment privilégié met en valeur des réalisations à caractère culturel produits par les jeunes dans les Maisons de Compagnons sur un thème national proposé pour l'année. Le thème qui a été proposé à l'ensemble des villes du Tour de France était ainsi formulé : « les métiers, le travail, dans 10, 15 ou 30 ans. »

Maintenant, on va procéder à la remise des trophées pour les quelques villes qui ont participé à ce concours. Un jury a été formé pour apprécier la qualité des travaux et décider du classement. Ce n'est pas chose facile et je crois que cela mérite un moment d'explication. Je vais donc inviter Anne Champigny qui a présidé le jury. Elle va nous dire qui elle est, comment était composé le jury, quels sont les critères retenus par le jury pour attribuer un ordre aux différentes réalisations, et puis peut-être aussi nous faire un commentaire sur le sentiment recueilli après la lecture des différents travaux des jeunes. Madame Champigny vous avez la parole.

Anne Champigny

Merci beaucoup. Bonjour. Je vais me présenter rapidement puisque j'ai cinq à six minutes au maximum. Je suis Anne Champigny, fille de Compagnon du Devoir. Professionnellement, je suis conseillère pédagogique pour les arts plastiques pour l'Inspection académique d'Indre-et-Loire. Par ailleurs, c'est une activité annexe mais qui me prend beaucoup de temps, je suis élue à la culture dans ma commune. C'est peut-être à ce titre, je crois, que j'ai été sollicitée avec les autres membres du jury pour présider ces premiers Trophées de la culture.

Au nom d'autres membres du jury qui ne sont pas présents aujourd'hui, je dois aussi souligner l'intérêt et le plaisir que nous avons eu à participer à ces premiers Trophées de la culture. C'est pour nous un honneur, en tant que personnes extérieures au compagnonnage, d'être investis de cette mission. Dans cette idée de décerner des Trophées de la culture, j'y ai retrouvé ce que j'ai toujours ressenti en tant que fille de Compagnon du Devoir, ce que j'ai vécu moi-même et réinvesti après professionnellement, c'est ce souci constant d'ouverture. C'est une vraie spécificité chez les Compagnons du Devoir. Une ouverture vers tous les domaines de la culture. Investir ce champ culturel en plus de la formation à son métier, la formation professionnelle.

Les six réalisations que nous avons reçues, regardées, lues, écoutées comportaient toutes, à des titres divers, des qualités de réalisation et de réflexion. Les équipes ont investi différents champs artistiques puisque nous avons trouvé autant l'image, le cinéma, le théâtre, que l'écriture, la littérature. Nous avons eu à lire un recueil de poèmes et des écrits documentaires. Il y avait aussi les nouvelles technologies de l'information et de la communication puisque un des centres, Bordeaux, a réalisé un site Internet pour faire connaître les métiers représentés chez les Compagnons du Devoir. Nous avons trouvé que tous les travaux fournis étaient d'une grande richesse, d'autant plus que le temps imparti

était restreint, comme vous l'avez évoqué précédemment. Ces réalisations demandaient à la fois du temps pour réfléchir à l'idée, la réaliser, la mettre en œuvre, la finaliser, la rendre lisible à des personnes extérieures au projet. Cela supposait un réel investissement et nous l'avons retrouvé dans chacun des travaux.

Quels sont les critères que le jury a retenus ? Le premier critère était le thème défini pour le concours, à savoir imaginer les métiers dans dix, vingt, trente ans. C'est aussi un des axes de la journée d'aujourd'hui, la projection dans l'avenir. Cela a donc été notre premier critère, il justifie l'ordre dans lequel les trophées ont été décernés. En même temps, nous avons été attentifs à l'originalité, l'imagination des différentes réalisations et à la qualité, la finition. Je sais que ce sont des mots importants pour vous, la qualité des réalisations.

Le trophée de la culture, le premier prix, pour ces raisons, a été décerné à la réalisation des jeunes de la maison d'Eauze dans le Gers. C'est par du théâtre filmé qu'ils amènent le spectateur dans une projection de l'avenir. Ils présentent les maisons qu'ils ont imaginées dans le futur par l'entremise d'un propriétaire qui se rêve une maison et des différents corps de métier qui vont apporter une solution. On trouve dans ce film des prospectives sur tout ce qui est l'avenir de la construction. Ils ont imaginé à la fois avec fantaisie et réalisme ce que pourrait être une maison. Ils jouent sur son orientation : la maison tourne en fonction des mouvements du soleil comme les héliotropes. L'emploi des énergies renouvelables est également un thème très sensible, et je trouve cela très bien. Ils utilisent des matériaux dont on parle actuellement comme la paille, et d'autres matériaux imaginés dont on parlera probablement. Voilà pour l'aspect métier. Et, là où ils ont osé, où ils sont vraiment allés très loin, c'est qu'ils nous ont fait imaginer la maison sans jamais nous la montrer. On a une scène de théâtre nue et ces jeunes ont pris le risque de nous faire imaginer cette maison uniquement en jouant entre eux. Les différents corps de métiers sont eux-mêmes joués sans accessoire, du théâtre sans accessoire, à l'aide du mime, de la reprise de gestes professionnels. Je trouve que cette projection, à la fois dans le mode de présentation et dans l'idée, était celle qui allait le plus loin. Elle était la première à correspondre à ce point à l'idée des Trophées de la culture. Il y a à la fois, on le sent, un travail d'écriture, de réflexion, un grand plaisir de jouer sur scène, et une réelle réponse à ce critère de projection dans l'avenir de vos métiers.

En second vient la réalisation de Tours. Ils se sont lancés dans un travail très difficile et qui prend aussi énormément de temps, c'est la réalisation d'un film. Je suis moi-même coordinatrice dans le cadre du projet Ecole et cinéma, je suis donc sensible à ça. Ils ont même inventé un nouveau genre cinématographique : ce n'est pas seulement de la science-fiction, mais de l'architecture-fiction. Je trouve très intéressante l'idée de se projeter dans une profession qui, à la fois, reprend globalement les interventions des différents corps de métiers, mais qui est autre chose que les métiers pour lesquels ils se forment actuellement. C'est donc une réflexion sur une architecture vraiment très futuriste. Il y a l'emploi de nouveaux matériaux là aussi, le recyclage des ordures, l'intervention de robots, etc. Un petit peu plus de temps aurait été nécessaire pour que la réalisation corresponde vraiment au projet d'origine. Mais elle est pleine de fantaisie et, en même temps, on sent vraiment où elle va. On sent un réel investissement pour trouver les moyens de nous projeter dans un avenir, par les maquillages, par l'utilisation de matériaux comme l'aluminium. Je ne sais pas ce que sera la construction dans trente ans et au-delà, mais ils l'ont bien rêvée.

Les autres réalisations, celles de Lyon, Brest, Champagne-Ardenne et Bordeaux, sont *ex æquo*. Ils ont fait un travail très intéressant. Il y a un site Internet, un documentaire extrêmement approfondi sur le goémonier pour la région de Brest, un texte de fiction sur la construction d'avenir et un recueil de poèmes pour la région Champagne-Ardenne. Tout en reconnaissant la qualité et l'intérêt de ces réalisations, j'ai trouvé la vision d'avenir moins présente. Ce sont des travaux, pour quelqu'un qui est extérieur, extrêmement intéressants sur les métiers tels qu'ils sont actuellement, mais ce premier critère, qui était d'amener une vision d'avenir et d'imaginer ce qu'elle pourrait être, était moins mis en avant. Comme il fallait choisir un ordre, voilà pourquoi ces quatre réalisations viennent *ex æquo* après les réalisations d'Eauze et de Tours.

Pour terminer, je pense qu'il est important d'encourager cette ouverture culturelle et de voir à quel point cela peut amener des choses riches, inventives et diverses. Je voudrais féliciter tous ces jeunes qui, en plus de leur formation, se sont investis, ont su imaginer, ont eu envie de participer et d'aboutir un projet comme celui-ci. Je tiens également à féliciter, et c'est important parce qu'ils ont un rôle de passeur essentiel, tous les formateurs et les intervenants qui ont encadré, aidé, accompagné la

réalisation des projets, qui ont aidé à maintenir, je pense, le fil rouge de la première idée à la réalisation. Enfin, dans l'avenir, que ce soit pour la vie professionnelle ou pour la vie personnelle, j'espère que chacun saura garder et entretenir cette imagination et cette curiosité. Ce que nous avons vu ne nous permet pas d'en douter, j'en suis convaincue. Et je crois que cette imagination, c'est aussi l'avenir de vos métiers.

André Malicot

Merci beaucoup Anne Champigny.

Vous avez pu constater qu'il y a plein de choses à regarder, à lire. Mais on va en frustrer beaucoup parmi vous car on a malheureusement un temps limité. Ce matin, on présentera un échantillon de quelques-unes des réalisations et on mettra en avant les équipes qui ont travaillé pour ces trophées, les jeunes et les formateurs. Pour septembre, on réalisera un CD ou un DVD de l'ensemble des réalisations qui sera mis à la disposition de tout le monde.

Les différentes équipes vont se présenter, expliquer les choix qu'elles ont faits pour leur réalisation. Vous avez vu que cela va du théâtre au film, en passant par les poèmes ou une réalisation multimédia. Pour certains, un support passera à l'écran en même temps. On commence par l'équipe de Bordeaux. Vous avez la parole.

Emmanuelle Rossignol

Bonjour à tous. Je suis Emmanuelle Rossignol, formatrice en anglais, coordinatrice pour la culture générale sur l'Aquitaine.

Maxime Gli

Bonjour. Je m'appelle Gli Maxime. Je suis Aspirant couvreur de notre ville de Bordeaux. On a souhaité réaliser ce projet pour montrer qu'on est capable de faire autre chose que du métier. Je pense qu'on a réussi à faire quelque chose de sympa, même si on est arrivé quatrième. L'important, c'est de participer.

André Malicot

On a bien dit que c'était très dur pour déterminer un ordre car tous avaient un intérêt.

Alexandre, aspirant ébéniste

Je m'appelle Alexandre, Aspirant ébéniste, Saintonge. On a beaucoup travaillé sur ce projet. C'était vraiment très intéressant, on a créé des liens.

Coterie Val, apprentie peintre

Je suis la Coterie Val, apprentie peintre en deuxième année. On a beaucoup travaillé, on a beaucoup appris les uns aux autres. C'était très enrichissant.

Emmanuelle Rossignol

Avant de parler de la réalisation de Bordeaux et de la création du site Internet, je voudrais mettre en avant la dimension humaine de cette aventure. Au départ il y avait un formateur, une coordinatrice, et des jeunes, Aspirants, stagiaires, apprentis, et on a fini en un groupe très soudé, très fier de notre projet, très fier d'avoir présenté la région de Bordeaux, l'Aquitaine, et très déçu, on ne vous le cache pas, d'être arrivé quatrième.

On est parti sur la création de ce site Internet car on avait envie d'avoir un support qui soit toujours là dans trente ans puisque nous avons décidé de valoriser cette période-là, trente ans. Cela nous

permettait d'avoir plus de latitude. On n'a pas voulu choisir un métier au détriment des autres, on a donc gardé les vingt-sept métiers qu'on a essayé de décrire dans trente ans. Et surtout, on a fait des Compagnons du Tour de France les Compagnons du Tour du monde. Cela a été une très belle aventure.

Voilà le site Internet des Compagnons en 2036. Je demande à chacun de vous de vous mettre en condition. Vous n'êtes plus du tout en 2006, vous êtes en 2036. Bienvenue chez les Compagnons du Tour du monde. On peut aller sur « Se former » afin de découvrir les différents métiers. Nous avons essayé de privilégier la présentation, la syntaxe, la langue française, tout ce qui fait les atouts de la culture générale. Nous avons donc essayé de présenter les différents métiers d'aujourd'hui.

On peut lire le métier de couvreur par exemple. Vous êtes en 2036. Cette profession a évolué depuis une trentaine d'années. Les couvreurs se sont adaptés aux nouvelles méthodes. Les couvertures en zinc ont disparu, le titane a pris la relève. Les soudures ne sont plus d'actualité, l'agrafage est apparu. L'époque où les hommes transportaient les matières premières sur les toits est révolue. Aujourd'hui, des engins spécifiques s'en chargent grâce à leur maniabilité exceptionnelle. Les habillages des façades sont monnaie courante et les couvreurs travaillent désormais avec les architectes qui leur en demandent toujours plus en terme de complexité et d'esthétique.

Allons voir le peintre, en 2036. Ce métier plein de couleurs a su profiter de l'apparition de nouvelles teintes, des outils de projection de peinture de haute technologie, du décapage et du nettoyage au laser. La main-d'œuvre a dû s'ouvrir aux ouvriers européens, souvent moins chers, pour réduire les coûts de production. Mais le peintre français, fort de ses savoir-faire et de ses traditions, a su faire la différence et imposer ses techniques de qualité.

Et pour finir, l'ébéniste. Le métier d'ébéniste a subi une grande mutation. Des ébénistes sont devenus menuisiers en raison du manque de travail et du coût de la main-d'œuvre. La minorité restante s'est orientée vers le mobilier traditionnel comme les commodes Louis XV, l'aménagement intérieur de luxe pour les bateaux ou bien la restauration de mobilier national. Les matières ont remplacé bon nombre d'ouvriers avec l'ère du numérique, comme les machines à commande numérique. Cependant, la machine n'a jamais su remplacer l'ébéniste traditionnel.

On peut aussi aller faire un tour sur nos différentes maisons. Nous sommes en 2036 et nous en avons ouvert un peu partout dans le monde. La maison de Québec a été créée en 2012, il y a un petit moment déjà. Elle peut accueillir 65 jeunes. En Australie, on a deux maisons. Nous sommes allés chacune les visiter parce que nous les avons décrites économiquement, socialement, au niveau des métiers. Celle-ci est à Sydney. Elle a été créée en 2018. Elle peut accueillir 52 jeunes. En 2036, nous avons toujours toutes nos maisons françaises, mais les Compagnons sont devenus internationaux. On peut aller en Afrique aussi. On a pas mal de maisons en Afrique. On a été obligé d'aller toutes les visiter pour pouvoir vous les présenter. Notre maison du Caire a été ouverte en 2022. Elle peut accueillir 22 jeunes. Juste une précision, toutes les adresses et les numéros de téléphone sont réels car on s'était dit que le jury allait peut-être s'amuser à téléphoner pour vérifier les dates de création. En fait, toutes les adresses et tous les numéros de téléphone correspondent aux ambassades et aux consulats dans chacun des pays. C'est Alexandre qui a été chargé de trouver sur Internet toutes les coordonnées des ambassades et des consulats car on était vraiment sur une création réaliste des Compagnons en 2036. Rien n'a été laissé à l'improvisation, nous avons été professionnels. Pour finir, une dernière petite maison à New York. Notre maison de New York est sur la Cinquième Avenue. Créée en 2015, elle peut accueillir 84 jeunes.

Nous avons également décrit, vous le verrez en septembre lors de la compilation, la vie dans les maisons. Toutes nos Mères de Compagnons ont disparu puisque les Mères de Compagnons aujourd'hui sont des Compagnonnes, enfin, du Tour du monde. Les Prévôts sont des Compagnons du Tour du monde, et les Mères sont des Compagnonnes du Tour du monde avec des gâches de trois ans également. Nous avons décrit toutes les activités d'une maison de Compagnons et nous avons fait la place belle aux filles puisque, aujourd'hui, messieurs, les filles sont aussi nombreuses que les garçons.

André Malicot

Cela mérite de forts applaudissements car c'est un travail, en quelques soirées, important. Vous l'avez bien compris, étant donné leur investissement, ils rêvaient du premier prix. On va demander à la présidente du jury de venir leur remettre à chacun une récompense pour les travaux qu'ils ont fait.

Chaque jeune va recevoir un bon d'achat de 35 euros, c'est peut-être modeste mais c'est pour signifier les choses, à la Librairie du Compagnonnage pour l'ouvrage de leur choix, en culture générale ou au niveau métier.

Je vais inviter maintenant les jeunes et le formateur de la ville de Tours à se présenter et présenter leur travail. Je sais que le coordinateur est très modeste. Monsieur Philips vous pouvez venir aussi. Il n'a pas participé très directement à la réalisation même, mais il a une mission particulière par rapport à la culture générale. Monsieur Philips est pour nous le référent national pour la culture générale, c'est-à-dire qu'il coordonne toutes les actions, il suit toutes les actions qui sont mises en œuvre sur l'ensemble du territoire. Il est lui-même enseignant en mathématiques, en économie à la maison de Tours. Petite parenthèse. On l'a choisi pour ses qualités d'animateur bien sûr, et ses qualités de suivi car c'est un ancien pilote de chasse. Vous avez la parole.

Eddie Fruchard

Bonjour, Eddie Fruchard, je suis charpentier et futur constructeur, Paris.

Jessica Larate

Bonjour, Jessica Larate, formatrice en français à Tours.

Côterie De Kaufman

Bonjour, je suis le Coterie De Kaufman, apprenti charpentier deuxième année.

Côterie Brigosse

Côterie Brigosse, Aspirant charpentier, Beauceron. Je viens de finir mes deux années d'apprentissage.

André Malicot

Très bien, merci. Maintenant, vous nous présentez votre travail. Qu'est-ce que vous avez fait ? Pourquoi avez-vous fait ce choix ? Et je crois que l'on aura ensuite un aperçu, une petite séquence de votre réalisation.

Eddie Fruchard

Notre travail s'est déroulé à la bonne franquette. D'ailleurs, cela nous étonne un peu que l'on soit deuxième. Finalement, cela a bien fonctionné, c'est le principal. Notre choix était axé sur le fait de sortir du compagnonnage, et surtout de nos métiers que l'on connaît tous. Il y avait des charpentiers, des couvreurs et, si on restait dans nos métiers, on l'a senti quand on a commencé à parler, cela aurait été l'anarchie. Il fallait trouver un autre thème. On a donc choisi l'architecture car cela reste en relation avec les métiers du bâtiment quand même. Ensuite, on a décidé ensemble de faire un court-métrage. C'est vraiment une forme difficile, un long travail. On a effectivement manqué de temps, je pense. Puis notre recherche s'est orientée sur la nanotechnologie, un sujet dont on parle déjà beaucoup. Au niveau architecture, on a développé une vision très futuriste. J'espère que dans trente ans cela ne va pas se passer comme ça.

André Malicot

Un mot de la formatrice, peut-être, sur les apports culturels et l'intérêt culturel de ce travail. Pensez-vous que le travail fait par vos élèves, sous vos directives, est un élément qui peut les enrichir sur le plan culturel, qui peut leur apporter un certain nombre de choses dans leur formation personnelle et humaine ?

Jessica Larate

C'est sûr que cela leur a permis de s'ouvrir l'esprit sur ce que peuvent éventuellement devenir les métiers dans trente ans. Comme disait Eddie, on a peut-être imaginé ce que l'on ne souhaitait pas voir se produire dans trente ans. Il y a tout de même un côté positif en ce qui concerne l'utilisation de la matière, l'emploi de nouveaux matériaux à partir du recyclage, etc. Quant à la façon dont les bâtiments sont construits, on a tout pensé par rapport à la robotisation car l'homme ne joue plus qu'un rôle de concepteur. Il imagine toutes les idées et c'est le robot qui fait tout. On a imaginé cela mais ce n'est pas forcément ce que l'on souhaite voir se produire.

André Malicot

Très bien, merci. On va regarder une petite séquence qui vous permettra de sentir un peu l'esprit de ce qu'ils ont voulu présenter. Je vous demande d'être attentif car le son est de très mauvaise qualité. On va retravailler cela dans le CD.

Extrait du court-métrage

« Bonjour et bienvenue sur Nano Techno Radio. Il est déjà 6 h 30 et nous sommes le 20 août 2035. Le Centre de programmation du temps vous informe que de la pluie va être déclenchée dans 8 h 36 min et 14 s sur les régions Poitou-Charentes, Centre, Aquitaine et Limousin. Il est l'heure de s'activer les neurones. Debout et au travail. Bonne journée à tous. »

« Nous voici au sein de la NTAB, Nanotechnologie architecturale du bâtiment, dont la recherche est d'offrir à ses clients la possibilité de vivre dans la maison de leurs rêves, même les plus extravagants, en utilisant la nanotechnologie. L'entreprise. Quatre employés qui jouent le rôle d'intermédiaire entre le vœu émis par le client et sa réalisation par les nanos. »

« C'est parti. Allez Titinette, quel chantier on a à faire aujourd'hui ? Votre mission si vous l'acceptez se nomme Val Crado pour Monsieur et Madame Quick au 35, rue de la Tricoterie à Crotère. Ce couple désire construire une maison qui rappelle leur activité, à savoir que ces gens sont les gérants d'une grande chaîne de restauration rapide. Ils n'ont pas une idée précise de l'œuvre, vous avez donc le feu vert pour les satisfaire. Temps estimé pour ce chantier clés en main : 7 h 43. Bonne continuation. »

« Ca y est, j'ai trouvé la maison de poète. La tête en l'air, la façade sera bleue comme le ciel. Et puisque tu aimes tant la nature, les ouvertures te donneront l'impression d'être dans la forêt. »

« Bonjour et bienvenue sur Nano Techno Radio si vous nous rejoignez. Il est 13 h. Nous rappelons aux habitants des régions Poitou-charentes, Centre, Aquitaine et Limousin qu'il leur reste 2 h 6 min et 14 s pour se mettre à l'abri avant le déclenchement de la pluie par le CPT, le Centre de programmation du temps. Pour les autres nouvelles, le premier diplodocus éprouvette vient de voir le jour dans le plus grand centre mondial de recherche scientifique au Pérou. Le petit Wenders se porte bien. Bon courage à tous si vous êtes au travail et à tout à l'heure pour de nouvelles informations. »

« Alors, voyons voir à quoi ressemble le catalogue de l'entreprise maintenant que tous les documents sont archivés. Bien. Je n'ai plus qu'à expliquer comment fonctionne la nanotechnologie. Il faut que je parle de la manipulation de la matière au niveau de l'atome. C'est par autoassemblage que l'on est en mesure de construire avec rapidité aussi bien une chaîne qu'un anneau, sans oublier tous les nouveaux matériaux issus de la récupération des déchets, capables de s'adapter à toutes les conditions climatiques. »

André Malicot

Je propose que l'on arrête là. La suite sera sur le CD. Je vais inviter Monsieur Alain Etchegoyen à venir vous remettre à chacun un prix, un bon d'achat pour la Librairie du Compagnonnage, en remerciement des travaux que vous avez fait.

Nous allons devoir accélérer car nous avons encore quatre représentations, mais certaines vont être assez rapides. Je vais inviter tout de suite le représentant de Champagne-Ardenne à dire deux mots sur

le travail qui a été conduit. Nous n'avons malheureusement pas pu avoir de jeunes de Champagne-Ardenne. Ils sont actuellement répartis dans des villes de France assez lointaines. Vous avez la parole. Six minutes.

Monsieur Grégoire

Je me présente, Monsieur Grégoire, je suis le formateur en français et à la fois le coordinateur de la région Champagne-Ardenne. Celle-ci est grandement décimée aujourd'hui. Le formateur qui s'est occupé du projet est alité. Quant aux itinérants, il y a eu beaucoup de changements de ville. J'ai simplement le Prévôt de la maison de Reims qui est présent avec moi. Je vais essayer un peu de combler le trou, même si je n'ai pas tous les éléments.

La première démarche était de trouver un support qui réponde à un double objectif, la culture et le métier. Le choix s'est arrêté sur un recueil de poèmes car cela nécessite peu de moyens et on avait un temps relativement court.

L'objectif personnel. Chaque pièce du recueil devait être différente car nous réunissions à la fois la maison de Muizon où il y a plutôt des Pays, métalliers, menuisiers, mécaniciens, etc., et la maison de Reims avec essentiellement des Coteries, couvreurs, charpentiers. Il fallait faire cet amalgame pour lequel chaque jeune voulait apporter sa pierre à l'édifice.

Ensuite, la démarche pédagogique. Nous avons trouvé le système de textes poétiques. Il permettait aussi de faire une validation dans le carnet de modules. Un autre choix déterminant a été le choix des photos vis-à-vis des différents poèmes. Chaque corporation a fait des recherches pour illustrer ce qu'est le métier aujourd'hui et ce qu'il sera dans trente ans. Il fallait adapter le poème en fonction des photos. La grosse difficulté était la mise en page.

Le prévôt vous lira quelques poèmes pour vous montrer la teneur. Les menuisiers sont partis sur le thème de l'arbre généalogique, les mécaniciens sur l'idée du quatre temps, etc. C'est assez original et sympathique.

Dernier point. En dehors de l'objectif, le résultat. L'idée a surtout été de favoriser l'échange, la culture étant avant tout la transmission d'un savoir-faire et d'un savoir-être.

Je tiens à remercier vivement les jeunes itinérants qui ont participé à ce projet : Come Clément, Mancé Daniel, Rosais Maxime, Carrère Loïc, Chester Jean-David, Renaquin Matthieu, Dartois Samuel, Elor Luis de la maison de Muizon, et Toyor Romain, Ambleux Raphaël, Claré Valentin, Slobert Clément, Ségara Pierre, Régnauld Julien, Constant Guillaume pour la maison de Reims. Je remercie également le formateur en français, absent aujourd'hui, Yannick Molé.

André Malicot

Merci.

Yves Cuenot

Bonjour, je suis le Prévôt de Reims. Je vais vous lire un texte écrit par les mécaniciens qui s'intitule *Prosopopée*.

« Ma vie est une course faite de quatre saisons
Depuis la prime enfance jusqu'à ce temps qui dure
J'aspire, je compresse, je transmets, je carbure
Pour m'en aller plus loin, jusqu'à la déraison

Dans tous les premiers temps, je brûlais d'admission
Je jouais du piston, j'aspirais du carbure
Mais au jour du grand prix, pour la distribution
On m'a dit que mes gestes étaient contre nature

Alors ce fut le temps des vaines compressions

Je fermes mes soupapes à chaque nouvelle injure
Mais je finis en chambre, tordu de combustion
Priant l'échappement, jusqu'à la démesure

Sorti convalescent, j'ai vécu l'explosion
Un amour de bougie m'a fait la vie dure
Allumant l'étincelle en mon corps de félon
Et jamais belle culasse ne connut ma fêlure

En fin d'échappement, je m'en vais à tâtons
Par ce conduit qui mène aux confins qui rassurent
Et de ma fumée blanche, je dessine un mouton
A mes petits enfants gavés d'hydrocarbures. »

Monsieur Grégoire

Vous avez quelques photos représentatives du métier à l'ancienne, et pour d'autres une vision futuriste. A chaque fois, vous avez le poème correspondant. Les formes sont quelconques, il y a des sonnets, etc. On a demandé aux jeunes du vocabulaire relatif à leur métier. Ensuite, la mise en page était un peu à leur crédit, c'est ce qui donne l'originalité aussi.

Yves Cuenot

Un petit poème sur les charpentiers. Cela fera plaisir aux charpentiers présents ce matin. Le titre est *Babel, insoumise*.

« Babel, folle tour
Ombrelle église
Fierté de Babylone
La belle est l'insoumise

Aux premières lueurs de l'aube
Toujours sur le chantier
Au sommet, tu te dresses
Beau debout, charpentier

Pour mettre un toit au monde ou percer mes mystères
Mais ton œuvre ne sera qu'une folie passagère
Car pour moi créateur de toute chose divine
Tu trahis ta parole et creusa ton abîme

Aussi depuis ce jour, jusqu'à la fin des temps
Je confonds ta parole et celle des habitants
Et pour ta pénitence et pour me prouver ta foi
Sur chaque maison d'homme, tu poseras un toit. »

André Malicot

Merci. Nous adresserons aussi à chacun des jeunes le bon d'achat.

On a beaucoup parlé d'Eauze. On a présenté leur ouvrage. Je vais inviter l'équipe, avec la formatrice et le coordinateur, à venir nous parler de leur travail. La pièce de théâtre filmée figurera sur le CD qui sera publié en septembre.

Laurent Errard

Bonjour, je suis Errard Laurent, formateur en mathématiques, également coordinateur de la région Midi-Pyrénées. Je tenais à remercier évidemment tout le monde, le jury et surtout les jeunes. Merci.

Nathan Verneuil

Nathan Verneuil, dit Périgord, maçon.

Côterie Despot

Coterie Despot, apprenti charpentier.

Côterie Braca

Coterie Braca, stagiaire charpentier.

Erwan Martin

Erwan Martin, Aspirant menuisier.

Côterie Morfoz

Coterie Morfoz, Aspirant charpentier, en juin.

Côterie Oskassi

Coterie Oskassi, apprenti maçon.

Côterie Batissoa

Nicolas Batissoa, ancien stagiaire charpentier.

Bénédicte Azanza

Je m'appelle Bénédicte Azanza. Je ne suis pas du tout du métier, je suis guide touristique dans le Gers. Cela a été pour nous aussi une très belle rencontre humaine, un travail avant tout de sérieux et d'amitié. Début janvier 2006, le défi des Trophées de la culture nous a été proposé. Il nous a paru intéressant comme support de travail dans le cadre des cours de français. Par goût et par expérience, je leur ai imposé la pièce de théâtre. Ils n'ont pas eu le choix.

Après ce postulat de départ, a commencé la réflexion. Comment voyaient-ils leur métier dans quinze, vingt, trente ans ? Au début, évidemment, il y a eu un foisonnement d'idées. Mais, tout de suite a émergé quelque chose, leur spécificité de Compagnons du Devoir : ils se reconnaissent comme héritiers d'un savoir ancestral. Même dans la projection de l'avenir, on voulait donc marquer cette particularité dans le projet. Par contre, chacun, selon sa propre sensibilité, se voyait de façon différente dans l'avenir : un métier avec une très forte mécanisation, l'outil remplaçant la main ; un travail traditionnel dans le cadre des monuments historiques ; ou encore une approche très écologique du métier dans le souci du développement durable. Il y avait un panel d'idées et de personnalités, avec toujours la dominante de la transmission. Les arguments des uns et des autres s'entrechoquaient entre la fragilisation de l'homme dépendant du bon fonctionnement de la mécanisation, de l'électronique, de la source d'énergie, et la rentabilité d'un travail quasiment unique, nécessitant le cerveau, l'œil, l'expérience du Compagnon irremplaçable par une quelconque adaptation mécanisée.

Peu à peu a émergé le scénario de la pièce. On a imaginé une rencontre entre un client et un promoteur, un architecte, on ne sait plus comment l'appeler. Est-ce que c'est un Compagnon ou un

commercial ? Enfin, il vend sa maison et passe cette commande entièrement par électronique. Il dispose d'une magnifique machine, c'était d'ailleurs un très beau lutrin transparent fait par les Compagnons du Devoir qui symbolisait la machine parfaite. Il entre toutes les données dans la machine, il fonde absolument tout le projet dans la machine. Il y avait le Compagnon charpentier, le Compagnon maçon, le responsable du chantier. Et la machine « buggue ». Tout s'en va, il n'y a plus rien. Voilà. C'était le gros problème que nous avons envisagé, c'est-à-dire que si on met tout dans la machine mais que la machine nous lâche, qu'est-ce qu'il reste après ? Là, heureusement, la spécificité du Compagnon du Devoir est ressortie. Est-ce qu'on sait encore faire un métré ? Est-ce qu'on sait encore imaginer un volume sans la machine ? Grâce à la force des Compagnons du Devoir, ils réussissent quand même à faire cette maison avec toujours ce souci de maîtriser l'énergie et de maîtriser la machine, ne pas en être tributaire. Après, la maison a été construite avec notre imaginaire, avec toute la richesse de ces garçons. Cela peut paraître un peu moralisateur de penser qu'ils s'en sont sortis par leur savoir, mais cela a été aussi le fruit de notre réflexion. La force des Compagnons plus l'avenir.

La cassette est là, mais je ne pense pas qu'on va la montrer. Vous êtes frustrés ? Je voulais quand même ajouter une chose très importante. Nous n'avions pas techniquement le temps de faire des décors, de faire une mise en scène. Et cela a justement été l'intérêt car, en tant que professionnelle de l'oral, je voulais que ces jeunes, qui sont des professionnels du travail manuel ou intellectuel, passent par leur corps, qu'ils expriment par leur corps cette nouvelle maison, qu'ils la construisent par le mime. Ainsi l'objectif des Trophées de la culture était avant tout qu'ils s'amuse, qu'ils prennent plaisir et qu'ils jouent aussi dans un cadre qui n'est pas le leur, c'est-à-dire pas le ludique qu'ils savent très bien faire, mais par contre l'expression du corps.

Voilà. C'était un choix construit.

André Malicot

Merci beaucoup. Vous allez rester frustrés pour l'instant, mais un peu plus tard vous aurez tout cela sur un CD. Pour leur remettre le premier prix, c'est un peu plus complexe, je vais demander à trois personnes de venir : Monsieur Agier, Madame Gras et Monsieur Béhar. Monsieur Béhar est éditeur. Il nous accompagne depuis le début de notre cycle de conférences cette année puisque c'est lui qui édite la collection « La Sagesse d'un métier » et qui nous a permis de rencontrer un médecin, un jardinier, une monteuse de film et aujourd'hui un ethnologue.

Madame Gras va remettre le trophée de la culture qui restera dans la maison d'Eauze pour cette année. Eauze est une petite maison de Compagnons, ils sont quatorze jeunes, et regardez la taille de l'équipe qui s'est mobilisée. C'est à souligner aussi je crois. C'est une équipe qui a réuni différents métiers pour faire quelque chose ensemble. C'est formidable. On va remettre le trophée à la formatrice. Monsieur Agier va donner à chacun un abonnement pour un an, à titre personnel, à une revue professionnelle. Il y a différentes revues selon les métiers : Atrium, Applitec, Woodsurfer. Puis je vais inviter Monsieur Béhar à distribuer à chacun un bon d'achat de 35 euros à la Librairie du Compagnonnage. On les applaudit.

Un des jeunes a oublié de s'exprimer pour nous présenter rapidement la maison d'Eauze.

Erwan Martin

Je dois vous présenter la maison d'Eauze. C'est une communauté de quinze à vingt jeunes. Là on est beaucoup moins. Une grosse partie de la communauté s'est mise sur le projet. C'est ce qui a sauvé notre hiver car dans le Gers il n'y a pas grand-chose à faire. Mais on a rencontré Bénédicte. On ne se sentait pas trop capable au départ de jouer, de parler devant des gens et devant une caméra. Puis on y est arrivé et je pense que c'est surtout grâce à Bénédicte.

André Malicot

Merci à eux. Il y a un autre petit challenge pour l'équipe gagnante. Elle a pour mission de définir le sujet, le thème des Trophées de l'année prochaine. Pour éviter un peu l'improvisation que l'on peut

ressentir aujourd'hui, il faudrait que vous nous donniez ce thème dans la deuxième quinzaine de juillet afin que l'on puisse le faire connaître rapidement dans les villes. Vous avez beaucoup d'imagination, on l'a vu. Dès le mois de septembre, les équipes pourront ainsi se constituer et se mettre au travail. Merci d'avance à vous.

Une des régions s'est signalée par le fait d'être hors sujet. Entre parenthèse, ce n'est pas la première fois. Lors d'un concours de menuiserie où ils devaient faire le bureau situé dans l'atelier, ils ont réalisé un magnifique meuble d'ébénisterie à placer dans un salon, mais trop travaillé pour être dans un atelier. Cette région, c'est la Bretagne. La Bretagne est soucieuse de faire bien les choses. Alors, sachant qu'il y avait une évolution au niveau de la culture générale, les Bretons n'ont pas attendu qu'on propose un sujet pour se mettre au travail. Ils ont décidé eux-mêmes d'un sujet commun, dès le mois de septembre, pensant que le sujet serait libre. Toute leur année de formation a été organisée autour de deux thèmes : la ville de Brest s'est intéressée au métier de goémonier, et la ville de Rennes s'est fixée sur le canal d'Ille et Rance autour duquel on peut faire plein de choses, de la poésie, du dessin, de la technologie, des mathématiques, etc. J'invite donc tous les jeunes de Bretagne et leurs formateurs à venir présenter leurs travaux. On va d'abord écouter l'équipe de Brest. Vous avez six minutes au maximum.

Xavier de Feydeaux

Xavier de Feydeaux, enseignant en mathématiques. J'ai coopéré à ce projet avec Madame Thomas ici présente, enseignante d'anglais et de français, et Madame Salin qui n'est pas là, enseignante d'anglais. Le jeune qui devait présenter le sujet a eu un empêchement, nous allons donc lui suppléer.

Madame Thomas

Un petit détail. J'assure les cours de français sur Brest, mais les cours d'anglais sur Saint-Egonnec, une toute petite équipe aussi de quatorze, quinze jeunes qui est formidable.

Xavier de Feydeaux

Cette diapositive montre la page de présentation du document de 70 pages qui a été réalisé sur le métier de goémonier. Ici est représentée la ville de Roscoff, où nous avons fait notre première visite. Vous avez, sur cette diapositive, le bateau de goémonier tel qu'il existait il y a une vingtaine d'années. C'est un bateau de 6 m environ sur lequel on pouvait charger le cheval qui tirait la charrette pour ramasser les algues. Le métier de goémonier est un métier de ramasseur d'algues, qui a évolué dans le temps. Il fournit les usines d'algues avec lesquelles on fabrique de la gélatine, des parfums, etc.

Pour lancer le sujet, nous avons effectué différentes visites. Sur cette photo, vous avez Monsieur Arzel qui est un spécialiste de l'histoire des goémoniers. Nous avons été invités chez lui. On voit ici des jeunes qui ont participé à l'interview de Monsieur Arzel. Cette vue montre que le ramassage était très archaïque. On chargeait les algues qui traînent le long des côtes de Bretagne sur des chevaux. Elles étaient ramassées directement sur la plage ou, avec un bateau, sur les petits îlots à proximité de la côte. Voici quelques prises d'une partie de l'équipe. Il y avait une vingtaine de jeunes au total.

Je vais passer la parole à Madame Thomas.

Madame Thomas

Cette photo présente divers produits naturels fabriqués à base d'algues : il y a des bières et des thés. Voici quelques outils présentés au Centre Thalado de Roscoff. Ici, Monsieur Causse nous reçoit dans son entreprise, Bret'Algue, à Roscoff. Une photo des jeunes en sortie toujours à Roscoff. Celle-ci présente Monsieur Potin du Centre national de recherche scientifique de Roscoff. Un bateau de goémonier brestois. Quelques jeunes de l'équipe, il y a des serruriers et des charpentiers.

Xavier de Feydeaux

Il s'agissait de la construction d'un bateau de goémonier moderne, en bois. Maintenant, ils sont construits en fer avec des capacités beaucoup plus importantes.

On peut noter la forte implication du groupe puisque la taille de celui-ci est montée à vingt en fin de projet.

Madame Thomas

Ils étaient neuf inscrits au départ. Puis ils se sont tellement bien investis qu'ils se sont mobilisés, et ils étaient plus de vingt à la fin. Tout le monde s'est bien installé dans le projet, tout le monde a participé, qu'il s'agisse du point de vue de l'écrit, de l'oral, de la recherche de documents et de photos, etc. Ils étaient tous très passionnés.

Xavier de Feydeaux

C'est une réalisation de 70 pages avec des photos, du texte, des commentaires, des interviews.

André Malicot

Très bien. On peut les applaudir bien fort. On remettra aussi aux vingt jeunes un bon d'achat à la Librairie du Compagnonnage.

Maintenant, c'est au tour de l'équipe de Rennes de se présenter.

Coterie Fernandez

Coterie Fernandez, Aspirant peintre, Bourguignon.

Coterie Favaud

Coterie Favaud, Aspirant peintre, Lyonnais.

Yves Denier

Yves Denier, formateur en arts appliqués à la maison de Rennes, responsable du projet culturel pour la ville de Rennes.

Pays Andrieux

Pays Andrieux, Aspirant menuisier, Albigeois.

Coterie Poincès

Coterie Poincès, Aspirant plâtrier, Artésien.

Coterie Parachoua

Coterie Parachoua, Aspirant plâtrier, Basque.

Coterie Endeiez

Coterie Endeiez, Aspirant plâtrier, Beauceron.

Yves Denier

A Rennes, le problème est qu'on a devancé l'appel, et on est parti sur l'idée du projet culturel dans sa généralité. Le premier objectif était d'essayer de fédérer le plus grand nombre de corporations sur le même projet. C'est ce qui a déterminé le choix du canal d'Ille et Rance. Cette artère fluviale, qui relie la Manche à l'océan, était porteuse et fédératrice. Finalement, six corporations ont travaillé sur le même projet. Ce matin, il manque des charpentiers, des ébénistes et des métalliers. C'était la spécificité du choix du projet.

De plus, une part du projet était raccordée aux modules de formation des cours du soir, c'est-à-dire qu'elle était la mise en application pour les modules de mathématiques, pour le module de français et pour le module d'anglais. Au travers du projet, un jeune a également pu présenter son travail d'adoption et a été adopté.

Le canal est aussi un lien au voyage qui est une partie intégrante de l'esprit du compagnonnage. Il renvoie notamment aux voyages outre-mer.

Nous avons donc parcouru le canal. Ici, nous n'avons pas la globalité du travail qui a été fait. Il y a eu des dessins, cela a développé la créativité. Les jeunes ont été mis en rapport avec les gens de la DDE, avec les gens de l'Institut du canal et de la liaison Manche-océan. La finalité était de faire un montage cinématographique, mais nous n'en avons pas eu le temps. Il y a eu les changements de ville, des jeunes sont partis à l'étranger. Je pense particulièrement à Languedoc qui part au Québec. Notre projet s'est donc arrêté.

Le fil rouge était une maquette qui réunit les capacités de chacun. Elle a été faite en groupe, avec tous les problèmes que cela a pu poser. Comment va-t-on faire ? On pourrait faire ceci ou cela. Il y a eu une corrélation entre les métiers, et c'est ce qui me tenait à cœur. Je voulais casser un peu, excusez-moi, cet esprit corporatif, faire une liaison entre tous les jeunes. Au quotidien, à Rennes, je les vois, ils sont dans leur métier et ont tendance un peu à oublier l'autre. Là, on est donc parti du sol jusqu'au toit, jusqu'au faîtage de la maison, et cela a réuni tout le monde. La maquette est dehors, vous la verrez en sortant lorsqu'on prendra l'apéritif. Cela a été un beau travail.

André Malicot

Merci beaucoup. Le Compagnon Bellanger va remettre à chacun des jeunes un bon d'achat de 35 euros pour la Librairie du Compagnonnage. Vous nous donnerez les noms et les affectations des jeunes de Brest, et nous leur adresserons un bon d'achat. C'était les premiers Trophées de la culture.

Demain, métier et culture

André Malicot

Pour poursuivre ce moment sur une projection de demain, nous vous proposons de rencontrer un certain nombre de personnalités, je dirais, fort bien placées pour nous parler de cela. On a eu un accueil très favorable de Monsieur Etchegoyen pour venir se joindre à nous aujourd'hui. On l'avait déjà sollicité pour intervenir il y a quelques années. Il avait accepté mais, quelque temps avant la date d'intervention, il avait été dans l'obligation de nous appeler en disant : « Ecoutez, je suis vraiment navré, je savais que cela allait arriver mais je ne savais pas à quelle date. Je ne pourrais pas être avec vous à la conférence du samedi matin car je dois participer à quelque chose ce week-end et vous en saurez plus en lisant la presse lundi matin ». Il s'agissait en fait de la naissance d'Arcelor, puisque Monsieur Etchegoyen était membre du conseil d'administration d'Usinor je crois. Aujourd'hui, Monsieur Etchegoyen, vous êtes avec nous et on parle d'Arcelor-Mittal. On est toujours dans l'actualité d'Arcelor avec vous.

Si je voulais présenter Monsieur Etchegoyen, cela pourrait être très long. Je vais donc me cantonner à quelques éléments clés. Il me pardonnera si j'oublie des choses importantes, mais il pourra les ajouter lui-même dans sa présentation. D'abord, c'est un philosophe, il est agrégé de philosophie. C'est un philosophe qui s'est impliqué dans le monde de l'entreprise, on le voit à travers ce que je viens de dire pour Usinor. Comme consultant, il s'est aussi intéressé au monde industriel et au monde agricole. Il est intervenu également dans le domaine de la formation et de la culture puisqu'il a travaillé auprès de ministres de l'Education, et pas des moindres. Certains ont beaucoup fait parlé d'eux, je lui laisserai le soin de nous dire quelques mots à ce sujet. Plus récemment, il était commissaire général au Plan, dont la mission est la prospective. Donc, qui mieux que Monsieur Etchegoyen pouvait nous parler de « Demain, métier et culture ». Monsieur Etchegoyen, vous avez la parole pour vingt-cinq à trente minutes. On peut l'applaudir bien fort.

Monsieur Etchegoyen

Le Plan n'existe plus, il a été supprimé. Bonjour d'abord. Je vais vous parler assez librement car beaucoup de choses ont déjà été dites.

Par exemple, sur les prix, ce qui m'a semblé le plus intéressant, c'est cette conception de la culture à partir de la création. Vos prix concernent de la création culturelle, pas de l'assimilation ou de la reproduction ou du commentaire. Cela me paraît très intéressant même si, en revanche, je n'ai pas bien compris l'ordre, la hiérarchie des prix. Tout cela n'est pas très clair pour moi, mais c'est parce qu'on n'a pas tout vu. J'ai regretté, entre autres, que l'équipe d'Eauze ne nous joue pas une scène puisque c'est du théâtre. On aurait peut-être pu voir de quoi il s'agissait. D'ailleurs, je voudrais réhabiliter la charmante ville d'Eauze qui est quand même la patrie du Bazar Maniaque, et qui a été discréditée tout à l'heure. Moi, j'y vais volontiers pour la Folle Blanche qui est quand même un des plus grands plaisirs de l'existence.

Le Compagnon Bellanger a fait des remarques sur lesquelles j'aimerais revenir rapidement parce que votre projet de formation de culture générale est tout à fait passionnant. Il vise à résoudre cette situation très curieuse qui est en grande partie propre à la France : l'opposition entre les métiers et la culture, l'intelligence et l'observation. Toutes oppositions vaines. Vous avez eu raison de commencer car je crois que la culture de nos dirigeants, elle-même, répète cette opposition. Quand on a entendu dire que des jeunes qui brûlaient les gymnases feraient mieux d'être en apprentissage, on est reparti dans ce discours. Donc, il ne faut surtout pas cette distinction.

Je suis très sensible à cela, et je vais vous dire en deux ou trois mots pourquoi je ne me sens pas étranger à votre démarche, pourquoi je me sens bien parmi vous.

Première chose. Effectivement, j'ai été conseiller personnel de Claude Allègre. Quand il est arrivé comme ministre, je ne le connaissais pas du tout, je ne l'avais jamais vu. La preuve, la première déclaration qu'il a faite allait dans le sens inverse en disant : « Tout bachelier devra avoir un CAP. » Evidemment, c'est une démarche intéressante. Moi-même, quoique ayant enseigné 23 ans dans l'Education nationale publique, je suis un ancien élève des jésuites, qui ne pouvaient concevoir l'enseignement sans la formation à un métier. En seconde, première, terminale, chaque semaine, j'ai

fait cinq heures de poterie et je peux parfaitement fabriquer un vase ou faire des colombages parce que c'est impensable pour eux de ne pas passer par une formation manuelle. D'ailleurs, j'avais dit à Allègre, un jour, en séminaire interne : « Mais attendez Claude, vous êtes en train de réinventer l'éducation des jésuites. ». Il me répondit : « Surtout ne dis pas ça publiquement, j'ai déjà assez d'emmerdements. » Donc, on ne peut pas opposer l'observation et la culture, comme cela se fait trop souvent. Je reviendrai après sur les concepts puisque c'est le rôle du philosophe.

Je voulais juste encore faire deux ou trois remarques générales. J'ai lu le petit livre sur les Compagnons du Devoir, j'ai lu tous vos documents, je me suis instruit. Je crois que ce n'est pas toujours apparent dans vos textes, mais l'essentiel dans votre démarche, ce qui me paraît le plus profitable, c'est surtout de ne pas donner dans la nostalgie. Cette idée apparaissait aussi lorsque j'ai travaillé avec les agriculteurs, notamment ceux qui se sont organisés en mutuelle ou en coopérative. Pourtant, la tentation à plusieurs égards est nostalgique. On se dit : « Il faudrait qu'on retrouve ces métiers qui ont disparu. C'était tellement bien quand il y avait des métiers, un savoir-faire reconnu, etc. » Il est donc intéressant de donner dans la création. D'ailleurs, ce qui m'a beaucoup amusé dans le travail remarquable fait par Bordeaux, c'est que, avant de quitter le Plan, nous avions prévu avec le Point de faire un numéro en janvier 2006 qui était un faux journal de janvier 2025. Il y avait tout un chapitre sur les métiers en 2025 puisque le Plan était spécialisé dans la prospective des métiers et des qualifications. Cela a été annulé avec la suppression du Plan, mais j'ai été très séduit par cette démarche tournée vers l'avenir. Il est essentiel de ne pas être nostalgique, bien au contraire. Je fais l'analogie avec l'agriculture car, de la même manière, la forme mutualiste ou coopérative ne représente pas une forme archaïque. Elle permet sur un marché, même sur un marché tout à fait libéral, d'être compétitif. Elle a des atouts comme la fidélité, ce qui est un atout majeur aujourd'hui dans un monde où les comportements sont de plus en plus infidèles. Je crois que les métiers ont évidemment un avenir à condition qu'on ménage cette ouverture, sur laquelle je reviendrai puisque c'est le sujet de mon intervention.

Dernier point. Compagnons du Devoir. J'ai beaucoup travaillé sur la philosophie morale, et cela fait plaisir de voir assumer le mot devoir. Cela fait plaisir parce que la tentation utilitariste, dans notre société, c'est de réduire le devoir à un calcul d'intérêt à long terme, c'est-à-dire de la pure intelligence. Il est important que le mot demeure. On pourrait le développer, je ne vais pas le faire pour ne pas déborder le temps de parole. Mais il faut savoir que si la culture générale est importante, c'est que le devoir ou nos devoirs ont changé et changent. Vous parlez beaucoup dans tous vos écrits, et à juste titre, de transmission. C'est un maître mot de tous vos textes. Or, c'est sur le devoir que la transmission est la plus difficile parce que les traditions, les préceptes moraux souvent ne peuvent plus se transmettre dans un monde qui change beaucoup. Par exemple, tout ce qu'on a appris sur la famille traditionnelle de nos parents et de nos grands-parents, quand vous êtes dans des familles décomposées, recomposées, il faut inventer. C'est la même chose au niveau des métiers puisque certains disparaissent et d'autres apparaissent.

Culture et métier. Le mot métier, comme vous le savez, n'est pas un mot qui est dépassé. Aujourd'hui, et de manière d'ailleurs quelque fois contestable, toutes les grandes entreprises utilisent le mot métier pour définir leur stratégie. Quand nous avons fondé Arcelor avec Francis Mer, les Espagnols et les Luxembourgeois, une grande partie de la réflexion consistait à dire : « Quels vont être nos métiers ? » En fait, il s'agit de faire un recentrage sur un métier. On dira : « Notre métier, c'est l'inox, ce sont les aciers plats carbone, et on va éviter de faire les aciers longs et spéciaux. » Chacun doit choisir ses métiers. Cela veut dire simplement qu'on est assez spécialisé pour être compétitif, qu'on a le savoir-faire et qu'on a su le transmettre. Il va nous permettre de préparer l'avenir. Enfin, je n'ai pas à vous parler du métier, vous savez tous ce que signifie ce mot.

Le mot culture est un mot intéressant parce qu'il a des usages très divers. L'idée de faire des formations à la culture générale chez les Compagnons du Devoir, dans vos maisons, essaie en quelque sorte de rassembler, de réunifier un concept souvent un peu disloqué. Le mot culture évoque toujours la vie. Dans un aspect plus matériel, la culture d'un terrain, d'une terre, d'un terreau, c'est la vie. Le bouillon de culture. C'est pour cela que Pivot avait pris cette expression pour son émission de télévision. Dans culture, ça bouillonne. Mais, dans notre pays, et ce n'est pas vrai dans toutes les langues, nous avons une opposition entre la culture en un sens quasi ethnologique et la culture de l'individu. La culture comme concept collectif et la culture comme pratique individuelle. Bizarrement, c'est pour la pratique individuelle que l'on parle de culture générale. On dira qu'une entreprise, une

région ont une certaine culture, et on dira d'un homme qu'il est cultivé, ce qui ne veut pas dire la même chose. En France, cela a une importance. Avant, lorsque des chefs d'entreprise voyaient des experts extérieurs, ils disaient : « Ici, ce n'est pas comme ailleurs. » Cela les agaçaient de voir des modèles de cabinets américains pour penser leur entreprise, surtout dans les PME. Maintenant, ils disent : « Nous avons une autre culture. » La culture, c'est toujours bien dans notre pays, et avoir de la culture, c'est toujours bien, mais ce sont deux sens en partie différents.

J'ai beaucoup travaillé sur la notion de culture d'entreprise. La culture dans une entreprise, c'est la sédimentation, à travers l'histoire, de comportements, de pratiques, de représentations qui existent mais qui ne sont pas toujours bien. Il y a des moments où il faut changer de culture sous peine de mourir. Il ne faut donc pas sacraliser la culture, mais c'est un mot fort. On cite souvent, pour rire, le mot d'un syndicaliste de la CGT affirmant à son patron : « La culture de notre entreprise, c'est de faire le pont de la Toussaint. » L'idée est d'utiliser la culture comme argument pour dire : « On ne peut pas y toucher ». Or, nous savons qu'il faut souvent toucher aux cultures aujourd'hui, et pour cela il faut d'abord les comprendre. Je suis ravi que vous ayez invité un ethnologue pour me succéder parce que, si je pense avoir fait une chose intéressante dans mon existence, quand j'étais à la direction du CNRS, quand j'étais à titre privé ou même au Plan, c'est de demander à beaucoup d'ethnologues d'aller travailler dans des entreprises. Francis Mer, chez Usinor, a fait travailler plusieurs ethnologues dans une douzaine d'entreprises. C'était vrai de Antoine Riboud chez BSN-Danone, c'était vrai chez Vuitton, c'était vrai à la Cogema, etc. Au Plan, avec Maurice Godelier et Jean-Luc Lory de la Maison des sciences de l'Homme, nous avons organisé l'ethnologie des maisons de retraite. On a envoyé trois ethnologues spécialistes des aborigènes d'Australie ou des Dogons dans les maisons de retraite pour essayer de comprendre les métiers qui apparaissaient dans ces maisons, en fonction de tout le contexte, le rapport avec la mort, etc. Cette notion de culture désigne donc quelque chose de collectif qui est pratique. Encore une fois, elle ne doit pas être sacralisée car, sous peine de ne pas changer de culture, on peut mourir. Mais la culture a un intérêt dans une organisation, et c'est là toute la force de votre Tour de France. Elle a l'intérêt de bien faire penser le lien entre l'intérieur d'une entreprise et son environnement. Pour avoir longuement travaillé chez Peugeot, il est évident que la culture de Sochaux n'est pas la culture de Mulhouse, qui n'est pas la culture de Poissy, qui n'est pas la culture de Sevelnord, parce que chaque centre de production a son histoire, ses traditions, ses habitudes, ses échecs, ses succès, ses performances. La culture de Mulhouse, qui sauve le groupe Peugeot avec la 205, n'est pas la même que celle de Sochaux, qui a failli mourir faute de produits innovants. Dans cette notion de culture, on a quelque chose de très important dont il faut toujours tenir compte, mais qui ne doit pas faire empêcher le changement. Les sociologues parlent même, aujourd'hui, de microculture d'atelier. On a fait travailler un ethnologue chez Lu, dans le petit atelier Paille d'or, à la Haye-Fouassière près de Nantes. Il y a une microculture de l'atelier Paille d'or. C'est l'élite dans le biscuit. On constate cela partout. Il y a des microcultures, des cultures de métier.

La culture générale, c'est autre chose évidemment. Cela renvoie à l'individu. Au contraire des microcultures et des cultures de métier, la culture générale semble donner une ouverture, c'était le mot prononcé tout à l'heure. La culture concerne effectivement l'individu, mais pour le faire sortir du particulier et le faire penser le général. La culture générale n'est pas quelque chose qui s'enseigne, sinon de manière médiatique. C'est quelque chose qui se pratique par la circulation que vous avez déjà comme Compagnons du Tour de France, c'est quelque chose qui se travaille par ce que l'on nomme en philosophie le métissage, c'est-à-dire la circulation dans différents milieux, le contact avec les autres, et par simplement la transmission. Alors j'insisterai simplement sur deux points, pour rester dans le temps.

Il est clair que la culture générale a toujours été, dans la République, l'instrument de la liberté. Et c'est très proche de la philosophie. Notre pays se caractérise par un enseignement de la philosophie en terminale qui participe à la formation du citoyen. Un des soucis que l'on avait avec Claude Allègre, c'était de mettre l'enseignement de la philosophie dans les lycées professionnels car, bizarrement, pour des raisons que je n'oserais même pas mentionner, il n'y a pas de philosophie dans les lycées professionnels. Cela est contradictoire avec l'esprit même de la République, mais très significatif de l'état d'esprit de l'inspection vis-à-vis de la philosophie. Elle est considérée comme tout à fait inutile. Liberté. Liberté qui correspond à des formes de liberté formelles qui agitent l'avenir, c'est-à-dire la mobilité. Je lisais, dans votre livre des Compagnons du Devoir, l'histoire de Jacky qui intègre un grand groupe et prend progressivement des responsabilités à partir de son métier de base. Par rapport à

l'image traditionnelle du Compagnon solitaire ou artisan, il est vrai qu'il y a certainement de plus en plus de place à prendre dans les grandes organisations industrielles. Pour cela, il faut les comprendre, et savoir prendre des responsabilités. C'est pourquoi, je crois, vous insistez dans vos documents sur le lien entre culture générale et responsabilité. Je n'aurai pas le temps de développer, mais je suis vraiment convaincu aujourd'hui que la forme moderne du devoir est la responsabilité. C'est un phénomène nouveau. Le principe de la responsabilité est un principe émergent, c'est le principe moral de notre temps. Dans la littérature, le mot responsabilité a toujours une connotation juridique, depuis sa création, à la fin du XVIII^e siècle. Mais, comme principe moral, c'est un phénomène nouveau qui date d'il y a à peine trente ans. Or, la responsabilité doit être analysée, pensée et exercée. On sait très bien le faire dans les milieux agricoles, où chacun a une formation par l'exercice de la responsabilité en étant administrateur d'une caisse locale du Crédit Agricole, en étant responsable dans sa coopérative, etc. C'est un milieu qui, dans la formation, développe cette notion de responsabilité. On sait beaucoup moins bien le faire dans l'industrie, et encore moins dans les services. La plupart des hommes et des femmes de notre pays ou des économies modernes sont totalement responsables chez eux comme pères ou mères de famille et totalement non responsable dans l'entreprise. En entreprise, on n'arrive pas, on a des difficultés à déléguer la responsabilité, à responsabiliser et à faire en sorte qu'il y ait un exercice. Il n'y a pas d'autres formations que l'exercice.

Deuxième remarque. Hors cette liberté qui me paraît l'élément essentiel de la culture générale, vous soulignez à plusieurs reprises, dans vos écrits et dans vos propos, ce qui est une pierre angulaire aujourd'hui de l'insertion dans une société et de la réussite personnelle, c'est le langage. On est en train de revenir sur les formes de communication très « paillettes », qui ne pensaient qu'à l'image. Communiquer est même devenu péjoratif. Quand on veut critiquer un politique, on dit : « Il fait de la com. » Mais, communiquer, c'est rendre commun quelque chose, et cela ne peut être que positif de rendre commun. Or, cela passe, on s'en rend compte de plus en plus, par l'expression écrite et l'expression orale, par ce que l'on appelle le langage. Et, vous l'avez dit tout à l'heure, il y a le langage des métiers. Au Plan, où j'avais beaucoup d'experts très forts, très intellectuels, très abstraits, il y a deux principes sur lesquels j'insistais beaucoup. Il y a toujours deux principes qu'il faut retenir, et c'est vrai en philosophie aussi. Premier principe : la précision tue souvent la clarté. C'est vrai dans les métiers. Deuxième principe surtout vrai pour la philosophie : tout ce qui est obscur n'est pas forcément profond.

Il faut donc réussir dans le langage et dans la culture car la culture donne cette capacité très bien évoquée par les ethnologues dans les sciences humaines. L'ethnologue et, pour avoir beaucoup travaillé avec lui, le sociologue aussi sont parmi les rares intellectuels qui savent faire quelque chose avec leurs mains, vu les conditions dans lesquelles ils ont souvent vécu dans les pays exotiques. Quand j'ai travaillé avec des ethnologues en usine, ils étaient salariés non qualifiés. Ils n'étaient pas observateurs, ils travaillaient avec tout le monde. Ils vivaient tous les jours avec tout le monde. La culture générale et le langage donnent donc la capacité à se mettre à la place de l'autre. C'est très important personnellement et pour valoriser son organisation. Dans vos textes, vous répétez le verbe renommer, nommer à nouveau. Vous insistez aussi sur le lexique français-anglais. Je crois, et c'est vrai de tous les mots, que nous sommes dans une société où les mots viennent à la bouche sans être pensés. Cela fait que souvent nous pensons ce que nous disons, au lieu de dire ce que nous pensons. Il faut passer un certain temps à réfléchir au contenu des mots. Devoir, responsabilité, etc. devraient être l'objet d'une réflexion. Tous ces mots traînent partout et, quelque fois, ont des conséquences gênantes. Aujourd'hui, par exemple, tout le monde parle de transparence, alors que nous assistons à une bolchevisation progressive de notre société. C'est très inquiétant. Tout le monde dit transparence, mais c'est un concept inconnu en philosophie morale. Deux grandes vertus s'appellent proximité et transparence, mais elles n'existent pas, n'ont pas de valeurs. Il faut donc faire attention aux mots parce que, souvent, ils nous viennent à la bouche sans être pensés. La culture générale doit donc porter en grande partie sur les questions de langage. Cela est nécessaire dans toutes les situations sociales que nous rencontrons. Je m'en suis rendu compte personnellement. Je pensais être un excellent professeur car c'est ce que l'on me disait lorsque j'enseignais aux classes préparatoires de Louis Legrand. Mais, quand je suis passé en ZEP à Gennevilliers, j'ai fait cela pendant 5 ans, en sortant de chez Claude Allègre, je me suis rendu compte à quel point je ne comprenais pas les mots qu'on me disait, et les autres ne comprenaient donc pas les mots que je disais. Or, la communication, c'est rendre commun

quelque chose. Tant qu'on ne comprend pas l'autre, on ne peut donc pas rendre commun quelque chose.

Pour conclure, je dirai que l'idée de faire la formation « culture générale » pour les Compagnons du Devoir est évidemment intéressante parce que c'est réunir. C'est le travail inverse de ce que voulait faire Claude Allègre en disant que tous ceux qui ont une formation supérieure doivent avoir un CAP. Mais le projet est le même. C'est dire que l'on ne peut pas dissocier la formation intellectuelle de l'observation, et que l'on ne peut pas dissocier les formations aux métiers d'une intelligence générale de la société ou d'une très bonne pratique du langage. Je terminerai par une citation. J'ai donné pendant vingt ans à mes étudiants une très belle phrase de Pascal dans les « Pensées » qui disait : « Il ne faut pas seulement savoir tout d'une seule chose, il faut aussi savoir un peu de tout. » Je crois que c'est ça le rôle de la culture générale. Merci.

André Malicot

Merci beaucoup Monsieur Etchegoyen. Je vais faire une petite parenthèse parce que je crois que, chez les Compagnons, on n'est pas très loin non plus de la formule que souhaitait mettre en place Claude Allègre. Dans nos formations initiales, on a vu exploser depuis quelques années ce que l'on appelle des sections post-bac. On accueille des jeunes qui ont un bac ou une ou deux années d'université, auxquels on propose en un an de passer un CAP ou un BEP pour acquérir les bases du métier. Dans ce cursus, on insiste plus sur la formation professionnelle que sur la culture générale. Quand on accueille ceux qui ont quitté plus tôt la culture générale pour suivre une formation aux métiers, on les accompagne également sur la culture générale. C'était juste une petite remarque par rapport à ce que vous avez dit.

Je ne vais pas faire de transition avec l'intervention de Monsieur Agier puisqu'elle a été faite par Monsieur Etchegoyen.

La sagesse de l'ethnologue

André Malicot

Monsieur Michel Agier va nous parler de la sagesse de l'ethnologue, mais je crois qu'il est anthropologue au départ. Anthropologue, ethnologue, cela serait intéressant de nous définir ces deux termes. Monsieur Agier est directeur de recherche à l'Institut de recherche pour le développement (IRD), et membre du Centre d'étude africaine de l'Ecole des hautes études en sciences sociales (EHESS). Vous avez mené des recherches dans des villes d'Afrique noire puis d'Amérique Latine sur les dynamiques du changement social et culturel lié à l'urbanisation, et sur l'émergence des mouvements ethnologiques urbains, si mes informations sont bonnes. Depuis 1999, vous travaillez sur les déplacements forcés dans le cadre des guerres et des violences, et sur les nouvelles logiques urbaines. Vous avez publié bien sûr de nombreux ouvrages. Dans la suite d'une série que nous avons eu avec un médecin, un jardinier et une monteuse de film, vous allez nous parler du métier d'ethnologue. Merci Monsieur Agier, vous avez la parole.

Michel Agier

Bonjour, merci beaucoup. Je vais en effet vous parler de la sagesse de l'ethnologue. Je tiens auparavant à remercier Jean-Claude Béhar d'avoir suggéré à plusieurs professionnels de divers champs de réfléchir sur le sens de leur métier et sur la sagesse qu'ils en tiraient.

Pour le dire d'emblée mais je vais y revenir, la sagesse de l'ethnologue naît de l'expérience personnelle de l'autre qu'il a eu et qui est le propre de son métier. On voyage, on rencontre des gens qu'on ne connaît pas, on fait connaissance d'une certaine façon et, en faisant connaissance, on en tire une certaine sagesse. La banale reconnaissance de la différence est très en vogue aujourd'hui mais, pour un ethnologue ou un anthropologue, reconnaître ces différences, c'est le b.a.-ba, c'est le point de départ. Bien sûr, nous sommes tous différents. Une fois que l'on a dit cela, en entrant dans la vie quotidienne des autres, nous faisons l'expérience d'une commune humanité ou, pour le dire à la façon de Lévi-Strauss, l'anthropologue des anthropologues, nous faisons l'expérience d'une commune intelligibilité entre tous les humains. Et, si un jour nous n'arrivons plus du tout à nous comprendre, c'est là que commencent les guerres, les violences, et toutes sortes de choses qui rompent le lien social.

La sagesse de l'ethnologue, le métier d'ethnologue, c'est aussi bien sûr un travail intellectuel. C'est quelque chose qu'on apprend, qui demande des heures, des jours, des semaines, des mois, des années de lecture, de lecture interminable. C'est aussi un travail d'abstraction : on fabrique, on invente des concepts et on les compare, ou on invente des concepts pour comparer des réalités les unes avec les autres. Mais je parlerai de cette dimension intellectuelle à la fin car ce qui me semble le plus important, c'est de parler du métier dans sa dimension la plus personnelle, je dirais même la plus intime.

Toute expérience d'un métier a une part personnelle importante. Le métier d'ethnologue, où on passe sa vie à voyager, à rencontrer les autres, demande en particulier un investissement personnel très important. Pour faire le lien aussi avec vous, avec les Compagnons du Devoir et vos métiers, je vais commencer au commencement et parler non pas de moi mais de mon père. Mon père était un ouvrier, un poète et un voyageur. Un ouvrier formé au métier de tourneur. A la sortie de la Seconde Guerre mondiale, il a préparé un CAP de tourneur qu'il n'a pas eu pour des raisons familiales. Il se trouve orphelin à 17 ans. A la sortie de la guerre, c'est le début des trente glorieuses, il part faire un tour de France qui est ensuite devenu un tour du monde. Il quitte sa ville natale où il avait commencé à travailler dans les entreprises de chaussure. Romans, bien connue, la capitale de la chaussure. Il commence, comme d'autres à cette époque, à se lancer à la recherche des opportunités et à travailler sur les barrages que l'on construit à la fin des années quarante et dans les années cinquante. Il y travaille comme mécanicien. Donzère-Mondragon, c'est là que je suis né. Le barrage de Serre-Ponçon. En 1958, il décide de quitter la France et d'aller travailler dans d'autres barrages en Indonésie. Il amène sa famille. A ce moment-là, j'ai 5 ans. On peut dire que 5 ans en Indonésie, cela marque déjà un peu l'existence. Puis il part avec toute la famille au Sénégal. Là-bas, en 1960, 1961, on est au tournant de la décolonisation. Il travaille à la mise en place des phosphates de Taïba, toujours avec sa

formation de tourneur, sans CAP. Il apprend au fur et à mesure à être mécanicien, mécanicien sur les gros engins. Enfant, cela m'impressionnait énormément. Après le Sénégal, retour en France. Puis il amène la famille au Pakistan pour travailler sur l'énorme barrage de l'Indus. Là, étant moi-même déjà plus grand, 12 ou 13 ans, j'étais très impressionné par les énormes Caterpillar dont il coordonnait le travail, qu'il réparait. J'étais aussi impressionné par l'équipe des ouvriers qui travaillaient sous ses ordres et qui lui disaient qu'ils travaillaient avec lui. Il était très fier de dire qu'il était l'ami de tous ces ouvriers pakistanais qui étaient dans son équipe. J'ai profité de cela étant enfant puisque je me suis retrouvé plus d'une fois, avec mon frère et des amis, à passer des journées dans le village des ouvriers pakistanais autour du chantier de l'Indus où travaillaient mon père et ces personnes. C'était aussi un poète, comme beaucoup d'ouvriers. J'étais très ému de trouver ses poèmes qu'on nous a montrés. C'était un poète qui aimait les mots, et qui aimait les mots d'amitié. Il écrivait des hommages pour des amis, de vrais poèmes qu'il lisait lors des réunions, des repas entre amis, des départs à la retraite ou des événements particuliers dans la vie de l'un ou l'autre. Il était devenu un peu le poète qui faisait l'hommage que l'on rend à tel ou tel ami entre collègues, d'une certaine façon entre compagnons. D'ailleurs, c'est par lui que j'ai moi-même connu assez tôt cette institution des Compagnons du Devoir, il faisait l'éloge de ces ouvriers qui faisaient le Tour de France. Dans son itinéraire voyageur, nous avons aussi connu le retour en France. Un itinéraire professionnel à ce moment-là devenu difficile, de reconversion professionnelle. Une vie familiale perturbée. L'alcoolisme. L'alcoolisme aussi bien dans ses aspects sombres de l'atelier que l'on connaît bien dans le monde ouvrier, mais aussi l'alcoolisme comme une part de la fête entre amis, qui favorise la poésie d'une certaine façon. La dernière partie de sa vie professionnelle est moins brillante, elle lui a moins plu. D'une certaine façon, l'arrêt du tour du monde qu'il avait entrepris une vingtaine d'années plus tôt était dû essentiellement à nous permettre, à nous, ses enfants, d'avoir accès à ce qui était à ses yeux nécessaire pour que nous fassions un petit peu plus que ce que lui avait fait. Il a donc terminé les dix dernières années de sa vie professionnelle comme chef d'équipe dans une entreprise de maintenance industrielle. C'était la reconversion possible de toute une histoire de tour du monde professionnelle. A mes yeux, elle est restée une reconversion injuste puisque l'extraordinaire trajectoire initiale, avec les rencontres qu'il avait faites de par le monde, se terminait certes honorablement mais pas à la hauteur de tout ce qui avait été réalisé auparavant. Lorsqu'il est décédé, lors de ses funérailles, avec la famille et les amis, je lui ai écrit une lettre où je lui disais que j'avais le sentiment de prolonger pratiquement point pour point sa propre existence dans ma propre vie personnelle et professionnelle, même si elle avait pris un autre nom qui était le nom de métier d'ethnologue.

J'aime mon métier. C'est un engagement personnel très important qui nous est demandé dans le travail d'ethnologue. On ne compte pas les heures, et on peut y passer 70 ou 80 heures par semaine, au détriment de la vie familiale. Mais c'est comme ça, on l'aime. J'aime aussi le travail d'équipe car, bien que cela ne soit pas inscrit nécessairement dans le métier d'ethnologue, un certain nombre de chercheurs, et j'en suis, préfèrent favoriser aujourd'hui la recherche collective, les projets collectifs plutôt que la recherche solitaire associée parfois à l'expérience de l'ethnologue. J'aime les mots et j'aime l'écriture. D'une certaine façon, je continue ainsi les poèmes qui avaient été écrits par un voyageur. Je fais des livres, j'aime faire des livres, et j'aime aussi qu'ils soient bien faits. D'ailleurs, je voudrais mentionner le très beau livre de Michel Melot qui s'appelle « Livre, » dans la nouvelle collection « L'Ame des choses » des éditions L'Oeil neuf de Jean-Claude Béhar. J'aime énormément cet ouvrage car c'est le livre sous son aspect non seulement poétique et de langage, mais aussi sous son aspect visuel, avec des photos. On voit même la texture matérielle, les tissus du livre. Je suis très sensible à cette part matérielle du livre.

Mes livres parlent non pas de voyage en général, mais de ce qu'on apprend en faisant le tour du monde à la découverte des autres, c'est-à-dire bien sûr à la découverte de soi-même. Sans doute l'expérience ouvrière moderne de mon père explique-t-elle ma conception plus moderne, moins classique de l'ethnologie. J'en viens à des thèmes sur lesquels on m'attend davantage. La forme classique de l'ethnologie, pour le dire de manière simple, c'est un ethnologue, un terrain, toute une vie. Vous avez Griaule et les Dogons, tel ou tel auteur qui a son ethnie sur laquelle il passe toute sa vie à écrire, sans jamais oublier tout ce qui peut il y avoir dans les coins. Il devient le spécialiste auprès duquel, si vous êtes un jeune ethnologue en herbe, il faut faire révérence, il faut aller lui rendre hommage pour dire : « Est-ce que je pourrais avoir un petit bout de votre terrain ? », etc. C'est une conception du travail de l'ethnologue largement dépassée, mais qui est parfois encore présente dans l'imaginaire du public. On

associe un ethnologue à une ethnie, à un pays sur lequel il consacre sa vie entière, il se transformerait lui-même en Dogon par exemple. Mais cela ne correspond plus du tout à la réalité du travail actuel des ethnologues. En allant peut-être encore un peu plus loin que mes collègues contemporains, j'ai fait une sorte de recherche itinérante, entre Afrique et Amérique Latine, dans des lieux de haute modernité. Je me suis arrêté dans les villes, plutôt que dans les villages, pour aller chercher ce qui bouscule un peu les conceptions de l'anthropologie ou de l'ethnologie. L'ethnologie est la réflexion immédiate sur le matériel de terrain, les enquêtes qu'on recueille, et on les met dans une première forme. L'anthropologie établit des comparaisons, monte en généralité comme on dit, forme des concepts comparatifs avec d'autres réalités. On réfléchit sur l'humain dans son ensemble, l'anthropose, et non pas sur l'ethnose, sur un peuple en particulier. Tout ce qui pouvait bousculer un peu les certitudes d'une discipline anthropologique ou ethnologique à peu près centenaire me semblait plus intéressant que ce qui pouvait les conforter. Beaucoup d'ethnologues cherchaient des fois plutôt à conforter en disant : « Il y a toujours une petite ethnie à aller étudier par-ci par-là. » Il me semble que le monde dans sa globalité aujourd'hui est un monde en transformation, en mutation. Alors, un peu de la même manière que le philosophe vient de nous le dire, les ethnologues avec leurs méthodes, sans changer de méthodes, peuvent aller voir tous ces lieux de modernité. Ce sont les villes, les villes en Afrique, les villes émergentes en Afrique, les villes plus ou moins anciennes ou transformées en Amérique Latine, les quartiers pauvres, très pauvres, les favelas, les bidonvilles en Amérique Latine, les usines et les exploitations forestières au Cameroun, en Afrique. Il y a donc aussi les rapports de travail. Comment les gens s'insèrent-ils dans les rapports de travail modernes ? Je suis très proche des ethnologues d'entreprise qui ont travaillé en France, mais je vais sur des terrains plutôt africains. Là-bas, la question se pose de manière plus difficile pour les personnes qui sont engagées dans ces nouvelles situations modernes, il y a plus de tensions. Il y a également tous les déplacements forcés de population liés à la guerre, liés aux violences, en Colombie d'abord, puis depuis quelques années maintenant dans différents pays africains où les guerres provoquent des déplacements massifs de population. Ces déplacements massifs provoquent une remise en cause de choses essentielles comme le lieu où ils habitent, la culture qu'ils partagent et la rencontre forcée avec d'autres personnes, d'autres groupes qui les oblige dans une certaine mesure à se transformer eux-mêmes.

A chaque fois, sur ces nouveaux terrains, je rencontre les questions clés de l'ethnologie. L'identité ethnique, une de ces fameuses questions clés. Je ne prends pas comme une vérité établie l'identité ethnique dont se réclament les gens ou qu'on leur donne de l'extérieur. Pour faire de bonnes enquêtes sur l'identité ethnique, il ne faut pas croire soi-même aux ethnies, d'une certaine façon. Il en est de même sur la formation des communautés rituelles dans des cadres religieux ou dans des cadres festifs. Les gens se donnent parfois l'impression d'être des descendants de communautés de toute éternité, alors que l'enquête, l'observation nous montre que ce sont des arrangements, des bricolages, des métissages qui, à un moment donné, forment un groupe largement plus métis qu'identitaire. Sans doute le travail de l'ethnologue est de prendre au sérieux, mais de ne pas croire à la lettre ce que les gens disent lorsqu'ils parlent aussi bien d'identité ethnique que de communauté.

La question des lieux. Cette question est encore plus posée lorsqu'on s'intéresse aux réfugiés, aux déplacés, aux exilés, aux migrants clandestins dont on nous dit pis que pendre depuis quelques années en Europe. Ces lieux sont parfois appelés territoires. J'aime mieux la notion de lieux anthropologiques, des lieux auxquels les gens sont attachés parce qu'ils y ont une identité, parce qu'ils y ont des relations, parce qu'ils y ont une mémoire. Et, tout d'un coup, avec la violence d'une guerre, l'obligation de quitter ces lieux. Cela peut être aussi la violence d'un chaos économique. Nous n'entrons pas dans la casuistique judiciaire sur les vrais et les faux réfugiés, sur les vrais et les faux migrants. Le chaos économique peut être une violence liée à des chaos politiques, liés à des violences politiques, ce qui entraîne forcément pour survivre la nécessité du déplacement et donc la perte de lieux propres. Ce travail, cette découverte je dirais, est de voir que les gens refondent des lieux sans cesse, fondent des maisons, fondent des villages, fondent des villes.

En faisant ses recherches, l'ethnologue accepte ce qu'il découvre quand une personne lui dit qu'elle est de telle ethnie, sa racine est à tel endroit, elle est de telle religion ou de telle communauté. Mais il travaille aussi à le déconstruire. Le terme déconstruire est beaucoup utilisé dans les sciences sociales, c'est un terme parfois compliqué, mais pour vous, au contraire, cela doit être simple. L'idée du philosophe Derrida quand il a utilisé le concept de déconstruction, de déconstruire était de se rapporter à quelque chose de très concret, de très matériel. D'une certaine façon, cela signifie construire à

rebours, défaire pièce à pièce ce qui a été fait pièce à pièce. Cela amène donc à relativiser les choses. Ce qui nous est donné comme existence, l'ethnie, l'appartenance religieuse, l'appartenance communautaire, peut se décortiquer dans l'analyse et nous donner à comprendre ainsi qu'il n'y a rien de naturel, mais que tout cela est culturel, historique, sociologique. Les gens s'inventent des communautés, des religions, des identités pour vivre, pour survivre, pour vivre avec les autres. Par exemple, on voit que l'identité ethnique n'existe jamais comme un foyer, on ne sait jamais la définir exactement. Lévi-Strauss avait eu cette formule qui disait que l'identité est un foyer virtuel auquel on se réfère sans cesse mais qu'on ne sait jamais décrire. C'est toujours à la frontière que l'on peut décrire, c'est-à-dire dans la différence avec l'autre. Il faut que l'on soit au contact d'une altérité, d'un autre pour faire exister l'idée de l'identité ethnique. Maintenant, les ethnologues s'accordent pour dire qu'il n'y a pas d'identité ethnique essentielle, essentialiste, substantielle, donnée de toute éternité. Tout s'est toujours transformé, et surtout s'est toujours transformé dans le contact avec les autres. Cela s'est toujours transformé à la frontière. L'ethnologie de l'identité est donc une ethnologie de la frontière, une ethnologie du rapport à l'autre.

La communauté. On voit aujourd'hui que les communautés existent sans arrêt, ce n'est donc pas un archaïsme. C'est quelque chose, là aussi, qu'on invente sans cesse. Et la communauté n'empêche pas l'individualité. Des communautés émergent dans des sociétés dites des sociétés de classes, des sociétés individualistes ou des sociétés complexes. A travers différentes recherches que j'ai pu faire en Amérique Latine, notamment sur les communautés noires afro-brésiliennes ou afro-colombiennes, il apparaît que les communautés existent à un moment donné de la vie quotidienne, à un moment donné de la journée ou de la semaine. Et cela n'empêche pas, le reste du temps, d'être dans son individualité, dans sa société, dans son métier, plus ou moins isolé ou plus ou moins solidaire avec les autres. Il n'y a pas nécessairement incompatibilité entre les autres. Il faut surtout créer quelque chose, il faut qu'il y ait une communauté qui crée quelque chose. J'ai beaucoup travaillé sur les moments de fête et de carnaval, par exemple, au Brésil. Il m'a semblé qu'à ce moment-là, sous certaines conditions, pouvaient exister des communautés de l'instant, des communautés d'un mouvement à un moment donné. Une communauté se forme dans un rituel où l'histoire de chacun des individus qui étaient là rencontrait l'histoire d'un collectif. Ils prenaient le même nom, à un moment donné. Puis, au bout de quatre, cinq, six jours de ritualité commune, chacun retournait vers son chez soi, vers ses petits malheurs ou ses grands malheurs, vers son travail, vers sa quotidienneté pour ensuite retrouver éventuellement un autre cadre communautaire. Nous avons besoin aujourd'hui de cette représentation, de cette déconstruction, pour ne pas dramatiser ou surdramatiser des mouvements, appelés parfois avec excès, communautaristes et brandis comme une menace sur nos sociétés individuelles.

Troisième aspect, la localité, l'identité locale. On constate que l'identité locale n'est jamais l'équivalent de l'autochtonie et on peut même se demander si l'autochtonie est quelque chose qui existe. Quand les portugais arrivent sur les côtes, les côtes qui allaient devenir les côtes brésiliennes en 1500, ils découvrent des indiens Tupi-Tapuia. Certains les reçoivent bien, d'autres les reçoivent très mal, avec des flèches, et il y a des luttes. Ces indiens sont pris pour les autochtones du lieu, mais ils étaient simplement là avant. Ils s'étaient installés il y a environ 200 ans. Aujourd'hui, il y a des populations en mouvement, en exil, en déplacement forcé ou des réfugiés. Dans chacun des pays européens, en Afrique du Nord, ou même dans les pays africains, les déplacements de population sont diabolisés. On les criminalise parce que se déplacer, dans le contexte actuel, c'est être dangereux. Mais cela n'a pas toujours été le cas, bien au contraire. A partir du moment où on se défait de cette représentation, un peu terrorisée et très politique, très actuelle, on s'aperçoit que nous n'avons jamais été autochtones, que nous sommes toujours à fonder des espaces, que toutes les histoires villageoises ont des histoires de fondation, et s'il y a fondation, c'est qu'il y a eu arrivée. On fonde une maison quand on construit une maison, on fonde un village, on fait des rituels de fondation d'un village quand on construit un village, et on fonde des villes et on fait des rituels de fondation de ville pour se l'approprier. En s'appropriant ces espaces, on démontre que personne n'en est autochtone. Le terme autochtone, sorti de la terre elle-même, n'a d'une certaine façon aucun sens.

Cet ensemble d'expériences d'ethnologie dans la haute modernité actuelle, dans la contemporanéité, dans les moments et les situations tendus de conflit, de crise, de population éventuellement en danger, m'amène à réfléchir régulièrement, à remettre en cause régulièrement, un à un, tous les fondements qu'on attribue généralement à l'anthropologie, que cela soit ceux de l'identité, de la communauté ou de la localité.

Pour conclure cette réflexion puis revenir à mon point de départ plus personnel, je dirais que le petit livre « La sagesse de l'ethnologue » débouche sur l'idée suivante, toute simple : l'expérience de l'ethnologue aujourd'hui aboutit à réduire l'altérité et non pas à l'augmenter. Cela me semble être, si je peux me permettre, une grande sagesse à l'usage de tout le monde. Cette empathie est au principe même de la relation ethnologique, de la situation ethnographique. Cela veut dire simplement que l'ethnologue, sur son terrain, crée une situation ethnographique, une situation d'enquête dans laquelle il est lui-même personnellement impliqué. On s'implique donc à ses propres frais aussi. On se met soi-même en situation personnellement délicate avec des gens, on a des amis, on a des ennemis, etc. Bref, on crée et on vit cette situation ethnographique qui est tout à fait réelle, mais qui cesse d'être réelle à partir de moment où on se dit : « Je ne suis qu'ethnologue. Donc, je repars et je vais vous raconter ce que j'ai vu. » Il nous faut à un moment donné cette distanciation, sinon nous arrêtons d'être ethnologues, et nous ne sommes plus utiles ni aux gens eux-mêmes, ni aux autres qui veulent écouter et comprendre ce qui nous est arrivé. Si en étudiant les Dogons, on devient Dogon, on ne sera qu'un Dogon parmi tous les Dogons. A un moment donné, nous devons nous dire : « Je me suis mis dans votre situation, je me suis mis dans l'empathie, j'ai compris les places des uns et des autres, et le sens que les uns et les autres donnent à leur existence ». On recrée alors ce moment d'objectivité, ce moment de distance, de légère distance, qui va nous permettre d'écrire et de décrire ce qui a été vu, de le comprendre et de l'interpréter nous-mêmes. Nous pouvons faire notre travail d'ethnologue. Et ce travail consiste à transmettre cette idée que, certes, nous avons des incroyables différences de langue, d'habitude alimentaire, de culture, de croyance, d'habitat, de métier, de savoir mais, par cette relation empathique, nous pouvons entrer dans la vie sociale des uns et des autres et, à un moment donné, être les autres comme si nous étions nous-mêmes dans cette situation. On a donc, d'une certaine façon, réussi à réduire les altérités que nous avons au début et qui parfois, aujourd'hui, dans les mondes politiques, sont considérées comme des altérités radicales, comme des altérités absolues, qui justifient le rejet des autres chez eux et la fermeture de nos murs chez nous. Quelques soient les idées politiques de l'ethnologue, ce n'est pas du tout une affaire politique, l'expérience de l'ethnologue en soi est exactement la démonstration que cette idée de l'altérité radicale est une idée erronée. Il faut prendre le temps du voyage. Pour revenir à mon histoire personnelle et celle de mon père, ce voyage autour du monde que j'ai commencé en suivant mon père, sur les traces d'un ouvrier tourneur, je le continue. J'ai été très sensible à ceux qui n'ont été que quatrième car ils avaient justement une présentation qui correspondait tout à fait à ce que j'ai eu envie de vous raconter, qui était non pas le tour de France mais le tour du monde. Voilà.

André Malicot

Merci beaucoup Monsieur Agier. Je signale deux choses. Le livre de Michel Agier sera disponible à la sortie pour ceux qui souhaitent l'acheter. Et il sera offert aux jeunes itinérants, Albane leur remettra un exemplaire en sortant, et je pense que Monsieur Agier se livrera volontiers aux dédicaces

Clôture de la conférence-débat

André Malicot

Normalement, on passe au débat maintenant. Mais il est 12 h 30, nous allons donc nous arrêter. Je vais demander à Madame Catherine Gras de conclure cette matinée. Madame Gras est chef de service, adjointe au directeur à la Direction du commerce, de l'artisanat, des services et des professions libérales. A ce titre, je pense que le lien entre culture et métier n'a pas dû la laisser indifférente. Madame Gras vous avez la parole pour quelques minutes.

Madame Gras

J'ai été très heureuse d'assister, durant l'ensemble de la matinée, à la présentation de vos travaux. Il y a donc énormément de jeunes dans la salle. La clôture est souvent un discours officiel. Le discours officiel commence ou clôt une réunion. Dans votre timing, c'est la clôture. Quand un discours officiel est en clôture, c'est toujours pour ne durer qu'une minute, on est donc habitué à faire cet exercice dans ces conditions. Je le dis en particulier aux jeunes parce que, dans toute votre vie professionnelle, vous verrez ce type d'exercice que l'on fait bien volontiers.

Je représente un ministre, le ministre des Petites et moyennes entreprises, Renaud Dutreil. Alors, que puis-je apporter sur le thème d'aujourd'hui qui était « métier et culture » ? A travers ce discours de clôture, je vais vous donner quelques éléments d'une culture, qui est une culture générale, qui est une culture républicaine, la *res publica*, c'est-à-dire la chose publique. Qu'est-ce que cela veut dire par rapport à vos métiers aujourd'hui ? Et quelles sont les positions des pouvoirs publics ? On a un certain nombre de ministres, le ministre de l'Economie, le ministre des PME, le ministre de l'Emploi. Chacun s'occupe de ce qui le concerne avec les ministères, avec les fonctionnaires comme moi-même. Le Compagnon Bellanger a dit qu'il était important qu'un jour, dans vos métiers, vous puissiez expliquer toutes vos prestations à des énarques. Justement, je suis une énarque. Mais je me sens parfaitement bien chez vous, et je crois que je comprendrais tout ce que vous pourriez m'expliquer. J'espère que l'inverse sera vrai et que vous allez comprendre ce que je dis car on est souvent accusé de langue de bois, mais ce n'est pas toujours le cas. Nous avons donc des institutions, nous avons des ministères. Nous avons un président de la République, un premier ministre, et nous avons des politiques publiques. Sachez que la grande politique publique dont je peux dire deux mots, c'est le plan en faveur du développement de l'apprentissage. Les pouvoirs publics considèrent qu'il est essentiel de revitaliser, de continuer à dynamiser et d'augmenter le nombre d'apprentis. Aujourd'hui, il y a à peu près 300 000 apprentis en France. L'objectif est de promouvoir 500 000 apprentis dans les prochaines années. Pourquoi ? Non pas pour faire du chiffre, mais parce que les résultats sont là. Des jeunes en apprentissage peuvent apprendre un métier, une culture générale, ce n'est pas contradictoire. Quand vous entendez des discours politiques qui opposent la culture et les métiers, je crois qu'ils sont extrêmement maladroits. On ne peut pas être cultivé sans avoir un métier, on ne peut pas avoir de métier sans avoir une culture. Les deux sont indispensables. Ensuite, il y a les dosages. Il y a plusieurs façons d'apprendre les deux. Sur ce plan-là, vos conférences, vos orientations, et toute l'histoire des Compagnons du Devoir le montrent. Je n'ai pas besoin de m'appesantir. L'apprentissage est une filière d'excellence parce qu'il permet à tous les jeunes d'avoir un métier, d'avoir un emploi. C'est ce dont chaque jeune et moins jeune français a besoin. Et c'est parce qu'il y a des résultats concrets que ce vaste plan en faveur de l'apprentissage est mis en place. Le Compagnon Bellanger disait tout à l'heure qu'on entend souvent des discours extrêmement négatifs sur ce sujet : « Si tu ne peux rien, mon fils ou ma fille, au lycée ou à l'école, va donc apprendre un métier manuel, et va faire de l'apprentissage ». Ces discours sont extrêmement maladroits et montrent simplement que ceux qui les disent ne connaissent pas la réalité. Il ne faut pas baisser les bras, il faut reconnaître une méconnaissance de la personne qui dit ce genre de chose. Cela peut être alors l'occasion pour vous d'expliquer ce que l'on est quand on est apprenti, pourquoi on le fait, et toute la satisfaction que l'on en retire.

Les Compagnons, c'est bien sûr des métiers, des traditions, une des filières de l'excellence des métiers français. Mais l'excellence, c'est quoi ? C'est un métier technique, mais c'est aussi avant tout, je crois, la recherche de l'excellence. Vos trophées ont récompensé des projets culturels, et l'un des critères sélectionnés par le jury était la créativité, au sens où le jury l'a jugé. On a vu que tous les projets

présentés étaient extrêmement créatifs. La créativité et la recherche de l'excellence, c'est à partir du moment où on recherche que l'on peut trouver. Je crois que c'est ça qui est absolument essentiel, qui donne la joie au travail, qui donne la joie de vie. C'est ça qui fait qu'une culture est quelque chose de vivant. C'est la recherche individuelle d'une excellence, d'un résultat, d'un contact, d'une communication avec l'autre, que l'autre soit son voisin de palier, son client, son patron ou, pour Monsieur Agier, l'autre qui est souvent bien plus loin au bout du monde, dans une autre culture. C'est cette recherche qui fait la vie.

Je voulais insister sur un dernier point. La République, ce sont les institutions républicaines démocratiquement élues, un gouvernement, des institutions parlementaires, des collectivités territoriales élues, et tous ceux qui travaillent sur la chose publique et sur l'intérêt général, y compris les fonctionnaires qui eux ne sont pas élus, cherchent eux aussi, ils essaient de trouver. Monsieur Etchegoyen a expliqué combien il était difficile pour un ministre de l'Education de trouver à un certain moment les bonnes idées ou, quand il a les bonnes idées, de savoir les faire passer dans la société. Je crois donc que la société aujourd'hui, sur le plan des relations quotidiennes et sur le plan de l'économie, a besoin d'avoir un fonctionnement plus harmonieux, avec davantage d'écoute, davantage de communication ouverte et responsable, de chasser un certain nombre de fausses idées. Monsieur Agier a expliqué en quoi un phénomène communautariste ne correspond absolument pas, pour un ethnologue, à la façon dont il peut être repris par certaines presses ou par certains mouvements politiques et qui dégrade les idées de communauté et de dialogue. On se rend compte que toute société vivante a besoin de liens, d'échanges, de communication dans le respect des groupes et dans le respect des individus. C'est aussi vrai de l'exercice d'un métier. Quand on est un excellent technicien, et je pense que l'ensemble des Compagnons et des jeunes apprentis formés seront d'excellents techniciens, il faut aussi pouvoir communiquer. Communiquer avec son client, avec son banquier. Cela peut être difficile de communiquer avec son banquier parce qu'il vit dans un tout autre monde la plupart du temps, le monde des ratios, le monde des sécurités, alors que l'entrepreneur vit souvent dans le monde du projet, et ce n'est pas forcément la même chose. Il faut pouvoir communiquer avec ses contrôleurs, quand on est contrôlé par les agents des impôts. Cela arrive et c'est normal. D'ailleurs, la Direction générale des impôts évolue de manière à favoriser le dialogue et multiplier les procédures contradictoires. Derrière le contrôle, il y a aussi le dialogue dans une administration moderne et dans un pays moderne comme le nôtre. Il faut également pouvoir dialoguer avec des contrôleurs quand on a besoin d'élaborer et de mettre en place des normes techniques. Bref, les cultures et les cultures générales doivent être vivantes, elles ne peuvent pas être apprises uniquement dans des livres. Les livres ne sont pas une tradition morte, au contraire, ce sont des outils de développement personnel et professionnel comme le sont le rabot ou le compas dans vos métiers. La culture générale est donc essentielle.

Vous avez votre premier discours officiel pour certains. J'espère qu'il n'a pas été langue de bois, j'espère que vous en garderez un bon souvenir. Bon vent à tous vos projets, bon vent à tous ces jeunes, à tous les enseignants qui les accompagnent, à leurs parents, et merci au jury pour avoir sélectionné et nous avoir présenté des projets aussi extraordinaires. A bientôt.

André Malicot

Merci Madame Gras. Nous allons en arrêter là. Pour prolonger nos échanges, vous êtes invités à partager le verre de l'amitié autour de la maquette de l'écluse de la ville de Rennes. Les jeunes qui ont travaillé dessus et les formateurs pourront aussi vous faire quelques commentaires sur leurs travaux. Merci à tous.